



---

# REFORME DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2016 - 2025

---

DOCUMENT DE DIAGNOSTIC ET D'ORIENTATION STRATEGIQUE

*Version du 08 Novembre 2016*

# SOMMAIRE

SIGLES ET ABBREVIATIONS	5
LE MOT DU MINISTRE	10
INTRODUCTION	11
I.    DIAGNOSTIC DU SYSTEME DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	14
I.1.    ETAT DES LIEUX DU SYSTEME DE L'ETFP	14
I.1.1.    Structures et établissements du système	14
I.1.1.1.    Structures d'encadrement	14
I.1.1.2.    Structures publiques de formation	15
I.1.1.3.    Etablissements et cabinets privés de formation	16
I.1.2.    Répartition géographique des structures de formation	17
I.1.3.    Effectifs	19
I.1.4.    Programmes de formation	23
I.1.5.    Niveaux de qualification	23
I.1.6.    Mode d'accès	23
I.1.7.    Efficacité interne du dispositif ETFP	26
I.1.8.    Efficacité externe de l'ETFP	30
I.1.9.    Partenariat avec le secteur privé	31
I.1.10.    Personnel du Ministère de l'ETFP	32
I.1.11.    Budget du METFP	34
I.2.    FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET DEFIS DU SYSTEME DE L'ETFP	35
I.2.1.    Faiblesses du système	35
I.2.2.    Opportunités	36
I.2.3.    Défis de l'ETFP	36
II.    REFORME DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	37
II.1.    COMPOSANTES DU PLAN STRATEGIQUE DE LA REFORME	37
II.1.1.    La Vision	37
II.1.2.    Slogan fédérateur	38
II.1.3.    Résultat stratégique d'impact	38

II.1.4.	Principes directeurs.....	38
II.1.4.1.	Approche intégrée .....	38
II.1.4.2.	Développement des compétences et employabilité .....	38
II.1.4.3.	Soutenabilité financière et compatibilité économique.....	39
II.1.5.	Axes stratégiques.....	39
II.2.	DESCRIPTION DES AXES STRATEGIQUES DE LA REFORME .....	41
II.2.1.	Axe 1 : Partenariat Formation-Entreprise et Insertion professionnelle .....	41
II.2.1.1.	Organisation et gestion du partenariat .....	41
II.2.1.2.	Schéma du partenariat Formation -Entreprise.....	43
II.2.2.	Axe 2 : Accès à l'Enseignement Technique et à la Formation Professionnelle .....	47
II.2.2.1.	Les objectifs de l'axe « Accès » .....	48
II.2.2.2.	Accroissement des infrastructures de formation. ....	49
II.2.3.	Axe 3 : Offre de Formation .....	58
II.2.3.1.	Le renforcement des capacités des ressources humaines .....	58
II.2.3.2.	Le développement des programmes et des contenus de formation.....	59
II.2.3.3.	La modernisation des équipements des structures de formation.....	60
II.2.3.4.	La diversification des modes et types de formation. ....	60
II.2.4.	Axe 4 : Certification des compétences.....	65
II.2.4.1.	Référentiel d'activité.....	65
II.2.4.2.	Référentiel de certification.....	66
II.2.4.3.	Référentiel de formation.....	66
II.2.5.	Axe 5 : Gouvernance du Système de l'ETFP .....	67
II.2.5.1.	Réforme institutionnelle de l'ETFP.....	67
II.2.5.2.	Création d'une Agence d'exécution de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (AGETFP).....	68
II.2.5.3.	Communication de l'ETFP .....	70
II.2.5.4.	Suivi et Evaluation du système. ....	74
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

Version provisoire du 08 novembre 2016

## 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	Projet d'Appui à l'Introduction de la Formation Professionnelle par Alternance
AIFPA	Appui à l'Introduction de la Formation par Apprentissage
APC	Approche Par Compétence
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 Branches Professionnelles
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	Centre d'Enseignement Technique
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CGECI	Confédération Générale des Grandes Entreprises de Côte d'Ivoire

CIDFOR	Centre Ivoirien de Développement de la Formation Professionnelle
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CM2	Cours Moyen 2 <sup>ème</sup> année
CMR	Comité de Mise en œuvre de la Réforme
CNA-CI	Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire
CNBP	Comité National de Branche Professionnelle
CNBP	Conseil National des Branches Professionnelles
CNCFP	Commission Nationale de la Carte des Formations Professionnelles
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 Secondaires
C-PAR	Comité Paritaire
CPM	Centres de Perfectionnement aux Métiers
CPNTIC	Centre de Promotion des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
CPP	Comité Paritaire de Pilotage
CPPE	Comité Paritaire de Pilotage du Partenariat Ecole-Entreprise
CPR	Comité de Pilotage de la Réforme
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
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
DFCRSP	Direction de la Formation 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
DFOAI	Direction de la Formation Qualifiante, 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 de la 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'Oriantation et des Bourses de Côte d'Ivoire
FSD	Fonds Saoudien de Développement
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
GCDC-BP	Groupe Consultatif de Développement des Compétences des Branches Professionnelles
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
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'Action 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 (d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle)
PIB	Produit Intérieur Brut
PL	Professeur de Lycée (d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle)
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'Habitation
SCD	Service de la Communication et de la Documentation
SERFE	Secrétaire Exécutif des Relations Formation Emploi
SPDPE	Secrétariat Permanent pour le Développement du Partenariat Ecole-Entreprise
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 Projets
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

Version provisoire du 08 novembre 2016

## LE MOT DU MINISTRE

Version provisoire du 08 novembre 2016

## INTRODUCTION

A l'indépendance de la Côte d'Ivoire, le Ministère en charge de l'Enseignement Technique avait pour missions de former les cadres, les techniciens et les ouvriers 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. Au cours de cette période, le secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) a connu un essor tant au plan quantitatif que qualitatif. Cela s'est traduit par la mise à disposition de cadres, d'ingénieurs, de techniciens et d'ouvriers spécialisés dont l'économie avait besoin. Cette situation a contribué significativement à la réalisation du "*miracle économique ivoirien*" avec comme vecteur la qualité des ressources humaines, facteur essentiel de la croissance économique.

Cet essor a enregistré un ralentissement considérable dans les années 80 du fait de la crise économique et des différents changements institutionnels imposés par celle-ci. Ainsi, les investissements sociaux notamment dans les secteurs éducation-formation-emploi ont été réduits. La situation s'est accentuée avec les crises successives qu'a connues le pays. La conséquence a été une régression des investissements dans ce secteur et la destruction de l'outil de formation.

Depuis 2011, le Président de la République, Son Excellence Monsieur Alassane OUATTARA a engagé la Côte d'Ivoire dans un processus de redressement se traduisant par la paix retrouvée, la sécurité améliorée, le climat social apaisé, la mise en œuvre de la réconciliation nationale et la relance économique marquée par une croissance moyenne du produit intérieur brut (PIB) de plus de 9% l'an dès 2012.

En matière de politique sociale, dans la perspective de l'émergence du pays à l'horizon 2020, le Gouvernement a notamment adopté en 2012 une politique nationale de l'emploi et en 2015, une politique de scolarisation obligatoire des enfants de 6 à 16 ans<sup>1</sup>.

Dans un tel contexte, la reconstitution du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) en janvier 2016, dont les attributions ont plusieurs fois été réparties entre différents départements ministériels, répond à la nécessité de valoriser le capital humain dans la cohérence d'actions, de réduire le chômage et d'améliorer la compétitivité des entreprises, facteurs indispensables au développement durable de la Côte d'Ivoire, dans la perspective de l'émergence en 2020.

---

<sup>1</sup> Loi n°2015-635 du 17 septembre 2015 modifiant la loi n°95-696 du 07 septembre 1995 relative à l'enseignement.

Pour relever ces défis, le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, en accord avec l'ensemble des acteurs du système, a entrepris depuis 2009 une série de concertations avec les milieux socioprofessionnels, notamment le secteur privé, les Chambres Consulaires et les Centrales Syndicales des travailleurs, en vue de doter la Côte d'Ivoire d'un véritable plan de Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP). Il s'agit également de proposer des réponses adéquates et durables aux problèmes posés.

En 2016, suite au séminaire de relance de la réforme de l'ETFP tenu à Grand-Bassam, le Gouvernement a décidé d'accélérer le processus de formulation de la stratégie de l'intervention de la formation professionnelle et technique dans la perspective de l'Ecole obligatoire.

Cette Réforme a l'ambition de fixer des objectifs à court, moyen et long termes, de formuler des stratégies adossées au Plan National de développement (PND) 2016-2020, d'identifier des activités qui en découlent et de proposer les moyens nécessaires à sa réalisation.

Le présent document de réforme comporte trois (03) parties, à savoir le Diagnostic, les Orientations stratégiques et les Conditions de réussite de la mise en œuvre.

**La première partie** consacrée au Diagnostic de l'ETFP, aborde successivement l'état des lieux du système de l'ETFP, notamment les structures d'encadrement, les structures de formation, la répartition géographique, les effectifs en formation, les programmes de formation, les niveaux de qualification, les modes d'accès, l'efficacité interne et externe du dispositif de l'ETFP, les différents partenariats, le personnel et le financement. En outre, cette partie relève les faiblesses, les opportunités et les défis auxquels est confronté l'ETFP.

**La deuxième partie** présente le plan de la Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP). Elle décrit les axes du plan pour la période 2016-2025 ainsi que les stratégies proposées pour atteindre les résultats escomptés. Il s'agit notamment (i) du Partenariat Formation-Entreprise, (ii) de l'Accès au dispositif de l'ETFP, (iii) de l'Offre de formation, (iv) de la Certification des compétences, (v) de la Gouvernance du système de l'ETFP, (vi) de l'Assainissement et de l'encadrement des établissements privés de formation et (vii) du Financement du système.

**La troisième partie** est relative aux conditions de réussite de la mise en œuvre de la réforme ainsi que les populations-cibles, les structures bénéficiaires ainsi que le cadre institutionnel de suivi et d'évaluation.

**La Quatrième partie** est relative populations cibles et structures bénéficiaires

Deux autres documents compléteront le corpus de la Réforme de l'ETFP. L'un regroupant les plans d'actions, les fiches-projets, le plan de financement et les annexes statistiques ; l'autre, les textes juridiques y afférents.

Version provisoire du 08 novembre 2016

## **I. DIAGNOSTIC DU SYSTEME DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Le diagnostic de l'ETFP comporte l'état des lieux du système ainsi que les faiblesses, les opportunités et les défis à relever.

### **I.1. ETAT DES LIEUX DU SYSTEME DE L'ETFP**

#### **I.1.1. Structures et établissements du système**

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

##### **I.1.1.1. 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 encadreurs<sup>2</sup>;
- 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 projets<sup>3</sup>;
- 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)<sup>4</sup> ;
- 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 documentation<sup>5</sup>;

<sup>2</sup> Loi n°75939 du 26 décembre 1975 portant création de l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> 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

- le Centre de Promotion des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (CPNTIC), structure de promotion et de développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle<sup>6</sup>;
- 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 gemmologie<sup>7</sup>;
- 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 management<sup>8</sup>.

#### ***1.1.1.2. 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 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;

<sup>6</sup> 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

<sup>7</sup> 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 ;

<sup>8</sup> 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).

- 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;
- 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.

### **1.1.1.3. 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

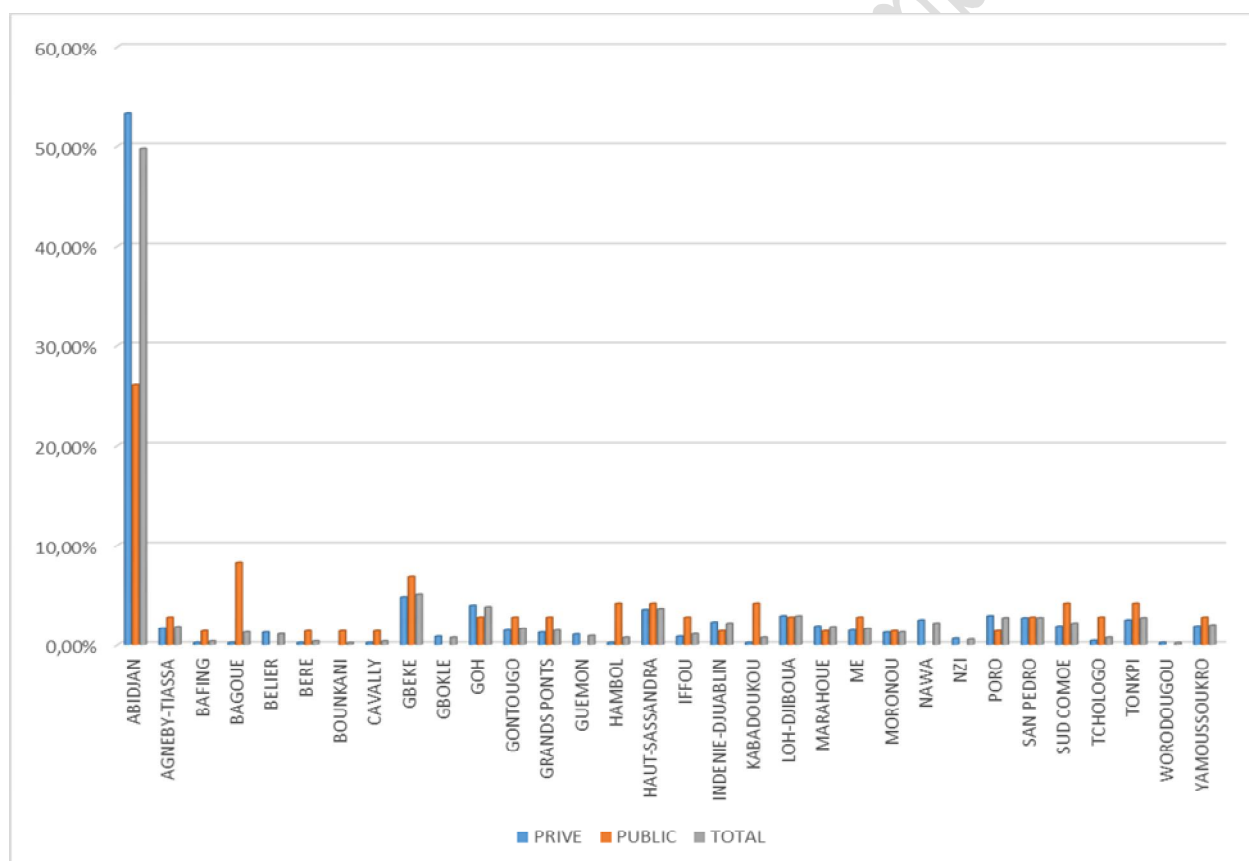
Source: Données DEEP, DPS/METFP



### I.1.2. 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 privé<sup>9</sup>. La région du Bounkani n'est pas pourvue en établissements privés d'ETFP tandis que celles du Béliér, du Gboklè, du Guemon, de la Nawa, du N'zi et du Worodougou ne comptent pas d'établissements publics d'ETFP. Dans les autres régions, une faible répartition du reste des établissements est observée.

