

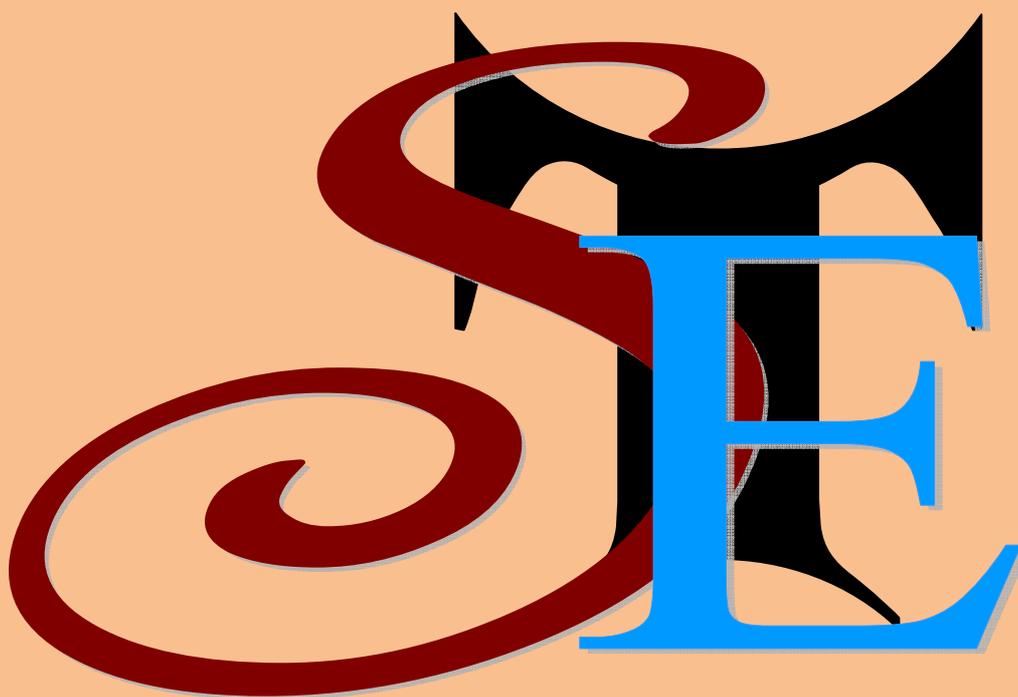


INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL  
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

