



Investing in People

Etude nationale

La formation professionnelle et la formation des formateurs

Côte d'Ivoire



Ce projet est financé par
l'Union européenne



Ce projet est mis en œuvre par
sequa gGmbH

Table de Matière

INTRODUCTION	3
1. INFORMATION GENERALE SUR LA SITUATION DE FORMATION DES FORMATEURS EN COTE D'IVOIRE	4
<i>LES RESPONSABILITES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	<i>4</i>
<i>LES CONDITIONS PREALABLES DE DEVENIR FORMATEUR AUX CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	<i>7</i>
<i>LES CONDITIONS PREALABLES DE DEVENIR FORMATEUR EN ENTREPRISE</i>	<i>8</i>
<i>LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION DES FORMATEURS</i>	<i>8</i>
<i>DES MODULES SPECIFIQUES DE LA FORMATION DES FORMATEURS</i>	<i>8</i>
<i>LA QUALITE DE FORMATION DES FORMATEURS</i>	<i>8</i>
<i>L'EVALUATION DES FORMATEURS</i>	<i>8</i>
<i>LA FORMATION CONTINUE POUR LES FORMATEURS</i>	<i>8</i>
2. ANALYSE DES PROBLEMES ET SOLUTIONS A L'EXEMPLE DE LA FORMATION DANS LA METALLURGIE	8
<i>LES FORCES DU SYSTEME DE LA FORMATION DES FORMATEURS</i>	<i>8</i>
<i>LES FAIBLESSES ET PROBLEMES DANS LA FORMATION DES FORMATEURS</i>	<i>9</i>
<i>LES FORMATEURS DES FORMATEURS DANS LA METALLURGIE</i>	<i>9</i>
<i>EVALUATION DES COMPETENCES DES FORMATEURS DANS LA METALLURGIE</i>	<i>9</i>
<i>ACCES AUX PERSONNES QUI DONNENT FORMATION AUX APPRENTIS DANS LES ENTREPRISES INFORMELLES DANS LA METALLURGIE</i>	<i>9</i>
<i>AUGMENTATION DE LA MOTIVATION DU PERSONNEL QUALIFIE DE DEVENIR FORMATEURS</i>	<i>9</i>
<i>AUGMENTATION DE LA MOTIVATION DES FORMATEURS DANS LA METALLURGIE</i>	<i>9</i>

« Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles de la Commission européenne »

Introduction

Dans le cadre du projet RIFA, la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire (CNMCI) et la Chambre de Métiers de la Sarre ont réalisé une étude sur la formation des formateurs et la formation professionnelle en Côte d'Ivoire.

Cette étude fait partie d'une série d'études conduites dans les pays partenaires du projet RIFA, notamment au Bénin, au Maroc, au Brésil, au Guatemala, au Salvador et au Honduras. Les résultats des études seront présentés aux autres délégations lors de la conférence interrégionale pour permettre un échange de connaissances et de bonnes pratiques puis, une fois enrichis par les informations de la conférence interrégionale, les résultats seront aussi présentés lors de la conférence nationale.

L'étude a été structurée par un questionnaire préparé par bfz, partenaire du projet RIFA.



1. Information générale sur la situation de la formation des formateurs en Côte d'Ivoire

Les responsabilités dans la formation professionnelle

1- Historique de l'ETFP en Côte d'Ivoire

Au plan historique, l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle en Côte d'Ivoire sont une composante essentielle de la grande famille Education/Formation, inscrite au centre des priorités de l'action gouvernementale au début des indépendances avec plus de 40% du budget national qui lui étaient alloués pendant plusieurs décennies.

Le Ministère de l'Enseignement Technique créé dès 1959, avait pour mission de former des cadres, des techniciens et des ouvriers qualifiés dont le pays avait besoin pour assurer la prise en compte du secteur industriel naissant et promouvoir le développement du monde rural.

Avec la forte croissance économique du pays, ce département ministériel a vu ses missions s'étendre à la formation professionnelle, devenant ainsi le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle avec pour principales missions de :

- Donner des qualifications techniques et professionnelles permettant à l'élève d'acquiescer et d'exercer un métier
- Donner à des populations sans emploi, les qualifications professionnelles qui facilitent leur insertion dans la vie active
- Donner à des populations sous qualifiées, les qualifications permettant d'améliorer leur productivité.

Cette période a permis au secteur de la formation de connaître un essor tant au plan quantitatif que qualitatif. Le Ministère va alors mettre en place plusieurs structures de formation pour soutenir l'effort de croissance avec un dispositif élaboré à travers la construction d'un réseau d'établissements et de structures d'accompagnement pour répondre aux besoins en personnel qualifié que nécessitaient l'industrie naissante et le développement économique du pays.

Des milliers d'ingénieurs, de techniciens et d'ouvriers qualifiés sortis du moule, ont participé étroitement à l'éclosion de l'économie nationale et à ce qu'il est convenu d'appeler « le miracle économique ivoirien ».

Survient alors la crise économique de la fin des années 80 avec ses mesures d'ajustement structurel et la réduction drastique des dépenses publiques. Les investissements dans le secteur s'amenuisent considérablement. Dès lors, le système éducatif et de formation sombre dans la décrépitude totale.