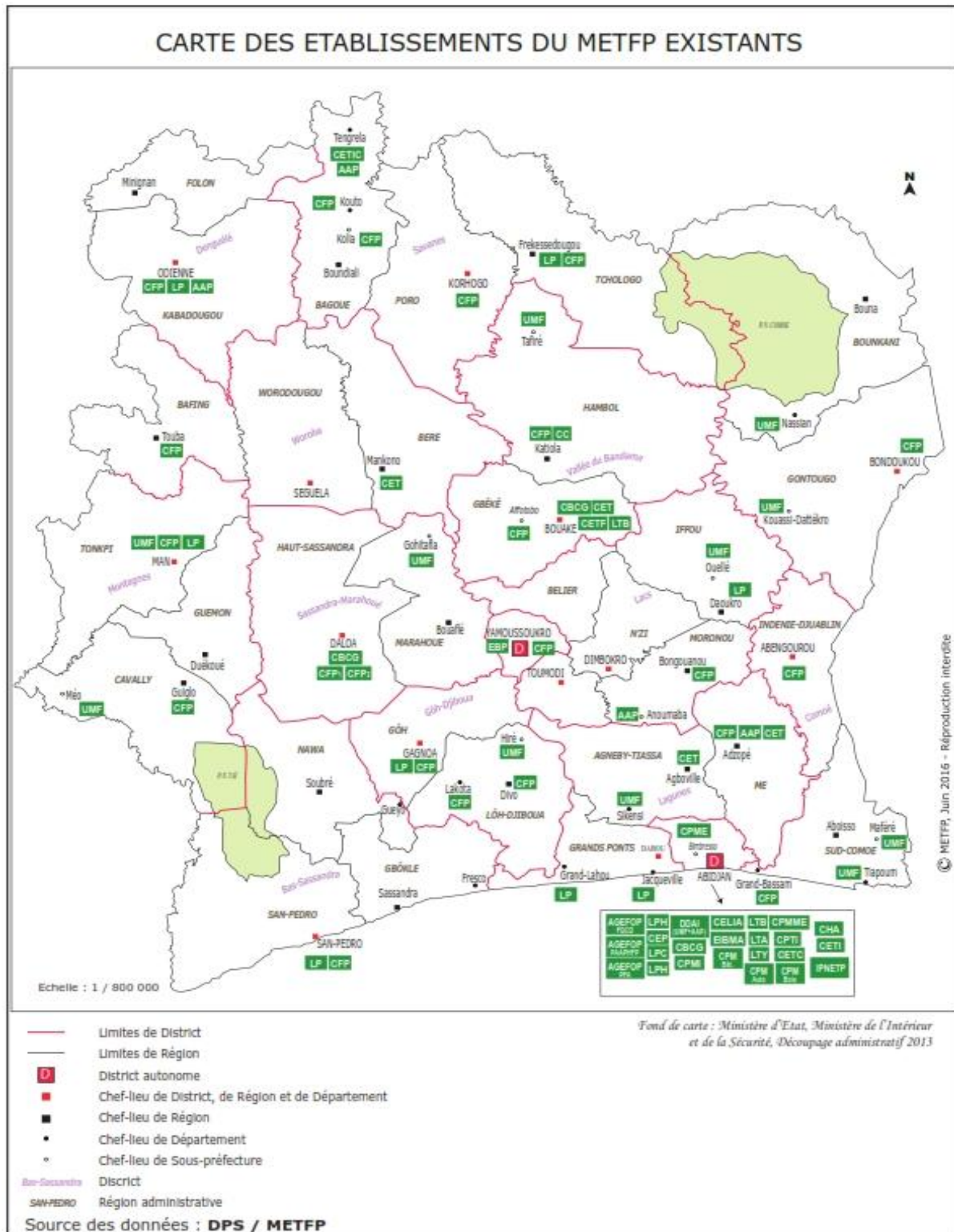
*Graphique 1 : Répartition géographique des établissements publics et privés de formation professionnelle et technique.*



*Source : Données DPS/METFP*

<sup>9</sup> 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.

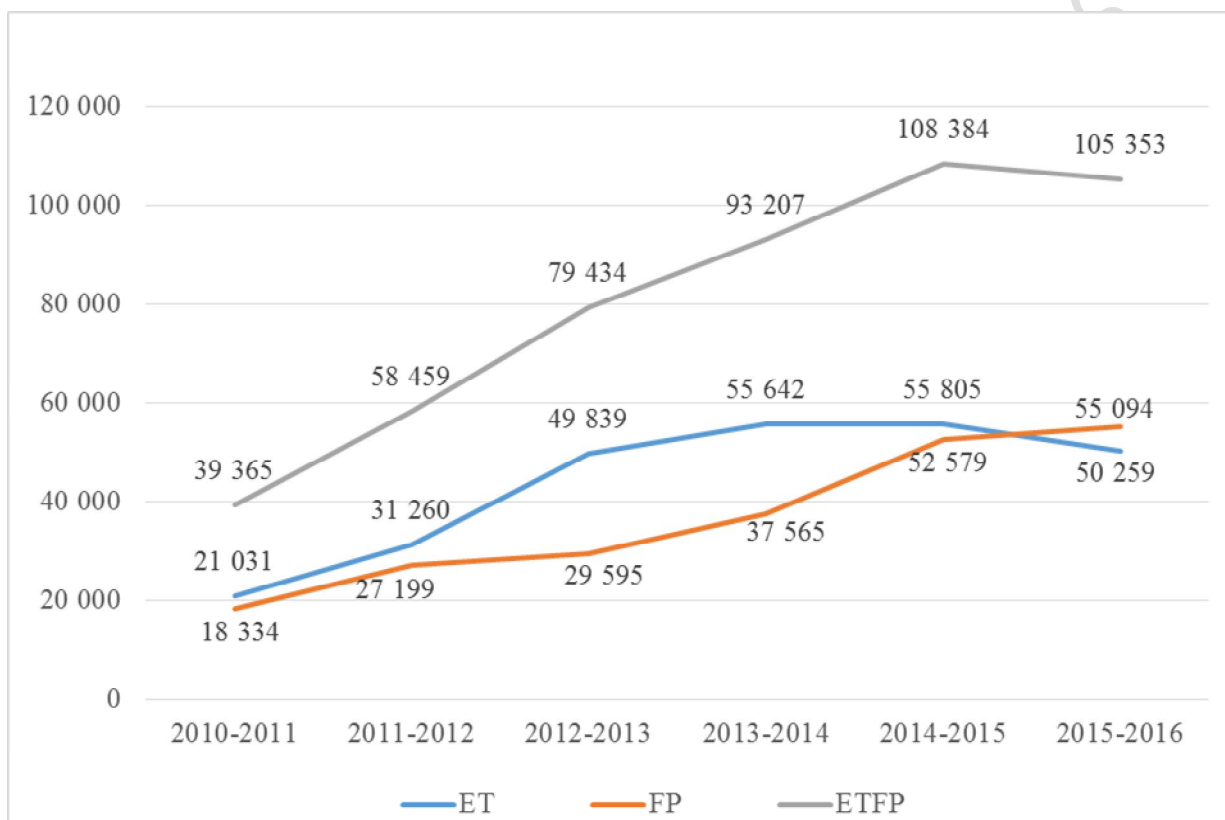
Carte 1: Carte des établissements existants du METFP



### I.1.3. Effectifs

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.

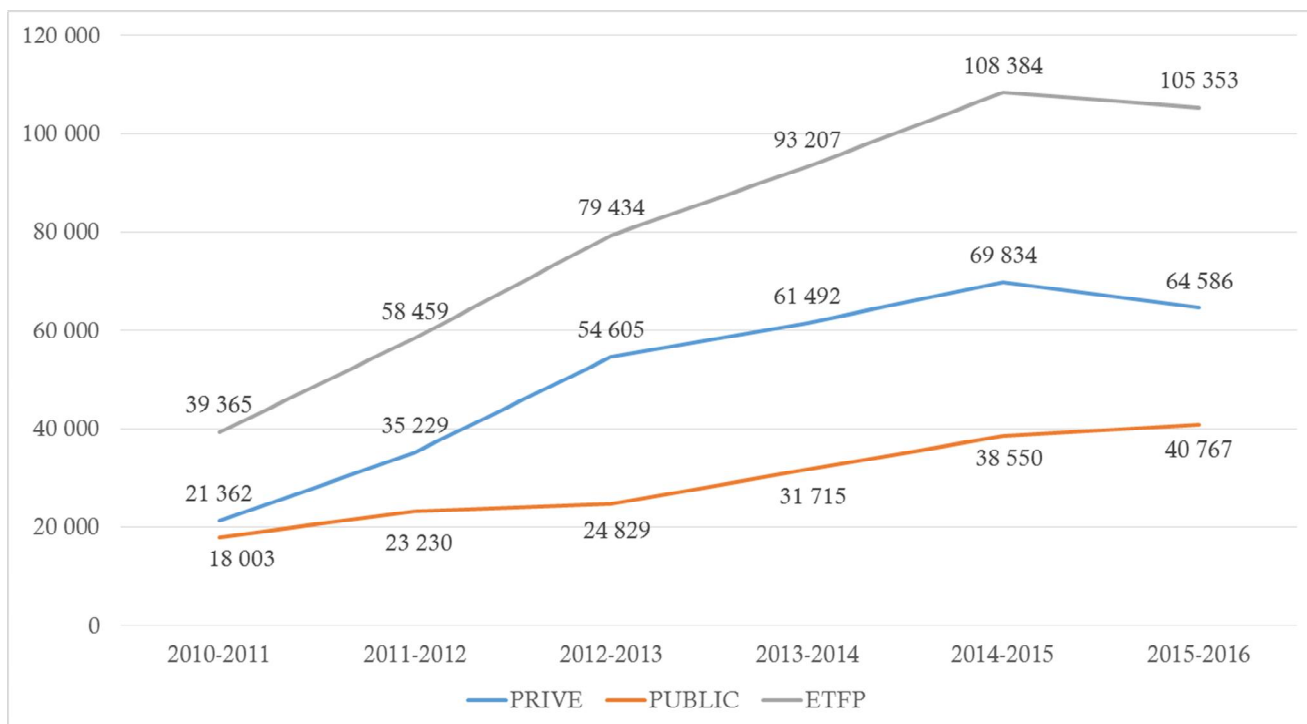


Source : Données DPS/METFP, DSPS/MEN.

- **Etablissements par statut**

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.

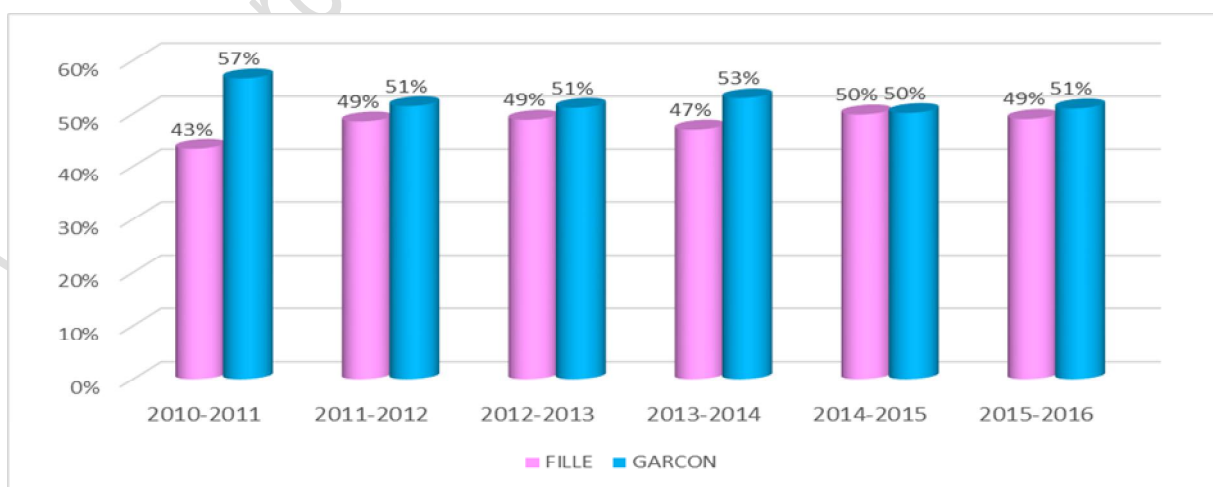


Source : données DPS/METFP, DSPS/MEN.