---

**REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES  
ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION**

---



**Décembre 2016 N° 006**



**INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL  
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL**

---

**CENTRE DE RECHERCHE ET DE PRODUCTION**

---

**REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES  
ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION**

---

Directeur de Publication ..... : Dr BERTE Zakaria, IPNETP

Secrétaire de Publication ..... : Dr KONE Koko Siaka, IPNETP

Directeur Scientifique ..... : Pr Kanvally FADIGA, ENS

***Membres du comité scientifique***

Pr BAHA Bi YOUZAN D. ....: Université de Cocody Abidjan

Pr KOUADIO Bénié Marcel .....: Université de Cocody Abidjan

Pr SANGARE Moustapha Karam.....: INPHB, Yamoussoukro

Pr GBONGUE Jean-Baptiste .....: IPNETP, Abidjan

Dr BERTE Zakaria .....: IPNETP, Abidjan



## TABLE DES MATIERES

<b>I - Editorial</b> .....	7
Zakaria BERTE .....	
<b>II – Pratiques de gestion des dirigeants d’école d’enseignement secondaire en Côte d’Ivoire</b>	
AYE Marie Florentine Ahou.....	9
<b>III – Le français dans l’enseignement supérieur technique et professionnel : quel sens et quelles propositions pour un enseignement adapté ?</b>	
Konan Jean-Claude David KOUADIO .....	37
<b>IV – L’africanité dans le roman négro-africain : l’exemple de La carte d’identité de Jean Marie ADIAFFI</b>	
TOLA TIEGNON Gabriel .....	53
<b>V – Jeunes et insertion professionnelle en Côte d’Ivoire : la formation professionnelle à l’épreuve des pratiques d’insertion</b>	
KONE Koko Siaka, KOFFI Kouakou Adjéi & EHUI Prisca Justine.....	75
<b>VI – Politiques publiques et contraintes à l’accès au financement institutionnel des jeunes porteurs de projets</b>	
TOH Alain & ALLO Guy Elvis.....	111
<b>VII – Stratégies de décentralisation du Conseil général de Grand-Bassam à Bongo et Larabia</b>	
HIEN Lewa & ATSE Achi Amedée-Pierre .....	135
<b>VIII – Le regard sociologique sur les ambiguïtés de la participation des consommateurs à la construction de pression consumériste dans le district d’Abidjan</b>	
N’GUESSAN N’Goran Olivier.....	159
<b>IX – Fait migratoire et production de l’ethnicité : cas du fonctionnement des rapports sociaux interethniques entre Lobi et Koulango dans le département de Bouna (Côte d’Ivoire)</b>	
YOUL Félix .....	177
<b>X – Propositions d’options pédagogiques pour un cycle préparatoire au Certificat d’Aptitude Professionnelle (CAP) en Côte d’Ivoire</b>	
BERTE Zakaria.....	195



**JEUNES ET INSERTION PROFESSIONNELLE EN COTE  
D'IVOIRE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'EPREUVE  
DES PRATIQUES D'INSERTION**

**KONE Koko Siaka<sup>1</sup>, KOFFI Kouakou Adjéi<sup>2</sup>, EHUI Prisca Justine<sup>3</sup>**  
Réseau Ouest Africain de Recherche en Education – ROCARE, Abidjan.

**Résumé :** La crise de l'emploi, surtout des jeunes, constitue un défi majeur pour les pays d'Afrique subsaharienne. La Côte d'Ivoire ne fait pas exception. Pourtant de nombreuses mesures y sont prises dans le cadre d'une politique volontariste de lutte contre le chômage des jeunes. Aussi, importe-t-il de s'interroger sur l'efficacité des actions entreprises. La présente étude, investiguant l'articulation des systèmes formel et informel de formation professionnelle, examine la question à l'aune de la perception que se font les différents acteurs concernés des pratiques d'insertion professionnelle des jeunes en Côte d'Ivoire. A cet effet, une *Evaluation rapide* de ces pratiques auprès de 572 d'entre eux a été réalisée. Bien qu'elle la juge limitée, l'étude confirme, l'influence exercée par le dispositif d'insertion professionnelle sur les modes d'obtention d'un emploi par les formés et les diplômés du système ETFP en Côte d'Ivoire. En particulier, les jeunes louent le potentiel d'employabilité de leurs systèmes de formation professionnelle. Toutefois, un regard croisé sur leurs difficultés respectives à pénétrer le marché du travail ivoirien met à nu les limites des systèmes ETFP en Côte d'Ivoire quant à leur capacité à préparer leurs produits à résister aux chocs opposés par le marché du travail ivoirien qui reste exsangue, très sélectif et fortement marqué par la valorisation des réseaux interpersonnels comme voie privilégiée pour l'insertion professionnelle.

---

<sup>1</sup> Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel – IPNETP, Abidjan.

<sup>2</sup> Ecole Normale Supérieure – ENS, Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan.

<sup>3</sup> Institut Supérieur d'Anthropologie et de Développement - ISAD, Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan.

**Mots clés :** Systèmes de formation ETFP, Diplômés, Formés, Apprentis, Apprenants, Politiques d'emploi, Insertion professionnelle.

**Abstract:** The jobs crisis, especially among young people, is a major challenge for sub-Saharan Africa. Ivory Coast is no exception. Yet many measures are taken as part of a proactive policy against youth unemployment. Also, it is important to question the effectiveness of actions. This study, investigating the articulation of formal and informal systems of vocational training, examines the issue in terms of the different stakeholders' perception about the practices of employability concerning young people in Côte d'Ivoire. In particular, young people praise the employability potential of their vocational training systems. However, a glance crossed on their difficulties in penetrating the Ivorian labor market exposes the limits of TVET systems in Ivory Coast in their ability to prepare their products to withstand shocks opposed by the Ivorian labor market that remains bloodless, highly selective and strongly influenced by the valuation of interpersonal networks as a preferred path for the professional integration.