2- Etat des lieux

Le dispositif d'enseignement technique et de formation professionnelle est composé de :

- Une structure d'ingénierie technico-pédagogique : l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP), Cabinet d'ingénierie de Formation Professionnelle de l'Etat, chargé de prospecter, d'analyser les besoins de formation et de mettre en œuvre des projets de formation ;
- Une structure de formation des formateurs : l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP), chargé de la formation des formateurs, le perfectionnement et le recyclage des formateurs et la recherche pédagogique ;
- Une structure de développement de la formation : le Centre Ivoirien de Développement de la Formation Professionnelle (CIDFOR), chargé de développer la formation professionnelle, à l'aide d'outils d'information et de documentation ;
- Une structure de promotion des nouvelles technologies de l'information et de la communication : le Centre de Promotion des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (CPNTIC) a pour mission de promouvoir le développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans les secteurs de l'enseignement technique et de la formation professionnelle dans toutes leurs composantes

- 59 établissements publics de formation, dont :
 - Trois (3) Lycées Techniques (L.T) préparant au BAC et au BTS ;
 - Dix (10) Lycées Professionnels (L.P) préparant au BT et au BTS ;
 - Onze (11) Centres de Perfectionnement aux Métiers (C.P.M) préparant aux BEP, BT, BP et BTS ;
 - Trente-cinq (35) Centres de Formation Professionnelle (C.F.P) préparant au CAP et au BEP ;
- 13 structures d'intervention en milieu rural composées de ;
 - Dix (10) Unités Mobiles (UM) : 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 pour la réalisation de leurs travaux. ;
- 333 établissements et cabinets privés de formation agréés par l'Etat.

L'ensemble de ces établissements forment dans tous les secteurs de métiers, des ouvriers qualifiés, des techniciens, des techniciens supérieurs, tous directement opérationnels dès leur sortie.

A ces structures qui interviennent prioritairement dans la formation initiale, il convient d'ajouter le FDFP qui est chargé de la formation professionnelle continue des salariés du secteur moderne privé.

Ces structures, établissements et personnels contribuent à la formation et l'encadrement de 66000 apprenants dont 8000 en fin de formation. Les programmes de formation couvrent 70 filières (dont 14 tertiaires et 56 industrielles) réparties en 13 corps de métiers en attendant la mise en place des branches professionnelles.

Les six (6) diplômes qui sanctionnent les formations diplômantes dispensées dans l'ETFP en Côte d'Ivoire sont :

- Le CQP (Certificat de Qualifications Professionnelles) obtenu après 2 ans dans les CFP par des jeunes de niveau CM2
- Le CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) obtenu 3 ans dans les CFP par les jeunes de niveau 5ème
- Le BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles) se prépare dans les CET pendant 2 ans, par les élèves de 3ème âgés de plus de 19 ans ne pouvant pas être orientés en 2nde
- Le BT (Brevet de Technicien) obtenu dans les LP après 3 ans par les jeunes du niveau 3ème, et les meilleurs des titulaires de CAP
- Le BAC qui est préparé dans les LT
- Le BTS (Brevet de Technicien Supérieur) obtenu par les jeunes détenteurs du BAC ou du BT, après 2 ans de formation dans les Lycées Professionnels et Techniques

Malgré ces acquis, en cette période de sortie de crise, l'Etat de Côte d'Ivoire a un besoin impératif de reconsidérer son dispositif de formation professionnelle au vue d'une demande économique très pressante et d'une demande sociale de formation très forte de la part des jeunes sans emploi et d'adultes en projet d'évolution professionnelle. Une évaluation de cette demande cumulée situe le niveau à environ 400 000 par an, soit un taux de satisfaction de cette demande sociale de moins de 17%.

Par ailleurs, l'inadaptation des contenus de formation aux besoins économiques, le décalage qualitatif entre offre et demande sur le marché de l'emploi, la disparité géographique des lieux de formation dans le pays militent en faveur d'une refonte en profondeur du dispositif après une mise en cohérence entre besoins de compétences assortis de leur localisation, et insertion professionnelle des jeunes ou acquisitions de compétences techniques évolutives pour les professionnels en activités.

3-Perspectives

La Côte d'Ivoire s'est engagée dans une importante réforme du secteur Education/Formation, et spécifiquement dans le chantier de la réforme du système de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle.

Dans ce cadre, il convient de rappeler la tenue les 21, 22 et 23 octobre 2009, d'un séminaire national de validation des principaux axes de la réforme pour aboutir à un système de Formation Professionnelle et technique accessible à tous et qui s'adapte aux besoins de l'économie nationale.

Ce séminaire a abouti, entre autres, à la signature d'une convention cadre de partenariat entre le secteur privé dans son ensemble et l'Etat de Côte d'Ivoire en matière de formation technique et professionnelle d'une part et d'autre part, la signature par les membres du gouvernement concernés, d'une lettre de politique générale avalisant ainsi, la mise en œuvre effective de la dite réforme.