- **Genre**

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

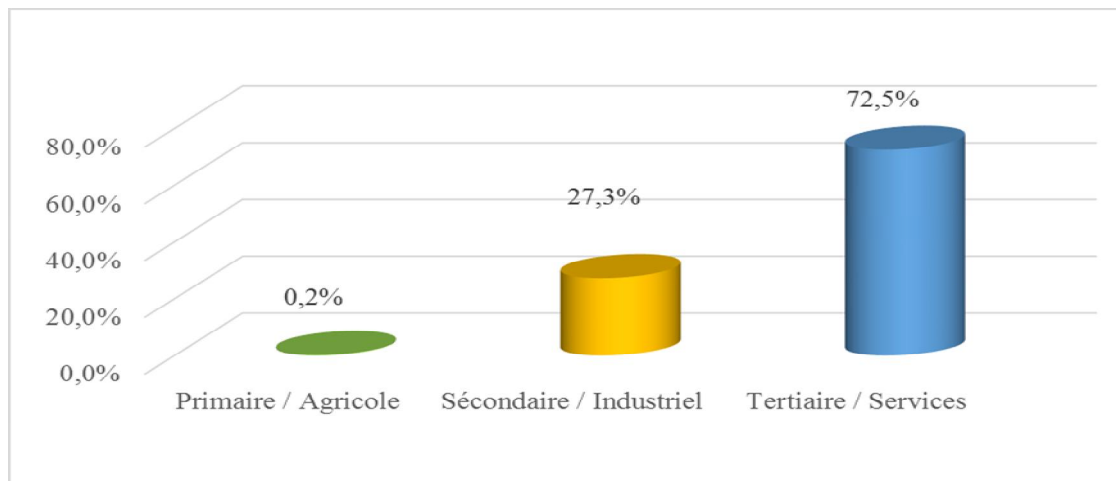


Source : données DPS/METFP, DSPS/MEN.

- **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.

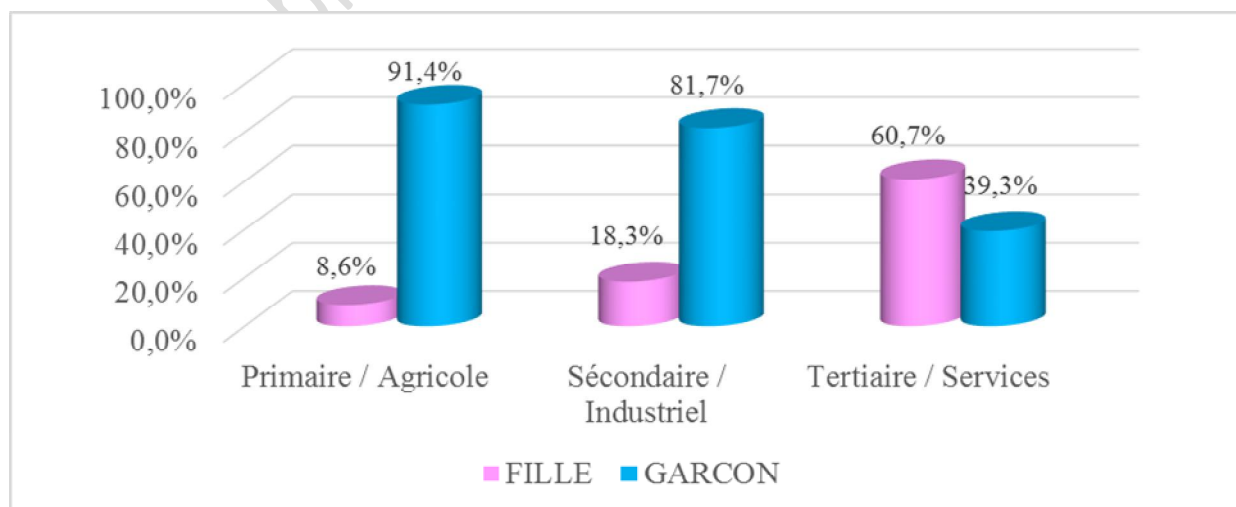
**Graphique 5:** Répartition des effectifs de l'ETFP par secteur d'activité en 2015-2016



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%.

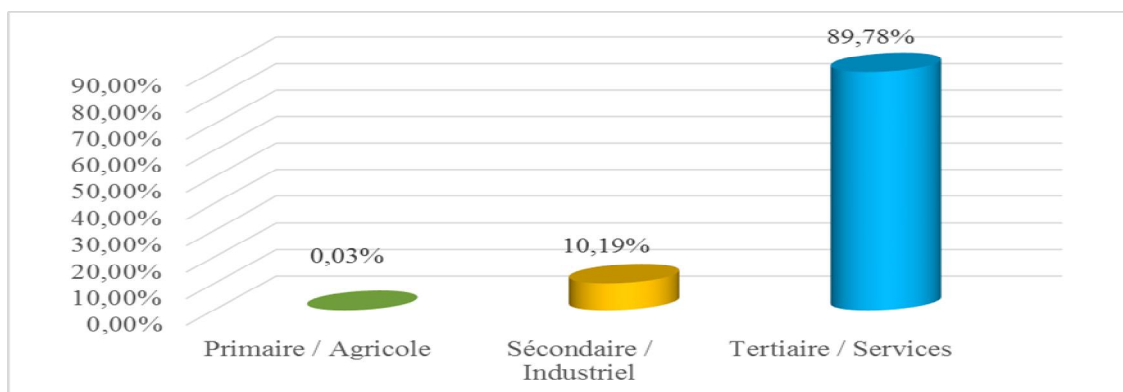
**Graphique 6 :** Répartition des apprenants dans les secteurs d'activités selon le genre en 2015-2016



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.

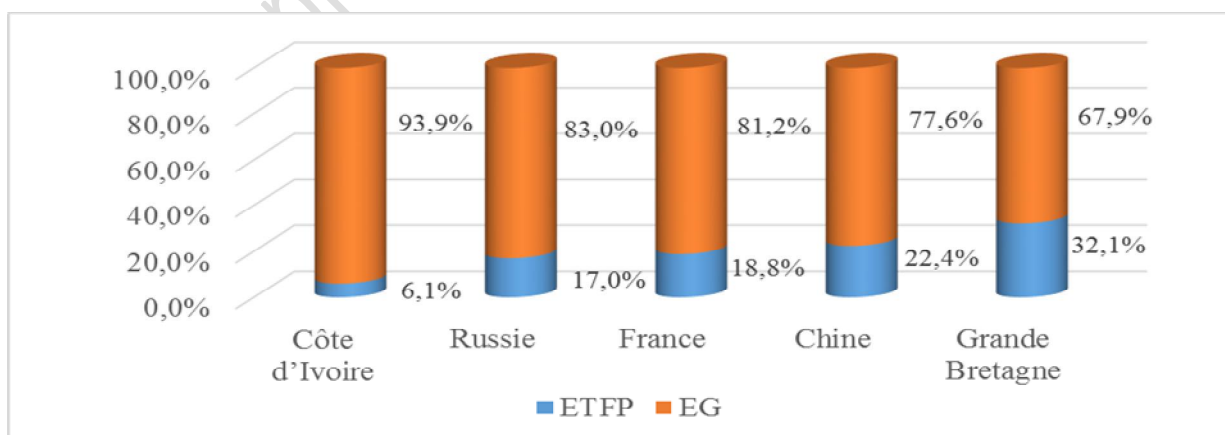


Source: données DPS/METFP.

- **Poids de l'ETFP dans le 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).

#### **I.1.4. Programmes de formation**

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.

#### **I.1.5. Niveaux de qualification**

Les niveaux de qualification dans l'ETFP sont:

- le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP);
- le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), 3 ans après la classe de 5ème ;
- le Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP), 2 ans après la classe de 3ème;
- le Brevet de Technicien (BT), 3 ans après la classe de 3ème;
- le Brevet Professionnel (BP), CAP avec expérience professionnelle;
- le Baccalauréat technique (BAC), 3 ans après la classe de 3ème;
- le Brevet de Technicien Supérieur (BTS), 2ans après le BAC;

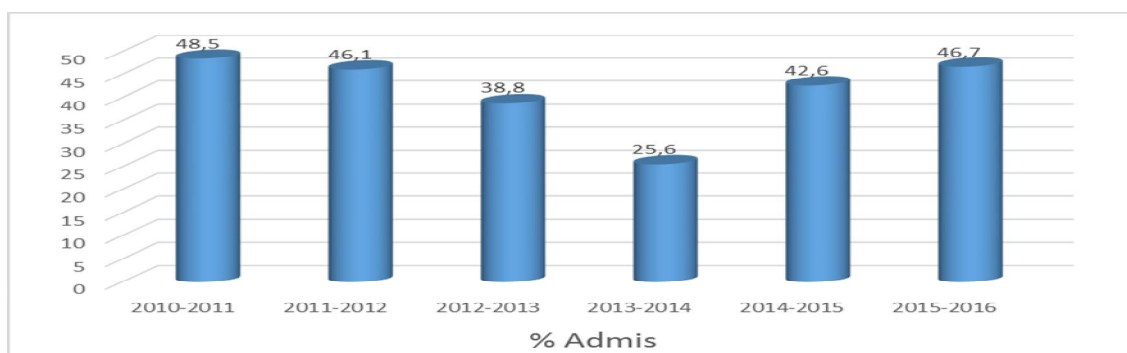
#### **I.1.6. Mode d'accès**

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.

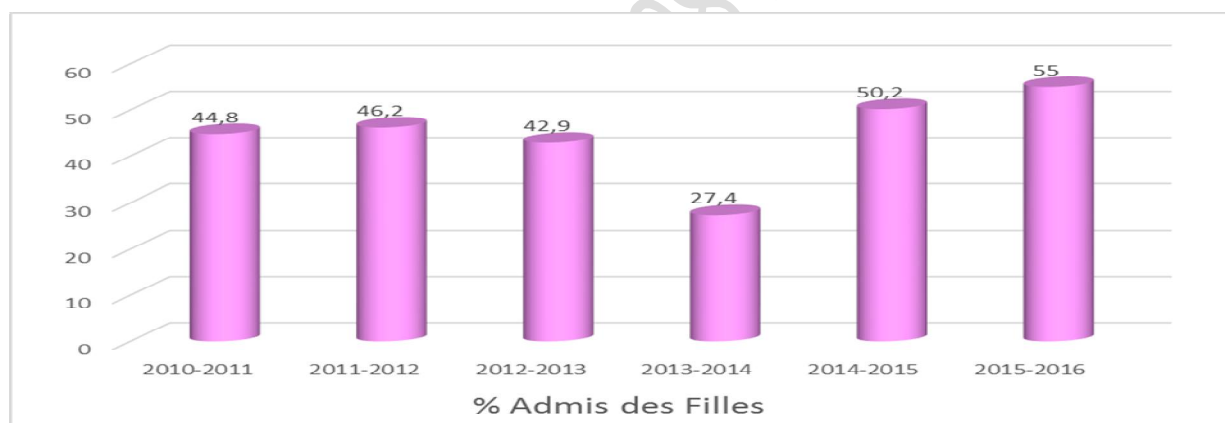
**Graphique 9:** évolution du taux d'accès par concours à l'ETFP de 2010 à 2016



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.1.7. 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'Orientatoin, 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, ne reçoit que les rejets 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 bénéficie 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.

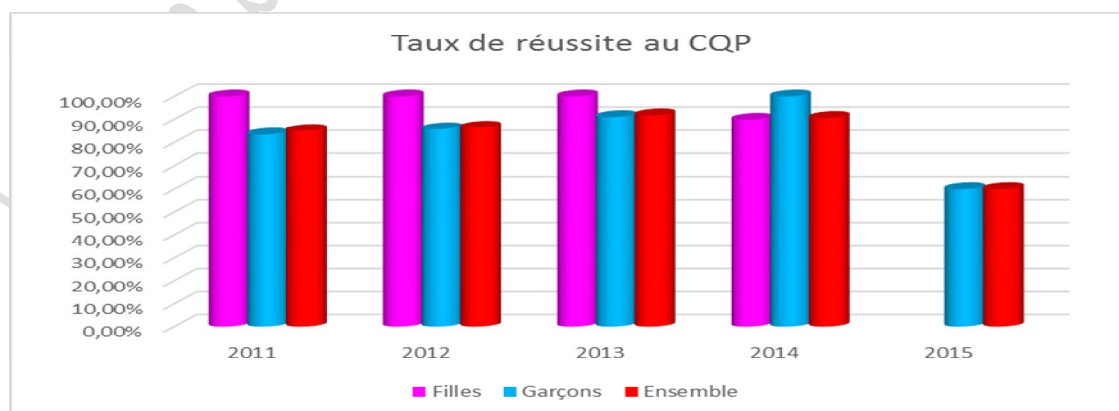
De ce fait, les conditions d'attribution et les montants des bourses ne correspondent plus à la réalité.