**Keywords:** TVET systems, Graduates, Trained, Apprentices, Learners, Employment Policies, Occupational integration.

## **1. Introduction**

La Côte d'Ivoire fait partie des pays africains à forte croissance qui abritent une importante population jeune : le Recensement général de la Population et de l'Habitation de 2014 (RGPH 2014) a ainsi relevé que 36,2% de la population ivoirienne est constituée d'individus âgés de 15 à 34 ans, cette proportion passant même à 77,7% lorsque l'on considère la population de zéro à 35 ans.

La forte croissance de cette frange de la population provoque des défis importants pour le marché du travail ivoirien, notamment la demande d'emploi des jeunes de plus en plus instruits qui reste insatisfaite. En effet, la

population active reste importante et majoritairement jeune avec un âge moyen fluctuant entre 25 et 34 ans ; cette frange représentant, en moyenne, 56% de la population active. Et, de fait, la population en âge de travailler était estimée à environ 8 millions de personnes en 1998 et à 12,8 millions en 2011 soit respectivement 50% et 64% de la population (PNE, 2012).

Deux facteurs au moins permettent de comprendre la pression exercée par la forte population jeune sur le marché du travail ivoirien.

D'une part, même si le pays a renoué avec une croissance vigoureuse du PIB depuis la fin de la crise postélectorale de l'ordre de 9,5% entre 2012 et 2014 et prévue se maintenir à environ 8% en moyenne jusqu'en 2025, cette croissance ne se traduit pas en création d'emplois modernes susceptibles de résoudre le problème de l'insertion professionnelle des jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Pis, à l'instar de ce qui prévaut en Afrique subsaharienne où 80% des 63 millions d'emplois créés entre 2000 et 2007 l'ont été par l'économie informelle, l'essentiel des emplois générés par l'économie ivoirienne relèvent de ce secteur. De sorte que, selon le PNE (2012), au cours de la période 1960 - 2000, le secteur dit « formel » représente 10% de l'emploi total (8,8% en moyenne par an) : 2,4% pour la fonction publique et 6,4% pour le secteur privé. *Le secteur non structuré*, concernant aussi bien les centres urbains que le milieu rural, représente en moyenne 91,2% de l'emploi total.

D'autre part, les difficultés d'insertion des jeunes sont à rechercher dans le déficit d'employabilité même de ces derniers (Koné, 2012) et l'inadéquation de leur formation aux exigences du marché du travail. Cette situation conduit nombre d'entre eux au chômage, les fragilisant et les maintenant dans des situations de précarité et de marginalité, quand elle ne renforce pas leur cantonnement sur les segments les plus vulnérables du marché du travail, et dans leur grande majorité, dans des emplois précaires et mal rémunérés (Koné & Elder, 2014).

En réalité, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes posent, *in fine*, le problème de la sous-dimension des systèmes ETFP<sup>4</sup> en Afrique subsaharienne, de leur inarticulation avec le système informel de formation professionnelle, sans oublier celle de leur efficacité. De fait, comme le souligne le *Document de diagnostic et d'orientation stratégique* du METFP<sup>5</sup>, le système est miné par un certain nombre de difficultés au rang desquels :

- la faible capacité d'accueil ;
- l'inefficacité interne et externe du système ETFP ;
- l'inadaptation des programmes de formations aux besoins de l'économie ;
- la faible capacité d'adaptation du système à l'évolution technologique ;
- la faible capacité à répondre aux besoins de l'entreprise (offre d'emplois non couverte) ;

Pour répondre aux défis qui lui sont opposés, le système ETFP ivoirien a entrepris une vaste réforme, en vue d'améliorer le profil des sortants et de faciliter leur insertion socioprofessionnelle. Dans ce cadre, depuis 2009 un partenariat entre l'Ecole et l'Entreprise a été institué, des modules de formation en entrepreneuriat ont été développés et déployés dans la formation pour promouvoir la culture entrepreneuriale, sans oublier le renforcement des mécanismes de mise en stage des élèves et étudiants en entreprise, de même que la promotion des dispositifs d'insertion professionnelle, à travers la mise en place et l'opérationnalisation d'un dispositif d'aide à l'insertion. Ce nécessaire développement des compétences des jeunes, en vue de leur insertion professionnelle, trouve, du reste, un fort écho dans les programmes d'insertion mis en œuvre par les pouvoirs publics ivoiriens pour juguler la crise de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire. Le PEJEDEC<sup>6</sup> en est une parfaite illustration (Annexe 4).