Cette réforme s'articule autour de six axes stratégiques :

- Satisfaire la demande de formation technique et professionnelle ;

- Offrir des formations adaptées aux besoins de qualifications exprimés par le marché du travail ;
- Renforcer le partenariat école-entreprise, tant au niveau des finalités, des objectifs que du contenu des formations ;
- Assurer les conditions d'une insertion durable des demandeurs d'emploi et des personnes en situation de précarité ;
- Mettre en place un mécanisme de certification des compétences, en concertation avec les milieux professionnels ;
- Promouvoir une gouvernance efficace et efficiente du système de formation professionnelle et technique, en privilégiant l'autonomie et la responsabilité des structures d'enseignement et de formation.

Elle ambitionne d'asseoir l'offre de formation du dispositif de l'ETFP sur les besoins de l'économie tels que formulés par les principaux acteurs du secteur productif national. Il s'agit en un mot, de définir désormais la formation à partir de l'offre d'emploi et non l'inverse.

Les grands chantiers de mise en œuvre de cette réforme sont les suivants :

- Le partenariat avec le secteur privé, à travers notamment ;
- La mise en place des organes prévus par la convention signée en octobre 2009 ;
- La poursuite et la finalisation de la « structuration des branches professionnelles et l'élaboration des fiches métiers ;
- La réforme des curricula, à travers la vulgarisation, la formation des développeurs et des planificateurs dans le cadre de l'APC « Approche Par Compétences » ;
- La formation des formateurs, à travers la réforme de l'IPNETP, appelé à devenir une véritable grande école où la pédagogie sera enseignée comme discipline à part entière; ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de formation continue des 3500 enseignants craie en main à la maîtrise de l'APC ;
- L'autonomie des établissements : la réflexion stratégique et la planification des actions au niveau central ne peuvent suffire à rendre la réforme effective ; des actions au niveau des établissements en vue de « libérer » leur forces de proposition, leurs génies de créativité et d'innovation sont nécessaires pour ancrer la réforme dans les unités périphériques ;
- La formation des agents et la gouvernance du système : il convient de rendre effectif l'adage selon lequel, il faut mettre « la personne qu'il faut à la place qu'il faut », en vue d'assurer le pilotage du système à tous les niveaux ;
- Le financement du système.

Les centres publics de formation professionnelle sont responsables de la formation professionnelle dans l'artisanat dans la formation formelle. Dans la formation informelle, ce sont les entreprises qui fonctionnent comme formateur mais sans aucun standard.

Les conditions préalables pour devenir formateur dans les centres de formation professionnelle

Les conditions préalables pour devenir formateur dans les centres de formation professionnelle publics sont : avoir un diplôme et réussir l'examen d'entrée. Alternativement, les maîtres artisans peuvent aussi devenir formateurs.

Les conditions préalables pour devenir formateur en entreprise

Il faut avoir de l'expérience professionnelle.

La mise en œuvre de la formation des formateurs

Dans la formation formelle, c'est le Fond de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) qui organise des formations des formateurs selon la demande. Des professeurs d'enseignement technique et des maîtres artisans forment des formateurs. Dans l'informel, ce sont les chefs d'entreprises qui forment des formateurs. Les sources financières sont publiques et privées.

Des modules spécifiques à la formation des formateurs

Il y a des modules qui sont créés par les responsables de la formation des formateurs. La pratique occupe une place de choix.

La qualité de la formation des formateurs

Le directeur du centre de formation et le maître artisan sont responsables de la qualité de la formation des formateurs.

L'évaluation des formateurs

Les évaluations sont faites par les clients et les chefs d'atelier qui surveillent la qualité du travail.

La formation continue pour les formateurs

La formation existe mais n'est pas obligatoire.

2. Analyse des problèmes et solutions à l'exemple de la formation dans la métallurgie

Les forces du système de la formation des formateurs

Il existe un cadre légal. Les structures publiques et privées sont en place. Du personnel qualifié est disponible. La formation des formateurs se fait directement en atelier.

Les faiblesses et problèmes dans la formation des formateurs

- Manque de ressources financières
- Manque d'appui de l'industrie
- La demande en formation des formateurs n'est pas satisfaite
- Les centres de formation ne sont pas correctement équipés : absence de machines
- Problèmes dans la formation

Les formateurs de formateurs dans la métallurgie

Les enseignants spécialisés et les maîtres artisans doivent organiser les intéressés en les orientant dans les recherches de partenaires et de fonds. Les professeurs d'enseignement technique, les associations et les syndicats organisent mais le secteur de l'artisanat doit fixer les objectifs.

Evaluation des compétences des formateurs dans la métallurgie

Les compétences sont insuffisantes donc il faut améliorer les méthodes de formation.

Accès aux personnes qui donnent la formation aux apprentis dans les entreprises informelles dans la métallurgie

Dans les ateliers des entreprises informelles.

Augmentation de la motivation du personnel qualifié pour devenir formateur

Il faut fournir des équipements adéquats.

Augmentation de la motivation des formateurs dans la métallurgie

Il faudrait payer leur déplacement, augmenter le salaire et fournir du matériel adéquat.