#### I.1.8. 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



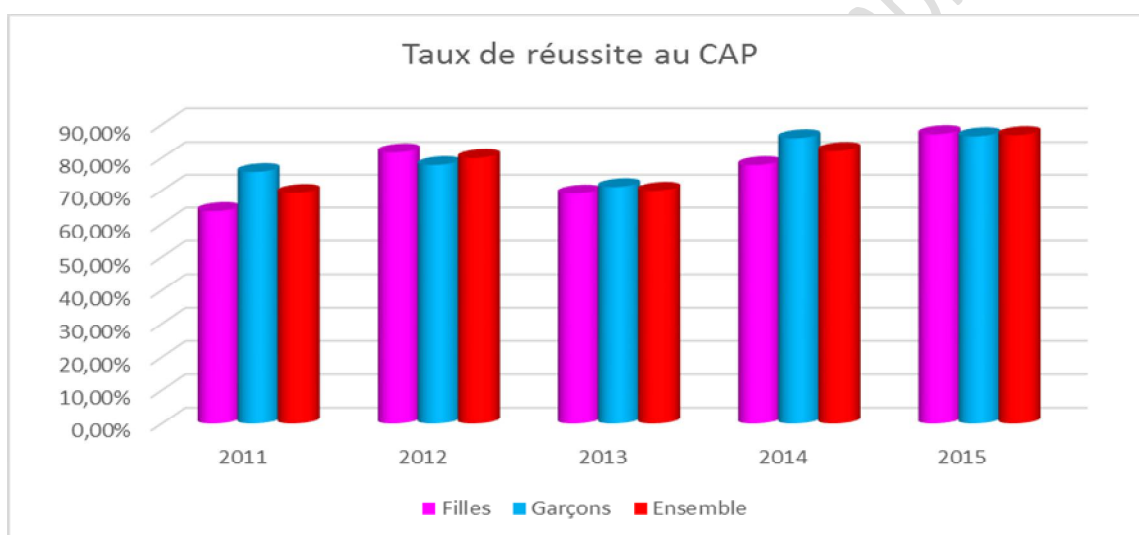
Source: Données DECOB/METFP

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

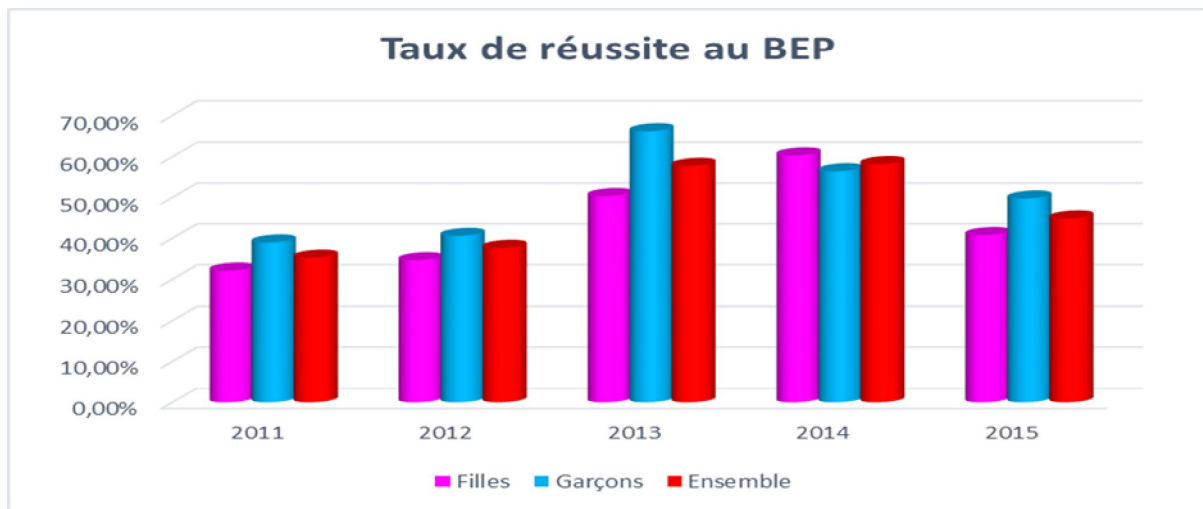


*Source: Données DECOB/METFP*

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

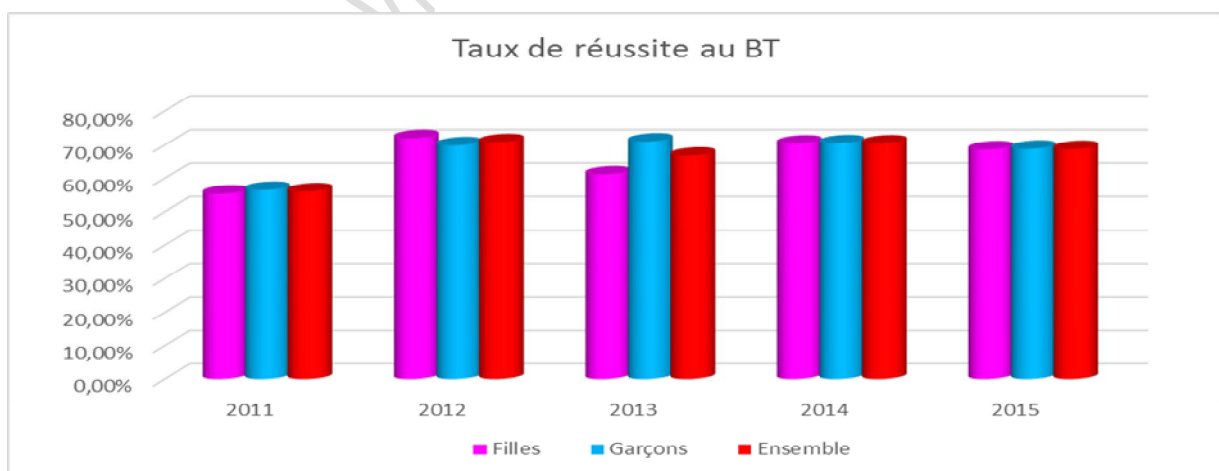


Source: Données DECOB/METFP

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

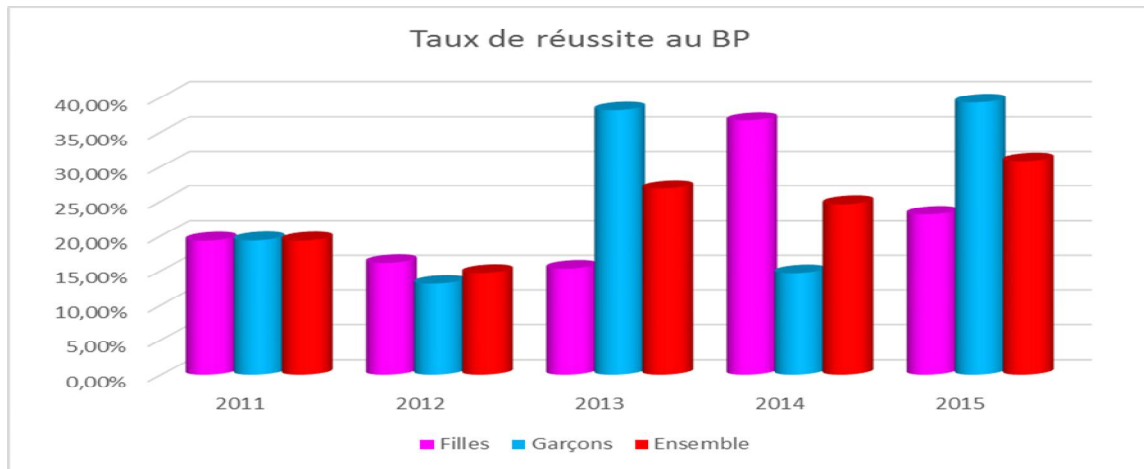


Source: Données DECOB/METFP

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 3ème 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.1.9. 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.1.10. 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.1.11. 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.



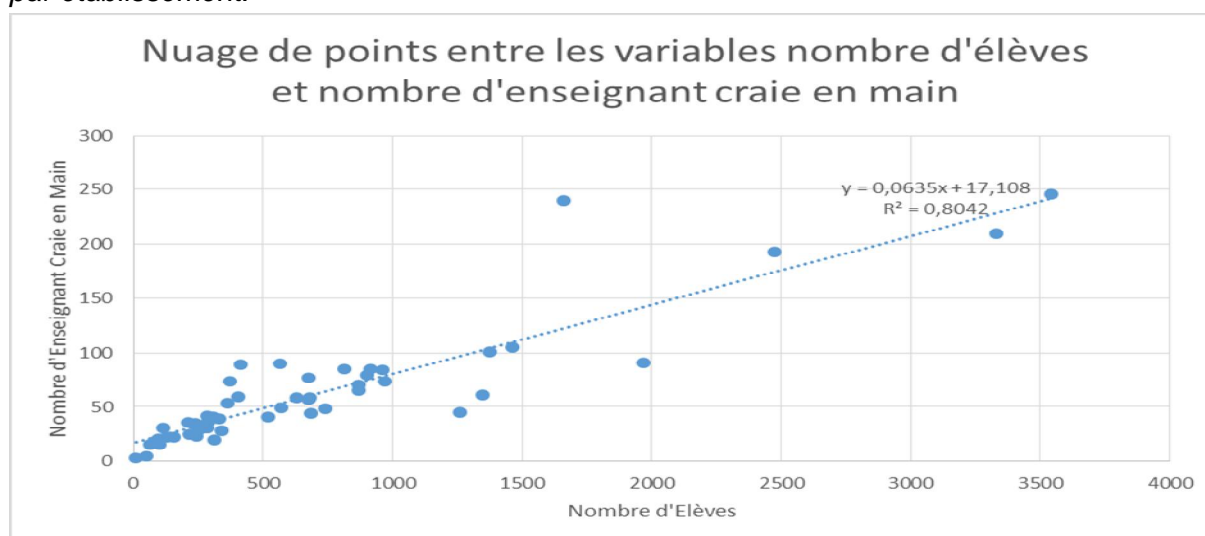
**Tableau 2:** Tableau récapitulatif des personnel du METFP en 2015 – 2016.

Type de personnel	Effectifs		
	Total	dont Femmes	% Femmes
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%
<i>Enseignants assumant les tâches administratives</i>	532	115	22%
<i>Enseignants craie-en-main</i>	3 503	652	19%
<i>Personnels d'encadrement des apprenants</i>	362	134	37%
Inspecteurs d'Orientation	87	35	40%
Inspecteurs d'éducation	44	18	41%
Educateurs spécialisés	4	4	100%
Educateurs	227	77	34%
<i>Personnels administratifs et autre type</i>	624	218	35%
Ensemble	5 230	1 166	22%

**Source :** Données 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.1.12. 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)

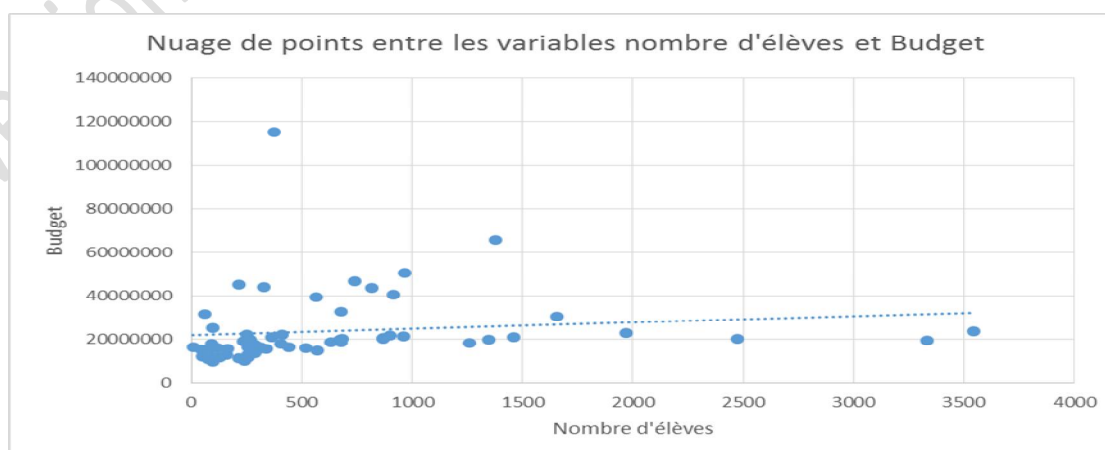
	ANNEES					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
TOTAL	6 012 551	9 690 585	11 702 517	20 541 595	19 387 379	34 892 895
TITRE 2	5 098 180	8 303 903	8 803 666	11 825 474	11 389 964	21 166 560
Biens et Services (B)	2 532 477	4 176 797	4 401 833	5 912 737	5 694 982	2 638 353
Transfert (TF)	2 565 703	4 127 106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

## **I.2. FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET DEFIS DU SYSTEME DE L'ETFP**

L'analyse de l'état des lieux met en évidence des faiblesses du système de l'ETFP qu'il convient de corriger, mais également des opportunités à saisir et des défis à relever impérativement.

### **I.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'emploi 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.

### **I.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.

### **I.2.3. 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.

## II. REFORME DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La Réforme de l'ETFP a notamment pour finalité d'harmoniser le système, d'accroître l'accessibilité du dispositif de l'ETFP à tous, d'améliorer la qualité des formations, de renforcer le partenariat Ecole/Entreprise et d'être un catalyseur de l'insertion professionnelle des formés dans l'économie nationale tout en garantissant l'amélioration de la gouvernance du système.

Dans cette perspective, le Plan Stratégique de la Réforme de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (PSR-ETFP) est destiné à fédérer l'ensemble des acteurs et partenaires du système autour d'une vision partagée.

Le Plan est défini sur une période de dix (10) années. L'approche de planification utilisée est la Gestion Axée sur les Résultats (GAR). Ce plan répond au souci des autorités du système de la Formation Professionnelle et Technique (FPT) de mener une Réforme qui prend en compte les préoccupations des acteurs de la société, les changements à impulser et les innovations à apporter dans le secteur.

### II.1. COMPOSANTES DU PLAN STRATEGIQUE DE LA REFORME

Le plan élaboré est articulé autour de six (06) points que sont la vision, le slogan fédérateur, le résultat d'impact, les principes directeurs, l'approche intégrée et les axes stratégiques.

#### II.1.1. La Vision

La vision du PSR-ETFP 2016-2025 est de développer un système de FPT performant qui offre aux différentes populations, des compétences à même de contribuer à faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent.

Dans cette vision, **le nouveau système d'ETFP 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 s'intègre dans le choix de société de rendre l'école obligatoire pour les enfants de 6 à 16 ans, conformément à la loi relative à l'enseignement<sup>10</sup>.

### **II.1.2. Slogan fédérateur**

Le système de FPT envisage de fédérer tous les acteurs et la population autour de ce message : « *une formation, 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**

Les principes directeurs du plan de réforme de la FPT reposent sur trois approches. Il s'agit de (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**

Tous les acteurs du système de la FPT doivent agir de façon cohérente et synergique pour contribuer ensemble à la réalisation de la vision et au développement économique.

#### **II.1.4.2. Développement des compétences et employabilité**

La FPT entend d'une part, contribuer activement au développement des compétences nécessaires à la transformation de la société ivoirienne et de l'autre, offrir à un plus grand nombre de populations, la possibilité de trouver un emploi afin de jouer un rôle prépondérant dans la croissance économique.

---

<sup>10</sup> Loi n°2015-637 du 17 septembre 2015 modifiant la loi n°95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'enseignement.