---

<sup>4</sup> ETFP : Enseignement Technique et Formation professionnelle. En Côte d'Ivoire, seuls 5,8% des effectifs secondaires relèvent de cet ordre d'enseignement. Pis, le système ETFP ivoirien ne bénéficie que de 5% du financement global dédié au secteur Education-Formation.

<sup>5</sup> METFP : Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle.

<sup>6</sup> Projet d'Emplois Jeunes et de Développement des Compétences.

Comment les innovations en matière de développement des compétences techniques et professionnelles sont-elles perçues ? Ont-elles l'efficacité escomptée tant dans la formation que pour l'aide à l'embauche des jeunes ? Ces innovations sont-elles intégrées par l'ensemble du système ETFP ?

## **2. Méthode**

La présente étude se réfère à la méthodologie de l'Evaluation Rapide. Dans ce cadre, outre la revue documentaire, les acteurs clés du système ETFP ont été questionnés quant à l'efficacité externe des systèmes formel et informel de formation professionnelle<sup>7</sup>.

Trois (3) sites d'enquête ont été retenus dans la réalisation de cette étude, au regard de la réalité nationale de la formation et des questions d'emploi ; ce sont les villes d'Abidjan<sup>8</sup>, la capitale économique située au sud, de Bouaké se trouvant au centre du pays et de Korhogo qui prend pied au nord. Ces villes comptent des établissements de formation de tous les niveaux retenus pour l'étude.

Prenant en compte les réalités nationales, les deux-tiers de la population enquêtée ont été identifiées à Abidjan et le tiers dans deux autres sites. Cette population d'étude comprend :

- le personnel technique, aux niveaux national, régional et local, impliqué dans les programmes visant à préparer et assurer l'ETFP des jeunes tant dans le secteur formel que dans le secteur informel de l'économie ;
- les réseaux nationaux, régionaux et locaux des décideurs dans les deux secteurs de formation professionnelle;
- les apprenants, les apprentis, les diplômés et formés insérés ou au chômage de la formation professionnelle des deux secteurs ;

---

<sup>7</sup> Les données collectées l'ont été dans le cadre d'une étude transnationale conduite en Côte d'Ivoire et dans quatre autres pays membres du ROCARE sur le thème *Formation professionnelle et apprentissage : les politiques et les pratiques de la formation professionnelle face aux défis de l'insertion professionnelle*.

<sup>8</sup> Les sites d'enquête à Abidjan sont les communes de Yopougon, Cocody, Marcory, Port-Bouët, Adjamé, Bingerville et de Koumassi.

- les membres et le personnel des organisations et regroupements corporatifs d'encadrement de la formation professionnelle des jeunes ;
- le personnel des agences de donateurs et de financement (y compris les ONG nationales et internationales) de la formation professionnelle ;
- le personnel technique, académique et d'encadrement travaillant à l'amélioration de la qualité de l'éducation et spécifiquement de la formation professionnelle ;
- et les acteurs économiques (entreprises, associations professionnelle, représentant du secteur formel et informel etc.).

En ce qui concerne les acteurs du système formel de formation professionnelle, l'échantillon a été constitué à partir du répertoire des établissements de l'ETFP. Sur cette base, les SERFE, les formateurs et des bénéficiaires (en cours de formation) ont été ciblés. Ces derniers ont permis, grâce à la méthode de boule de neige, d'identifier des diplômés déjà « insérés » ou « non encore insérés » et leurs utilisateurs. Pour les acteurs du secteur informel de l'économie, un cadrage a permis de retrouver des ateliers, des maîtres-artisans et leurs apprentis conformément aux critères. Les formés insérés ou non ont été, eux aussi, identifiés par la méthode de boule de neige. Quant aux décideurs politiques et chefs d'établissement, ils ont fait l'objet d'un choix raisonné.