### **II.1.4.3. Soutenabilité financière et compatibilité économique**

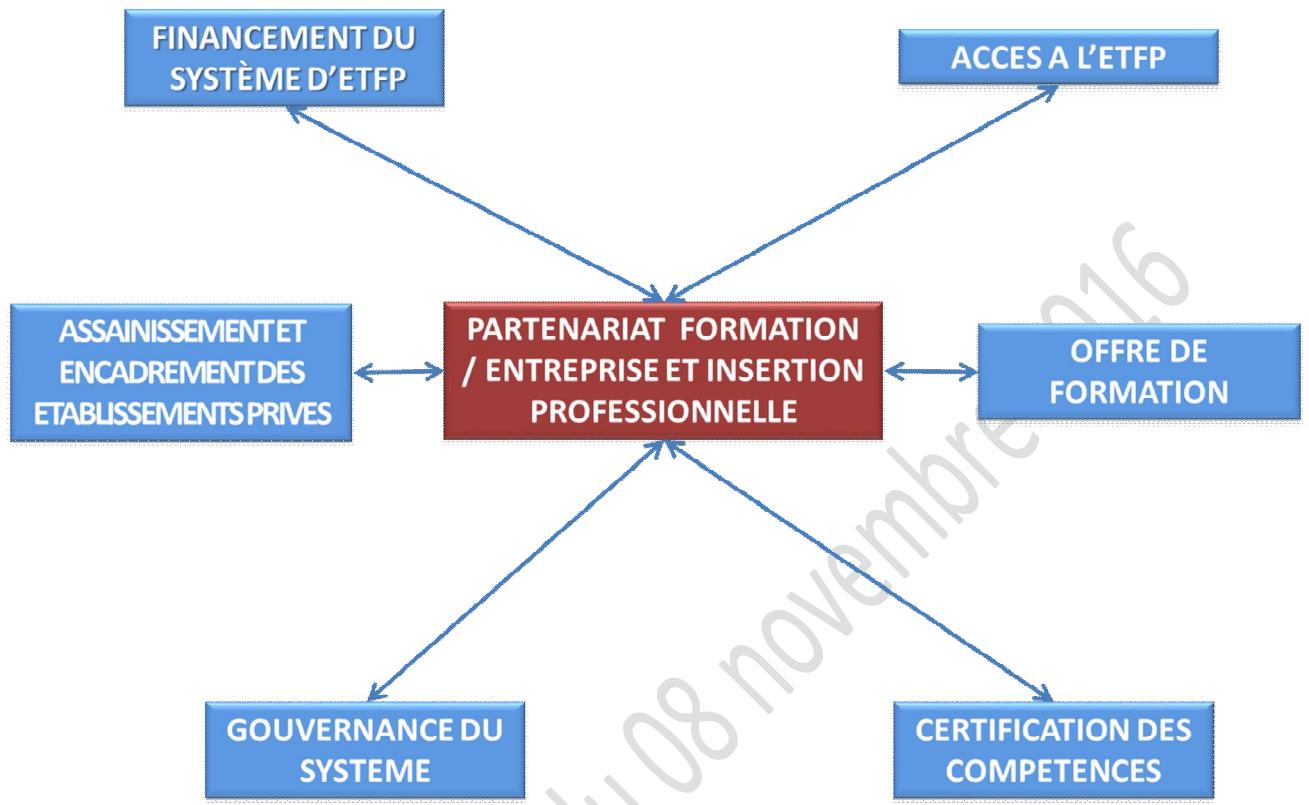
Le système de la FPT en construction devra bénéficier des ressources financières adéquates et compatibles avec l'ambition qu'il affiche pour la Côte d'Ivoire émergente à l'horizon 2020. A terme, le financement du système devrait être pérennisé.

### **II.1.5. Axes stratégiques**

De la vision, se dégagent des axes stratégiques majeurs en rapport avec les défis à relever. Le cœur de la réforme reposera sur la pierre angulaire que représente le partenariat Ecole-Entreprise à partir duquel le dispositif de formation doit 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 performant et productif, d'où les axes stratégiques suivants :

- Axe stratégique 1 : Partenariat Formation- 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



version provisoire du 08 novembre 2016



## **II.2. DESCRIPTION DES AXES STRATEGIQUES DE LA REFORME**

### **II.2.1. Axe 1 : Partenariat Formation-Entreprise et Insertion professionnelle**

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



Le partenariat Formation-Entreprise vise l'intégration 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 FTP.

Ce partenariat couvre principalement l'élaboration des curricula, l'utilisation 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 Partenariat sera développé en trois points: (i) l'organisation et la gestion du partenariat, (ii) le cadre de qualification et (iii) la prise en compte des collectivités territoriales.

#### **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.

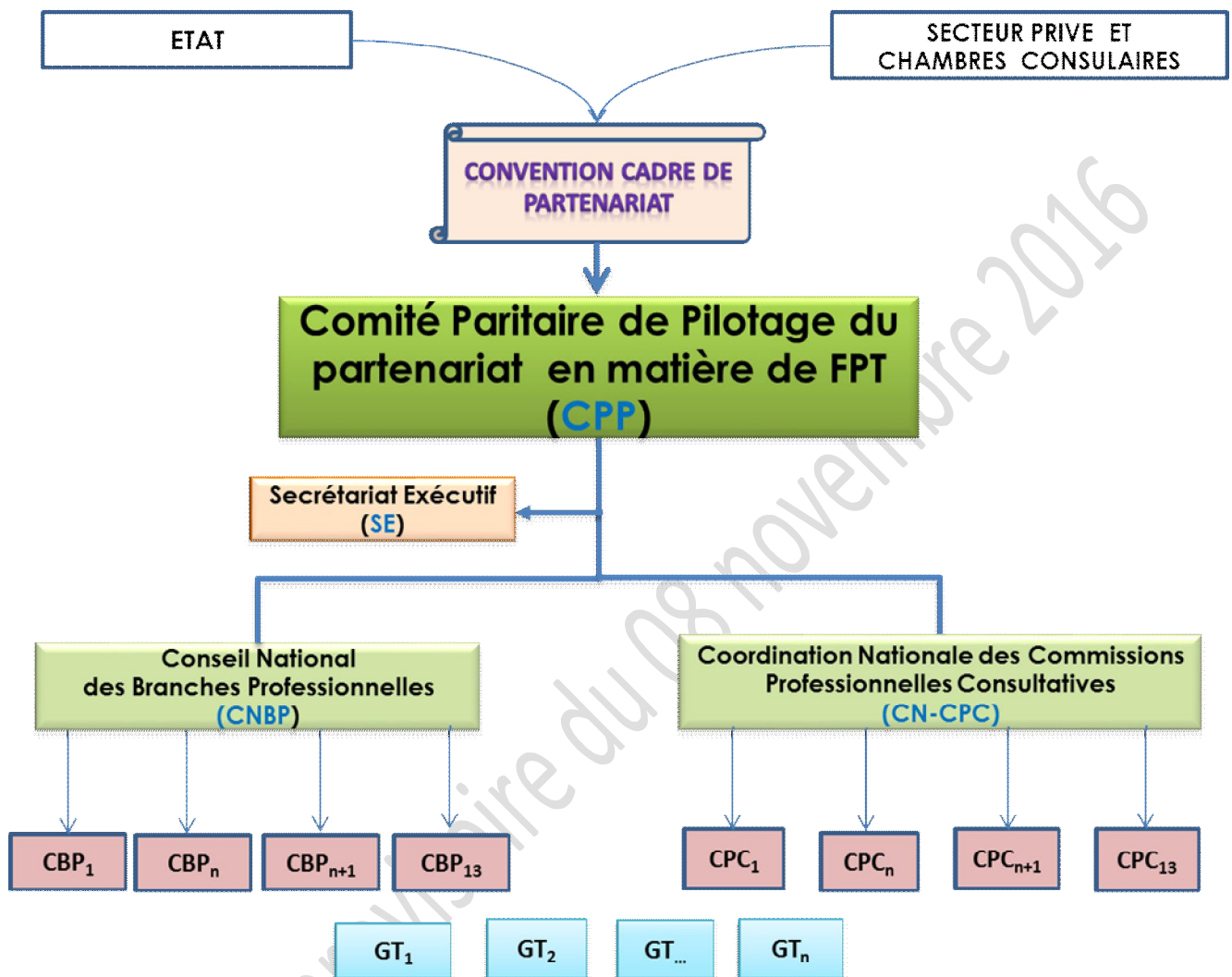
- **Instances de gestion du partenariat**

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) ; et
- les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC).

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

### II.2.1.2. Schéma du partenariat Formation -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 la vice-présidence.

- **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 chargé de coordonner les activités des Comités de Branches Professionnelles (CBP).

Le CNBP est également chargé de conseiller le Gouvernement sur les questions relatives à l'ETFP, notamment en proposant 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 et Technique soit un facteur qui impulse la compétitivité des entreprises.

Le CNBP est présidé par le secteur Privé et la vice-présidence est assurée par le Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

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

Pour chaque Branche Professionnelle, un Comité est créé. Le CBP est un observatoire de la branche professionnelle. Sa mission est de faire le portrait de la branche et de mettre à disposition toutes les informations la concernant ainsi que ses évolutions possibles. Le CBP 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; et
- 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.

- **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 diplômes professionnels.

La CN-CPC est notamment 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.

- **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 CBP.

Dans cette logique, le 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 et sur instructions de la CN-CPC.

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) et le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP).

- **Le Secrétariat Exécutif du CPP**

Le Secrétariat Exécutif (SE) assure le secrétariat du dispositif du partenariat Formation-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) assure le suivi de la mise en œuvre des recommandations du CPP.

Un partenariat Formation-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 du monde économique dans la formation et de définir les modalités de mise en œuvre de standards de qualité.

## 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 tant initiale que continue.

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 et 42,38% en 2016 pour le BAC ;
- 58,62% en 2015 et 59,11% en 2016 pour le BEPC ;
- 82,15% en 2015 et 83,33% en 2016 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 06 à 16 ans et de la lettre de la politique éducative<sup>11</sup>.

La conjonction de ces deux facteurs, auxquels s'ajoute la croissance démographique<sup>12</sup>, impose un accroissement significatif de la capacité d'accueil et de traitement du dispositif de l'ETFP.

<sup>11</sup> 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.

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

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 40 767<sup>13</sup> 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 2025 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.

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

Les objectifs à moyen terme (2016 - 2020) en matière d'accès sont de:

- 1) passer d'une capacité d'accueil de 40 767 élèves et étudiants en 2016, dans les structures publiques de formation technique et professionnelle à 100 000 en 2020 dont 50 000 pour la formation professionnelle initiale représentant 50% des effectifs et 50 000 pour l'apprentissage et la formation qualifiante ;
- 2) passer de 100 000 apprenants de 2020 à 150 000 en 2025.

Dans ce contexte, il s'agit de :

- réhabiliter et rééquiper l'ensemble des structures existantes ;
- construire cinquante (50) nouveaux établissements de formation technique et professionnelle sur la période 2016 – 2020, faisant passer ainsi le dispositif public de 62 établissements à cent-douze (112) sur une période de cinq (05) ans ;
- construire cinquante (50) nouvelles structures de formation professionnelle sur la période 2021-2025 ;
- redéployer l'apprentissage ;
- vulgariser les formations qualifiantes;
- promouvoir les Technologies de l'Information et de la Communication Educatives (TICE), notamment par l'enseignement à distance ;

<sup>13</sup> Source : annuaire statistique de la DPS 2016



- créer des passerelles entre l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle, l'Education Nationale et l'Enseignement Supérieur.

### **II.2.2.2. Accroissement des infrastructures de formation.**

La carte des Formations Techniques et Professionnelles en 2020 devra être équilibrée aussi bien géographiquement que dans son contenu au niveau des offres de formation. La répartition du dispositif sur le territoire national vise à soutenir le développement du pays par la satisfaction des demandes de formation issues de tous les milieux (urbains et ruraux) tout en privilégiant la diversification des filières.

Pour satisfaire la demande de plus en plus croissante en formation professionnelle et technique et dans le souci de rapprocher les structures de formation de la population, le déploiement de la carte des formations professionnelles se fera selon plusieurs paramètres dont notamment le statut administratif et le potentiel économique de la zone. Ainsi, la carte des formations professionnelles et techniques intégrera les paramètres suivants:

<b>Entités administratives ou Pôles économiques</b>	<b>Types de structures à implanter</b>
District	Lycée Technique et Professionnel
Chef-lieu de région	Lycée Professionnel
Chef-lieu de département	Centre de Formation Professionnelle
Chef - lieu de Sous-préfecture	Unité Mobile de Formation (UMF) ; Centres d'Apprentissage (CA) ; Atelier d'Application et de Production (AAP)
Zone Industrielle	Technopole

L'accroissement des infrastructures passe d'abord par la mise à niveau de l'ensemble du dispositif existant, ensuite par la construction et l'équipement de nouvelles structures de formation et enfin par la création de passerelles entre les différents ordres d'enseignements.

- **Réhabilitation, extension et rééquipement des structures existantes.**

Il s'agira de remettre en état de fonctionnement les structures existantes et de les équiper. Dans la dynamique du déploiement de la carte des formations

techniques et professionnelles, certains établissements existants seront érigés en Lycées Professionnels (LP) ou en Lycées Techniques et Professionnels (LTP).

Ainsi donc :

- En 2015, le Lycée Technique de Bouaké, le Lycée Professionnel de Man, le Collège d'Enseignement Technique de Bouaké et l'Unité Mobile de Formation de Tafiré ont été réhabilités et rééquipés entièrement tandis que le Lycée Technique d'Abidjan Cocody a été réhabilité sans être équipé ;
  - Sur la période 2016 - 2018: 22 établissements et l'IPNETP seront réhabilités et rééquipés sur financement acquis (Cf. Annexe 1) ;
  - Sur la période 2018-2020: 36 établissements seront réhabilités et rééquipés; les financements sont à rechercher (Cf. Annexe 2).
- ***Etablissements à réhabiliter, à équiper et à transformer (Cf. Annexe 3) :***

Afin de respecter la stratégie définie pour le déploiement de la carte des formations, quatorze (14) établissements existants seront réhabilités et transformés en Lycées Professionnels et Techniques (LTP) ou en Lycées Professionnels (LP). Ainsi:

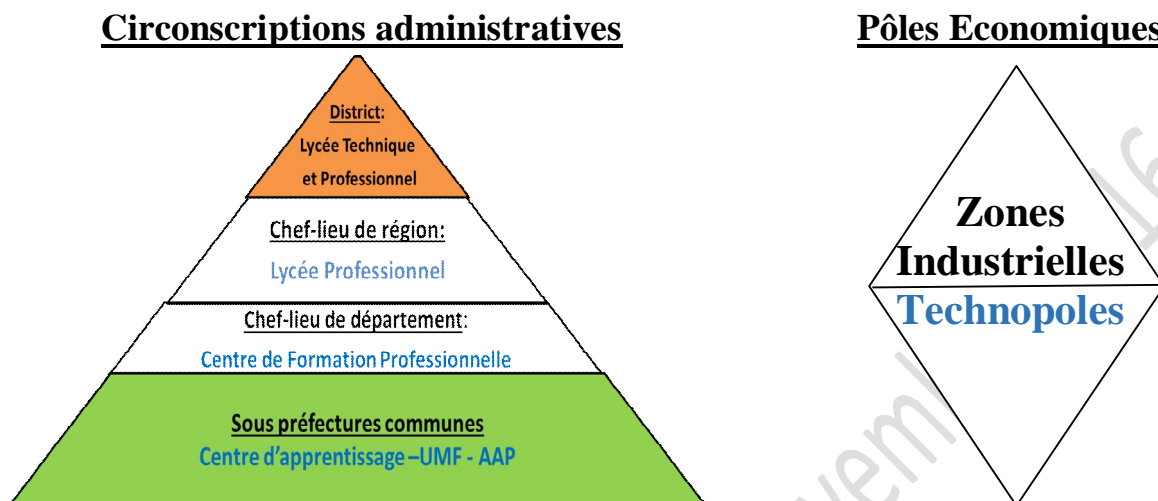
- un (01) LT sera réhabilité et transformé en LTP;
- trois (03) LP seront réhabilités et transformés en LTP;
- un (01) CET sera réhabilité et transformé en LTP;
- un (01) CFP sera réhabilité et transformé en LTP;
- deux (02) CET seront réhabilités et transformés en LP;
- six (06) CFP seront réhabilités et transformés en LP.

En définitive, il s'agira de réhabiliter et de rééquiper au total 73 structures existantes sur la période 2016 - 2020.

- ***Construction de nouveaux établissements***

Afin de permettre une couverture nationale dans la logique de l'accroissement de l'accès, de nouveaux établissements de formation technique et professionnelle seront construits selon la stratégie déjà développée plus haut et

conformément au schéma directeur. L'ouverture des nouvelles filières de formation tiendra compte des spécificités socio-économiques des régions. Une Commission Nationale de la Carte des Formations Techniques et Professionnelles sera instituée à cet effet.



**De 2016 à 2020:** 50 structures de formation technique et professionnelle seront construites selon la répartition suivante : 06 Lycées Techniques et Professionnels (LTP), 20 Lycées Professionnels (LP) et 24 Centres de Formation Professionnelle (CFP). Ces constructions seront réalisées en deux phases :

- **De 2016 à 2018:** dix-neuf (19) établissements dont 05 Centres Sectoriels, 01 Centre Multisectoriel, 03 Lycées Professionnels, 02 Centres d'Enseignement Technique, 03 Lycées Techniques et Professionnels et 05 Centres de Formation Professionnels sont déjà programmés avec un financement acquis et disponible. (Cf. Annexe 4)
- **De 2016 à 2020:** Quatre (04) technopoles (regroupant 25 établissements) et deux (02) centres multisectoriels pour soutenir les zones industrielles.

⇒ **Technopole Industrielle et Commerciale de Yopougon (CITE ETFP )**

D'une capacité d'accueil de 5000 places, cette technopole sera bâtie sur une superficie de 40 Hectares dans la commune de Yopougon pour soutenir la zone industrielle existante. Elle regroupera huit (08) établissements déjà existants mais dans un état de vétusté et de dégradation très avancé (Cf. Annexe 4 ).

⇒ **Technopole des Services de Koumassi**

D'une capacité d'accueil de 4 000 places, cette technopole sera édifée sur une superficie de 3 hectares dans la commune de Koumassi pour soutenir sa zone industrielle. Elle regroupera cinq (05) établissements (Cf. Annexe 4 ).

⇒ **Technopole de l'Innovation Technologique (TIT) de l'Autoroute du Nord (Km 24)**

La Technopole de l'Innovation Technologique, d'une capacité d'accueil de 3 500 places, sera construite sur une superficie de 35 hectares située sur le site de la nouvelle zone industrielle de l'Autoroute du nord pour soutenir la zone industrielle du KM 24. Elle regroupera six (06) établissements (Cf. Annexe 4 ).

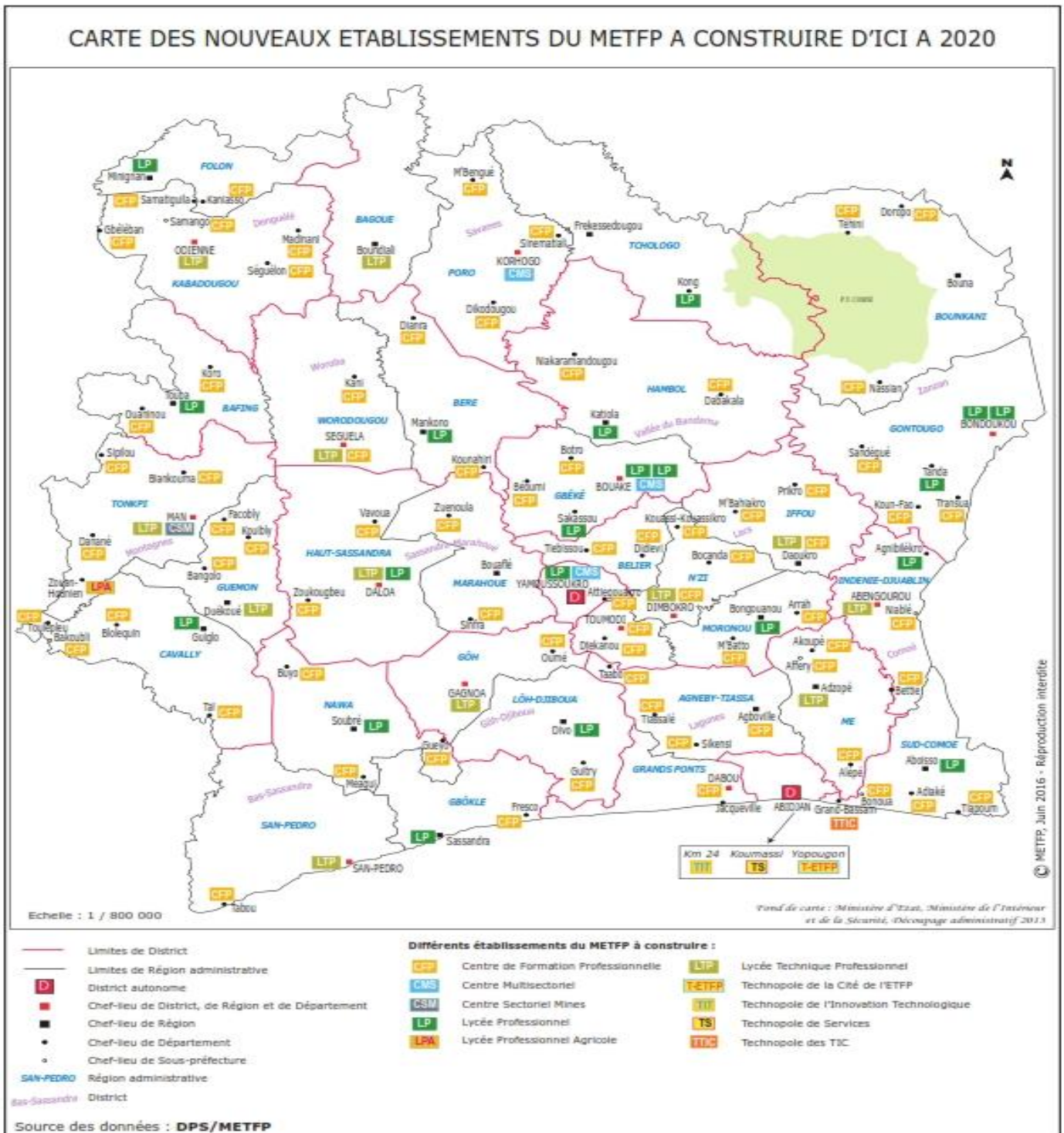
⇒ **Technopole des Technologies de l'Information et de Communication (TIC) de Grand-Bassam.**

La Technopole des TIC, d'une capacité d'accueil de 2 500 apprenants, sera implantée sur le site du Village des Technologies de l'Information et des Biotechnologies (VITIB) de Grand-Bassam, sur une superficie de 30 hectares pour soutenir cette zone franche. Elle regroupera six (06) établissements (Cf. Annexe 4 ).

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%.

Carte 2: Vue d'ensemble des établissements à construire



- **Création des passerelles entre l'ETFP et les autres ordres d'enseignement.**

Pour assurer la fluidité et la complémentarité des différents ordres d'enseignement et de formation, il est instauré des passerelles<sup>14</sup> 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<sup>ème</sup> générale ;
- un cycle préparatoire au BT d'une année pour les élèves du niveau de la 4<sup>ème</sup> générale;
- un cycle de BT de trois années ouvert aux élèves de niveau 3<sup>ème</sup>, 2<sup>nde</sup> et 1<sup>ère</sup> 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 du cours moyen deuxième année (CM2) ou du niveau de la 6<sup>ème</sup> 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. Un cadre réglementaire sera élaboré en vue de préciser les critères de sélection ainsi que les attributions et le mode de fonctionnement de la commission de sélection et d'orientation.

Le cycle préparatoire s'étendra sur deux années scolaires. A la fin de ces deux années, le niveau des apprenants en sciences et lettres sera le même que ceux du niveau 5<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup>. A côté de ces compétences générales, seront développées des compétences spécifiques relatives à l'initiation aux métiers enseignés dans l'établissement technique et professionnel. Les cours d'informatique des programmes de 6<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> devront être dispensés obligatoirement.

La charge horaire hebdomadaire de travail en classe tiendra compte de l'âge des élèves (12 à 14 ans) et ne dépassera pas 25 heures par semaine.

---

<sup>14</sup> Conformément à l'article 2.2 de la loi n°2015-635 du 17 septembre 2015 modifiant la loi n°95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'enseignement.

A la fin du cycle préparatoire, l'orientation dans les différentes filières de formation développées dans l'établissement d'accueil tiendra compte de la motivation des élèves et des capacités manifestées au regard des filières de formation. L'admission en cycle CAP sera prononcée par le conseil des classes. Cependant un système d'encadrement rapproché, associant éventuellement les pairs pour les élèves en difficulté, permettra d'éviter les redoublements. La formation en CAP se poursuivra selon les conditions et les programmes en vigueur.

D'un autre côté, les élèves qui manifesteront le besoin de repartir dans le circuit d'éducation générale, pourront accéder en classe de 4<sup>ème</sup> générale.

### **Accès des élèves du niveau de la 5<sup>ème</sup> générale**

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

- une variété de formations qualifiantes dont la durée est comprise entre 6 et 18 mois, débouchant sur un Certificat de compétences ;
- une formation diplômante en trois ans, aboutissant au CAP.

### **Accès des élèves du niveau de la 4<sup>ème</sup> générale au cycle préparatoire BT**

Les élèves du niveau de la 4<sup>ème</sup> générale 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 du BT.

### **Accès des élèves en fin de la classe de 3<sup>ème</sup>**

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

### **Accès des élèves des niveaux des classes de 2<sup>nde</sup> et de 1<sup>ère</sup> générale**

Les élèves du niveau des classes de 2<sup>nde</sup> et de 1<sup>ère</sup> générale, auront la possibilité d'accéder à la 1<sup>ère</sup> 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.

Concernant les manifestations d'intérêt, les directions régionales et départementales, dans un cadre de collaboration institutionnelle avec les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) du Ministère en charge de l'Education Nationale, recueillent la manifestation d'intérêt des élèves sur tout le territoire national à la fin du 2<sup>ème</sup> 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.

### ***Accès des élèves titulaires du Baccalauréat en année préparatoire technologique de Grandes Ecoles ou en 1<sup>ère</sup> année BTS***

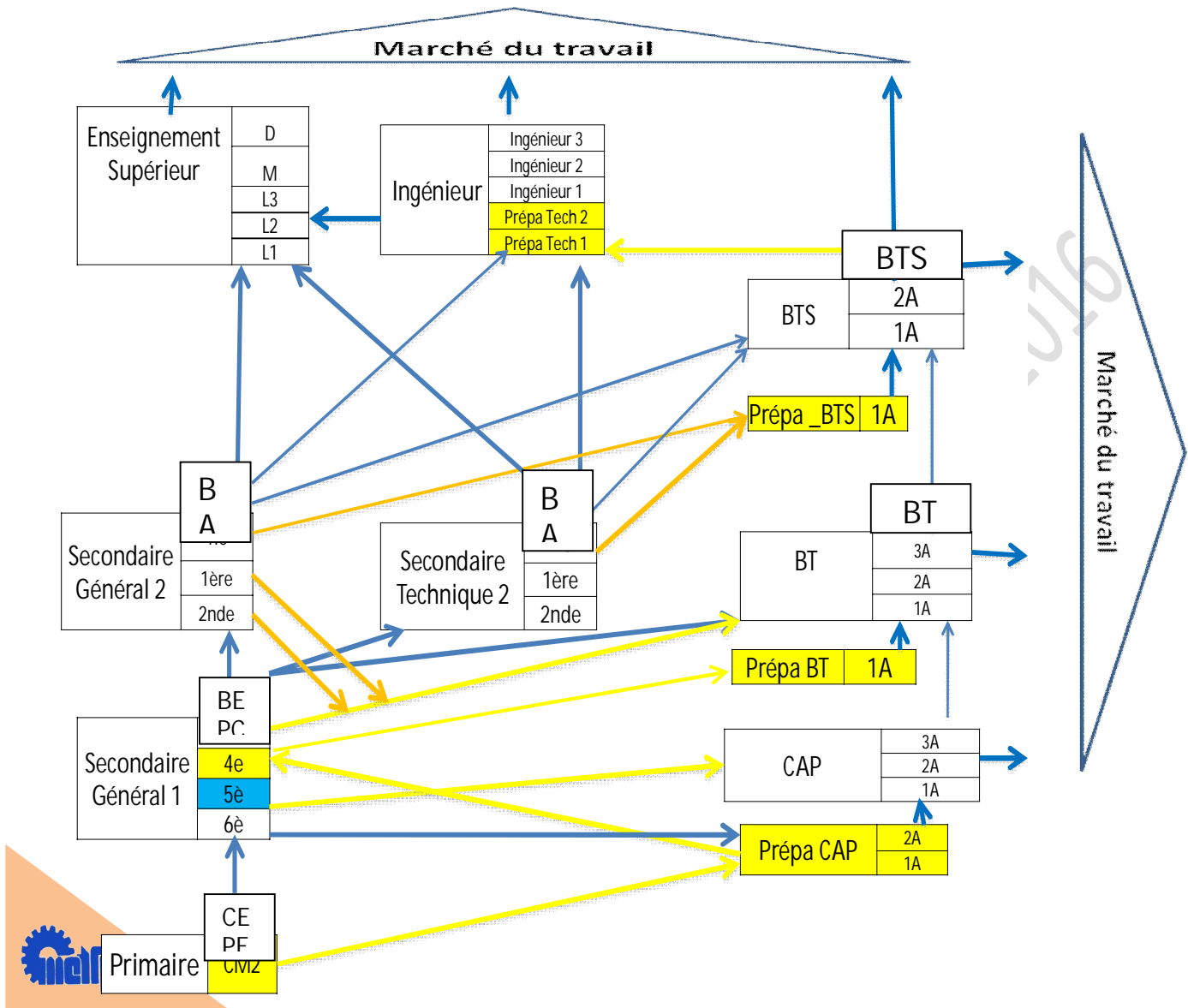
Les élèves des classes de terminale de l'enseignement technique ayant obtenu le baccalauréat auront la possibilité de s'inscrire en année préparatoire technologique d'accès aux écoles d'ingénieurs dans un Lycée technique et / ou professionnel, ou en 1<sup>ère</sup> Année de BTS.

Ceux d'entre eux ayant obtenu le Baccalauréat professionnel pourront s'insérer dans la vie active. En liaison avec le Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur et le Ministère en charge de l'Education Nationale, il s'agira d'intégrer les classes préparatoires, notamment au sein du Lycée Scientifique de Yamoussoukro et des Lycées Techniques d'Abidjan et de Bouaké.

Les conditions d'accès au cycle préparatoire technologique et l'organisation du parcours scolaire dans celui-ci seront définies par une commission établie par un cadre réglementaire.



## Graphique illustrant les passerelles



### II.2.3. Axe 3 : 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 agricole, industriel et des services aussi bien formels qu'informels 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 notamment 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 notamment à la pratique de l'approche par les compétences (APC). Cette formation concerne **209** encadreurs pédagogiques, conseillers pédagogiques et inspecteurs, **6 065** enseignants du public et du privé ainsi que **821** gestionnaires, Directeurs Centraux, Directeurs Régionaux et Chefs d'établissement.

La vulgarisation des notions telles que l'APC au sein de ces encadreurs et formateurs à travers les renforcements de capacités favorisera leur implantation, leur mise en œuvre et leur pérennisation. Pour toutes les cibles visées, la démarche suivante sera adoptée:

- ✓ Réalisation de diagnostics pour le profilage des populations cibles ;
- ✓ Conception des plans de formation;
- ✓ Recherche des financements ;
- ✓ Mise en œuvre des plans de formation;
- ✓ 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 et de manière adaptée aux besoins de l'économie ivoirienne et par conséquent aux besoins du secteur productif en matière de main d'œuvre qualifiée, 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 des branches professionnelles impliquant fortement le secteur productif s'avère nécessaire. La lisibilité des métiers à forte potentialité d'emplois sera alors établie de sorte que l'ouverture des filières tienne compte des nouvelles options de formation porteuses d'emplois.

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 Compétences (APC) qui permet de développer des curricula pertinents, cohérents et applicables sera 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 formations. 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 concrets dans le cadre des instances partenariales mise en place.

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

La modernisation des équipements des structures se fera en liaison avec les experts des milieux productifs et ceux des branches professionnelles 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 des équipements et des installations techniques.

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

Les effets conjugués des crises successives qu'a connues le pays, n'ont pas permis de doter l'ETFP en infrastructures de formations modernes et fonctionnelles.

Cette situation couplée à une démographie galopante a eu pour conséquence l'insuffisance de l'offre de formation par rapport à la demande sociale, notamment des jeunes. Dès lors, il apparaît indispensable d'instaurer des modes de formation diversifiés et innovants au sein du dispositif de l'ETFP

C'est dans ce cadre que l'ETFP s'attèlera à promouvoir tous les modes et types de formation tels que les formations par apprentissage, par alternance et à distance, aussi bien diplômantes que qualifiantes. Ainsi, selon la nouvelle vision, chaque établissement devra désormais proposer une offre plurielle de formations de sorte à prendre en compte la variété des publics cibles.

Pour optimiser le développement de ces nouveaux types et modes 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 ;
- 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) ;
- suivre et évaluer le processus de la formation.

En ce qui concerne l'apprentissage, ce mode de formation fera l'objet d'une attention particulière. En effet, il vise l'acquisition de savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle permettant aux apprentis d'acquérir une qualification favorisant leur aptitude à exercer une profession donnée. Trois types<sup>15</sup> d'apprentissage ont cours en Côte d'Ivoire:

- l'apprentissage moderne ;
- l'apprentissage rénové de type dual ;
- l'apprentissage traditionnel.

Le type de formation par apprentissage en vigueur dans l'ETFP est la formation par apprentissage rénové de type dual. Cet apprentissage est réalisé dans les UMF et les AAP, sous la supervision de la Direction en charge de la formation qualifiante d'une part, et par l'AGEFOP à travers le projet pilote mis en place avec la GTZ dénommé « Appui à l'introduction de la formation par apprentissage » (AIFPA).

L'apprentissage moderne quant à lui, s'est déroulé au sein du FDFP à travers les grandes entreprises sur financement de la taxe d'apprentissage. Les effectifs des apprentis formés sur ce type d'apprentissage sont très réduits. Cependant tous les apprentis sont systématiquement insérés. Tous ces types et modes d'apprentissage seront évalués et dupliqués dans le cadre de la Réforme en cours.

Il importe également qu'un nouveau décret régissant la formation par apprentissage soit pris pour pallier aux insuffisances<sup>16</sup> 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 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.

---

<sup>15</sup> Voir les définitions dans le lexique.

<sup>16</sup> Les sources de financement de l'apprenti n'ont pas été explicitées. De même que la rémunération des maîtres d'apprentissage.

La Réforme de l'ETFP s'appuiera également sur la mise en œuvre de la formation par alternance ou formation dite alternée qui constitue une des solutions appropriées pour répondre au mieux à la question de l'employabilité des formés à la sortie des structures de formation.

Ainsi donc, tout comme l'apprentissage, la mise en œuvre de l'alternance nécessitera des projets pilotes d'expérimentation en appui sur dix (10) établissements d'ETFP. Pour ce faire, il apparaît nécessaire de définir des critères de choix des filières, entre autres :

- l'existence d'un tissu économique en rapport avec les filières de formation de l'établissement concerné;
- la qualité du plateau technique de l'établissement d'accueil ;
- la capacité d'accueil physique et de traitement de l'établissement.

Le tableau suivant présente les établissements pilotes et les filières de formation choisis.

Tableau 2 : Etablissements pilotes et filières de formation

N°	ETABLISSEMENT S	FILIERES	CAPACITES D'ACCUEIL	EFFECTIFS DE LA FPA
1	CPM BOIS Koumassi	Bois	210	50
2	LP Odienné	Agro-alimentaire	370	50
3	Ecole de Boulangerie	Pâtisserie	150	50
4	LP Hôtelier Riviera	Hôtellerie	540	50
5	LP Jacqueville	Electromécanique	1080	50
6	CPM Bât Koumassi	Bâtiment	720	50
7	CPMME Koumassi	Soudure	1100	50
8	CET Bouaké	Mécanique auto	975	50
		Mécanique générale		50
9	LP Ferké	Mécanique générale	390	50
10	LP Yopougon	Comptabilité	Non disponible	50
		Secrétariat	Non disponible	50
TOTAL				600

Source : Direction de la Formation Professionnelle Initiale (DFPI)

- **Organisation des formations en alternance**

Les formations sont ouvertes aux jeunes garçons et filles âgés de 15 à 27 ans avec un niveau de recrutement de :

- la classe de cinquième (5<sup>ème</sup>) pour le CAP ;
- la classe de troisième (3<sup>ème</sup>) pour le BT.

La durée des formations est de trois ans aussi bien pour les CAP que les BT.

Dans le cadre du projet pilote, les effectifs sont limités à cinquante (50) par filière. Les dix (10) établissements retenus regroupent 12 filières, soit au total 600 apprenants dans les formations en alternance au cours de l'année scolaire 2016-2017. Les effectifs d'apprenants qui seront recrutés dans les établissements, devront tenir compte des quotas réservés à l'alternance.

Le rythme d'alternance proposé est d'un mois en entreprise et d'un mois à l'école. Sur l'ensemble des trois années de formation, 50 % du temps de formation sera donc consacré aux activités en entreprise et 50% à la formation à l'école. Cette répartition varie selon l'année de formation comme suit :

- Première année : 35 % en entreprise et 65% à l'école ;
- Deuxième année : 50 % en entreprise et 50% à l'école ;
- Troisième année : 65 % en entreprise et 35% à l'école.

Les formations sont sanctionnées par des diplômes d'Etat (CAP, BT). Les notes obtenues en entreprise par les apprenants sont prises en compte pour l'évaluation finale.

L'accès à la formation par alternance se fera par voie de concours pour les CAP et BT. Pour le cas particulier du BT, l'accès pourra également se faire par voie d'orientation des élèves des classes de troisième sur étude de dossiers.

- **Les conditions de mise en œuvre de l'alternance**

La mise en œuvre de l'alternance impose un redimensionnement des établissements et la prise de mesures spécifiques à travers :

- la réhabilitation et le rééquipement des établissements pilotes ;
- le renforcement des capacités des personnels administratif, enseignant et encadreur (y compris les Secrétaires exécutifs des relations formation emploi SERFE);
- le renforcement des capacités des tuteurs et de conseillers en entreprise ;
- la révision et l'adaptation des programmes de formation par alternance ;

- l'allocation d'un budget prenant en compte le pécule de stage<sup>17</sup> (pour le repas, le transport, le kit de stage et autres équipements spécifiques indispensables à la formation) ;
- la mise en place d'un allègement fiscal pour les entreprises qui adhèrent à la formation professionnelle par alternance, conformément aux annexes fiscales en vigueur;
- le renforcement des capacités du personnel des entreprises ;
- des appuis logistiques aux artisans.

Par ailleurs, la **formation professionnelle continue** destinée aux salariés des entreprises privées est une des composantes essentielles de l'ETFP. En effet, outre la formation professionnelle initiale et la formation qualifiante, le dispositif doit offrir des formations ayant trait au perfectionnement permanent des salariés des entreprises privées. La taxe additionnelle à la formation professionnelle continue a été créée à cet effet.

Aussi, les structures de formation professionnelles publiques qui sont en majorité dans le secteur industriel, doivent-elles participer à la formation des salariés des entreprises pour améliorer leur compétitivité. Pour ce faire, l'accès de ces établissements publics à la taxe additionnelle à la formation professionnelle continue s'avère indispensable.

En outre, l'analyse de la situation montre que le monde de l'emploi vit une situation paradoxale. En effet, tandis que nombre de demandeurs d'emplois ne parviennent pas à se faire embaucher par les entreprises, celles-ci sont en quête de qualifications non satisfaites. Ceci traduit bien souvent l'inadéquation entre les qualifications des demandeurs d'emplois et les compétences recherchées par les entreprises qui visent la compétitivité. Dès lors, la conception et l'élaboration des référentiels de formation doit se faire en étroite collaboration avec le milieu productif en y intégrant les profils des postes de travail.

---

<sup>17</sup> Annexe fiscale à la loi n°2015-840 du 18 décembre 2015 portant budget de l'Etat pour l'année 2016 (IV.1.)



## II.2.4. 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, deux possibilités de certification sont offertes aux postulants. Il s'agit de la certification à l'issue d'un parcours de formation (formation initiale, formation par alternance, formation par apprentissage) et celle obtenue à l'issue de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

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 souple 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 de certification, le référentiel d'activité et le référentiel de formation.

### II.2.4.1. Référentiel d'activité

Le référentiel d'activité 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 pour leur permettre de parler le même langage. Il est également une base de conception pour les formateurs et un outil d'information du public.

#### **II.2.4.2. 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.

#### **II.2.4.3. 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 Comité 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).

## II.2.5. 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'ETFP, la Gouvernance est un enjeu majeur pour permettre au sous-secteur de jouer sa partition dans l'atteinte des objectifs d'émergence fixés par le Gouvernement.

Elle 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 quatre points, à savoir : (i) la réforme institutionnelle de l'ETFP, (ii) la création d'une Agence d'exécution spécifique à la formation professionnelle et technique (AGEFPT), (iii) le suivi et l'évaluation du système, (iv) La promotion de l'ETFP.

### 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, depuis 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'ETFP 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 adéquat et un fonctionnement souple des établissements publics, avec des conseils de gestion opérationnels;

- de la structuration des systèmes comptables et financiers,
- 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 notamment de proximité.

Il s'agira 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 afin de répondre aux sollicitations diverses telles que l'acquisition de matière d'œuvre, la disponibilité des équipements pédagogiques par leur maintenance tant préventive que curative, toutes choses qui garantiront leur autonomie et leur efficacité.

Cette autonomie sera toutefois structurée dans un cadre contractuel approprié assorti des mesures ayant trait à la performance et aux résultats obtenus.

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. Création d'une Agence d'exécution de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (AGETFP).***

La nouvelle stratégie de Réforme de l'ETFP, indique que désormais chaque établissement est appelé à être à la fois une entité de formation plurielle et un centre de formation-production, devenant ainsi un acteur de développement dans sa localité d'implantation.

Cela se traduira par l'élaboration d'une offre globale de formations diversifiées. Pour ce faire, les structures de formation auront à réaliser des prospections de marchés de formation professionnelle, à négocier des contrats et autres conventions de partenariat, à mobiliser des financements auprès de divers acteurs, etc. Toutes choses que leur statut de structures publiques ne leur autorise pas en l'état actuel.

Aussi, au regard de l'impossibilité de conférer aux 75 structures de formation professionnelle un statut particulier consacrant leur autonomie, le recours à une Agence d'exécution s'avère indispensable.

L'Agence d'exécution de la formation professionnelle et technique, en abrégé (AGEFPT) est un établissement public, une personne morale dotée de l'autonomie financière, d'un patrimoine et de moyens de gestion propres. Plus spécifiquement, elle est chargée d'assurer :

- la prospection des marchés de formation professionnelle et technique auprès de partenaires Privés ou Publics pour le compte des structures publiques de formation ;
- la conception, l'élaboration et le montage financier des actions et des projets de formation professionnelle et technique, bénéficiant d'une convention ou d'un contrat ;
- la recherche de financements des actions et projets de formation professionnelle et technique faisant l'objet de conventions ou de contrats ;
- l'encadrement des ressources humaines des structures publiques de formation professionnelle et technique ;
- la performance des résultats des projets de formation professionnelle et technique réalisés à travers les structures de formation publiques ;
- le suivi et l'évaluation des projets de formation professionnelle et technique ayant bénéficié d'une convention ou d'un contrat de financement.

L'Agence d'exécution de la formation professionnelle et technique servira de structure d'interface ou d'agence faitière entre les établissements de formation du Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, les entreprises du secteur privé, les chambres consulaires, les organisations professionnelles et les milieux de production pour le compte des structures publiques de formation technique et professionnelle.

La flexibilité de gestion de cette agence lui permettra de mobiliser des financements et d'optimiser les ressources humaines, matérielles et financières adéquates à la réalisation des missions.

L'Agence d'exécution de l'ETFP sera créée conformément au statut que préconise l'ordonnance n°2016-541 du 20 juillet 2016 fixant les règles générales relatives à la création d'Agences d'Exécution, adoptée en Conseil des Ministres, ensemble avec le projet de loi portant ratification de ladite ordonnance.

Cette ordonnance vise à encadrer les modes de création, l'organisation et le fonctionnement de cette nouvelle catégorie d'établissement public, par la définition de principes directeurs communs. Ainsi, elle définit de manière précise le statut, l'objet, les conditions de création et de dissolution des agences d'exécution tout en précisant les modalités de leur administration et de leur gestion.

Dans cette même dynamique, les structures sous tutelle du Ministère en charge de l'ETFP devront être restructurées pour tenir compte du nouveau contexte de réforme et afin d'accompagner harmonieusement sa mise en œuvre. Il s'agit de :

- l'IPNETP ; l'AGEFOP ; le FDFP ; le CIDFOR ; le CPNTIC ; de l'EIBMA.

### **II.2.5.3. Communication de l'ETFP**

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 2016-2025 et nécessite donc un plan de communication à court, moyen et long termes. De ce fait, il apparaît indispensable d'informer et de 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 formation-entreprise ; en un mot tout ce qui permettra de "vendre" l'ETFP afin d'assurer son rayonnement. Tous les supports et moyens de diffusion seront explorés afin d'en choisir les plus pertinents à mêmes d'atteindre les cibles, notamment au moins 80% des jeunes âgés de 12 ans et plus en articulation avec la scolarisation obligatoire.

Par ailleurs, la promotion de l'ETFP prendra en compte le concept "genre" de manière à inciter notamment 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 d'instaurer une plus grande visibilité de l'ETFP auprès des populations.

- **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 médias ;
- 3- l'établissement de relations de proximité avec des élus locaux, des responsables politiques, la société civile, etc. ;
- 4- la promotion de l'ETFP sur les réseaux sociaux ;
- 5- la diffusion d'information sur l'ETFP ;
- 6- le renforcement des capacités humaines, techniques et financières du METFP 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.2.5.4. 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'ETFP**

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 à savoir :

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 s'avère indispensable 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 présent au niveau centrale tout en étant active au niveau déconcentré.

Pour ce faire, les actions suivantes sont nécessaires :

- l'adoption d'un organigramme fonctionnel et structurel;
- 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 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'ETFP ne peut se faire sans une gestion efficace et efficiente du portefeuille de projets et de programmes. Le diagnostic a relevé que la conduite des projets est l'un des maillons faibles du dispositif.

Pour corriger ces insuffisances, il est question de mettre en place un Comité de Suivi et d'Evaluation (CSE) des projets et programmes. Ce comité est créé par arrêté du Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Il a pour mission d'assurer le suivi périodique des projets et programmes financés ou cofinancés par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF). A ce titre, il peut organiser des missions conjointes de supervision sur le terrain et a pouvoir de proposer des sanctions et mesures éventuelles à l'endroit des prestataires. Le Comité de suivi-Evaluation des projets et programmes (CSE) est composé des représentants des structures suivantes :

- le Cabinet du Ministre, président ;
- la Direction des Projets, de l'Équipement et de la Maintenance (DPEM), Secrétaire ;
- la Direction de la Planification et des Statistiques (DPS)
- la Direction des Affaires Financières (DAF), membre ;
- l'Inspection Générale chargée de l'Audit, membre ;
- le Secrétaire Permanent de la Réforme (SPR), membre;
- la Direction de la Formation Professionnelle Initiale (DFPI), membre ;
- la Direction de l'Enseignement Technique (DET), membre.

Ce comité sera présidé par le Ministre en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et se réunira mensuellement en vue d'évaluer le taux de l'exécution physique et financière de chaque projet. Il proposera en outre des mesures visant à lever les obstacles à la réalisation des projets et programmes.

Pour plus d'efficacité dans la conduite des projets, chaque projet sera doté d'une Unité de Gestion. Le Chef de projet, responsable du suivi sur le terrain sera doté de moyens de déplacement et bénéficiera d'une indemnité. Il sera en poste dans une Direction Régionale, une Direction Départementale ou un établissement proche du site du projet le temps de la durée sa mise en œuvre.

Le Chef de projet est le représentant du maître d'ouvrage sur le terrain. A ce titre il est chargé:

- de veiller à la bonne exécution des travaux et à la conformité des équipements avec les spécifications techniques ;
- de veiller au respect du délai d'exécution du projet ;
- de participer aux réunions hebdomadaires de chantier ;

- de participer à la réception des travaux et des équipements après leur installation et mise en service ;
- d'élaborer un rapport hebdomadaire au Directeur en charge des Projets, de l'équipement et de la Maintenance ;
- d'élaborer un rapport mensuel au Comité de Suivi-Evaluation des projets ;
- d'assister une fois par mois par mois à la réunion du Comité de Suivi-Evaluation des projets

Les chefs de ces différentes UGP font l'objet d'une évaluation semestrielle et annuelle par le directeur en charge des projets.

Un rapport mensuel de l'état d'exécution de chaque projet est fait par le comité de Suivi-Evaluation en vue de proposer au Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, des voies de levée des contraintes entravant la bonne exécution des projets.

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

Tout le dispositif qui sera mis en place dans le cadre du suivi-évaluation des projets et programmes, pour être efficace, va nécessiter, le renforcement des capacités opérationnelles de la Direction en charge des Projets, de l'Équipement et de la Maintenance (DPEM). Il s'agira:

- de renforcer les capacités du personnel à l'utilisation des logiciels de gestion des projets et logiciels techniques (Autocad, Archicad, Topowin et Robot) ;
- de renforcer la qualité et le nombre du personnel par le recrutement d'ingénieurs, Architectes, économistes, juristes et techniciens ;
- d'acquérir du matériel informatique performant capable de développer les plans architecturaux 2D et 3D et d'effectuer des calculs de structures ;
- d'acquérir du matériel spécifique de topographie (GPS, Station totale, télémètre) pour des levés sur le terrain ;
- d'acquérir du matériel roulant pour les visites sur le terrain (4 roues et 2 roues) ;
- de doter la Direction en charge des projets d'un budget de fonctionnement conséquent.

- **Réforme de la Production de l'information Statistique**
  - ***Collecte des données statistiques et Production de l'annuaire statistique***

La Direction en charge de la Planification et des Statistiques (DPS), a pour missions de produire l'annuaire statistique, de mettre en œuvre la Carte des Formations Techniques et Professionnelles, de faire des études sur la qualité de l'ETFP, de faire le suivi-évaluation du Plan National de Développement, du Programme de Travail Gouvernemental et de participer au suivi-évaluation des projets dans le cadre d'un Comité statistique à mettre en place au sein du METFP. Pour y arriver, la collecte d'informations et de données pertinentes selon les objectifs et les cibles constitue la première étape de ce processus.

La DPS organise chaque année une collecte de données statistiques auprès des établissements publics et privés du dispositif du METFP dans les mois de Mars et Avril afin de produire l'annuaire statistique de l'année en cours. L'objectif est la mise à jour des données sur le système de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle en Côte d'Ivoire afin de permettre aux responsables du Ministère de disposer de données fiables pour prendre des décisions.

Les données collectées sont relatives aux effectifs, métiers, filières, spécialités, débouchés, ressources humaines, offres de formation, plateaux techniques, diplômes, curricula, insertion professionnelle des formés,...

Les données statistiques collectées et traitées sont publiées dans un annuaire qui fera l'objet d'une large diffusion auprès des populations.

Le dispositif de la Formation Professionnelle est composé de deux ensembles, à savoir les structures publiques de formation et les structures privées de formation. La collecte annuelle des données permet d'avoir la situation de l'ensemble des établissements du dispositif de l'ETFP.

L'annuaire statistique produit se réalise en cinq (05) phases :

- la révision des outils de collecte et l'adaptation de la stratégie de collecte aux réalités du moment;
- la collecte des données sur le terrain;
- la saisie des fiches statistiques;
- l'apurement des données saisies;
- la tabulation.

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 dotation de manière suffisante de la ligne budgétaire créée à cet effet;
- la formation continue des agents de la Direction des statistiques;
- l'acquisition de matériels roulant pour mener à bien les opérations de collecte sur le terrain;
- 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.

La Carte des Formations Professionnelles et Techniques est élaborer en tenant compte de la stratégie pyramidale développée plus haut, c'est-à-dire:

- au niveau des **Districts**: implantation des Lycées Techniques et Professionnels ;
- au niveau des **Régions**: implantation des Lycées Professionnelles ;
- au niveau des **Départements** : implantation des Centres de Formation Professionnelle;
- au niveau des **Communes** et **Sous-préfectures**: implantation des Unités Mobiles de Formation (UMF), des AAP, et des Centres d'apprentissage.

Il est également prévu l'implantation de technopoles à proximité des pôles économiques ou zones industrielles.

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.

Il convient d'instituer une Commission Nationale de la Carte des Formations Professionnelles (CNCFP). Cette commission est composée des partenaires de



la FPT, des collectivités décentralisées, des Chambres Consulaires, des représentants des Branches Professionnelles et surtout des autorités administratives et politiques des Régions concernées.

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.2.5.5. Réforme des Examens, des Concours de l'Orientation et des Bourses***

Les missions principales de la Direction des Examens, des Concours, de l'Orientation 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 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.2.5.6. 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, de 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 METFP 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 l'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 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.

## ▫ **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 voierie 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.

Version provisoire du 08 novembre 2016

## II.2.6. 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.2.6.1. 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.2.6.2. 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 des établissements fondateurs;
- les Directeurs des études et les éducateurs seront formés à la gestion d'un établissement d'enseignement et/ou de formation;
- 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.

Version provisoire du 08 novembre 2016

## **II.2.7. 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.

### **II.2.7.1. 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.2.7.2. 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.

### **III. 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.

## **IV. 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'efficience et l'efficacité 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.
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.

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

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

## 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**

### **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).

### **La 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. L'apprenant est un employé de l'Entreprise (contrat 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

### **L'apprentissage moderne**

Qui combine une formation théorique et pratique intra-entreprise ou interentreprises. L'apprenant est un employé de l'Entreprise (contrat 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 qui sont dorénavant le CAP, le BT, le BTS et le diplôme d'Ingénieur. Le CQP, le BEP et le BP étant supprimés.

### **L'apprentissage rénové de type dual**

C'est un mode d'acquisition de connaissances où la formation se déroule en deux lieux distincts : l'atelier et le centre de formation. 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. En tout état de cause, les trois quarts du temps de formation se déroulent en entreprise contre un quart (1/4) dans le centre de

formation. 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, à savoir les cahiers de validation des acquis professionnels, les livrets d'assiduité, etc.).

### **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.

De l'analyse de ces définitions, il ressort que 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.

### **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 font 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 alternée qui vise l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice de l'activité professionnelle complété par une formation théorique et pratique dispensée par une structure de formation agréée.

Ici, l'apprenant dispose d'un contrat de travail et est encadré par un tuteur dans l'entreprise qui est le maître d'apprentissage.

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.

**Le suivi** est une fonction continue qui vise à fournir aux gestionnaires du programme et aux principales parties prenantes, des indications sur le 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.