Ainsi, les entretiens qualitatifs ont porté sur 20 chefs d'établissement, 49 enseignants, 27 maîtres artisans, 13 décideurs politiques dont des directeurs d'administration centrale et des partenaires sociaux<sup>9</sup>. S'agissant du volet quantitatif, l'enquête a concerné 465 répondants, conformément au tableau 1.

Outre les résultats statistiques, l'analyse de contenu a été particulièrement utilisée.

---

<sup>9</sup> 4 Directeurs régionaux, 3 Directeurs d'administration centrale, un Directeur d'EPN, l'ONUDI, la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire, l'Intersyndicale, le Secrétariat Général de la Réforme du METFP.

**Tableau 1 : Répartition des enquêtés selon la catégorie et le sexe**

	Hommes		Femmes		Ensemble
	N	%	N	%	
Apprentis	73	80,2	18	19,8	91
Apprenants	45	46,9	51	53,1	96
Formés insérés	81	81,8	18	18,2	99
Diplômés employés	53	63,1	31	36,9	84
Formés au chômage	13	72,2	5	27,8	18
Diplômés au chômage	48	62,3	29	37,7	77
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>67,3</b>	<b>152</b>	<b>32,7</b>	<b>465</b>

*Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015*

### 3. Pratiques de formation et d'insertion des produits du système ETFP ivoirien

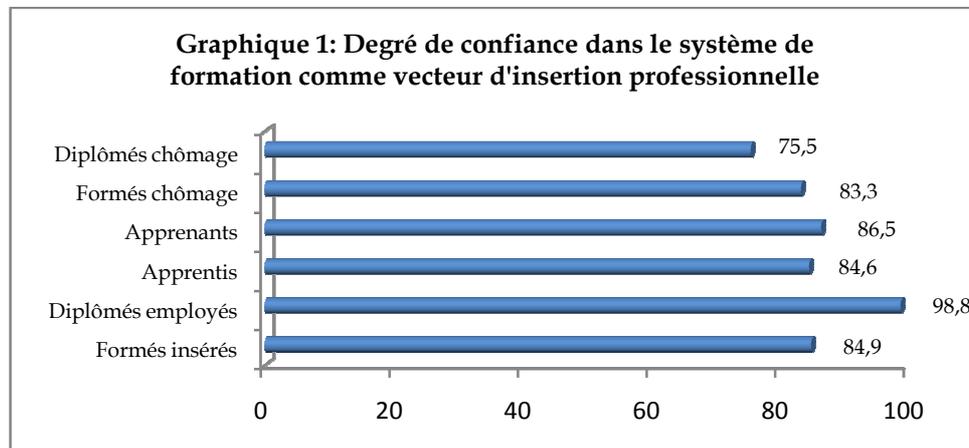
#### 1. 3.1 Les pratiques de formation

L'insertion professionnelle est en grande partie conditionnée par les dispositions acquises au cours de la formation, elles-mêmes facilitées par les conditions d'apprentissage. A cet égard, les enseignants interviewés font mention de conditions de travail acceptables, de locaux propices aux enseignements et d'enseignants de qualité. Toutes choses qui garantissent une bonne formation des diplômés dans différents domaines liés à leur filière et, surtout, la capacité de l'enseignement technique et professionnelle à fournir aux personnes une qualification et une aptitude professionnelle pour travailler dans une société : *« nous maîtrisons les techniques ... nous apprenons aux élèves à travailler avec précision ... nous leur enseignons les gestes professionnels ; il s'agit d'un apprentissage scientifique, accompagné de démonstrations, de formules, etc. Cette formation est adaptée aux réalités du terrain ; nous faisons l'effort pour offrir la possibilité à nos élèves de faire la pratique, même s'il y a un manque de matériel didactique. »* Cette formation technique est accompagnée d'une formation générale, susceptible d'améliorer l'employabilité des produits de l'ETFP formel : *« Nous avons en plus du bagage pratique le bagage intellectuel. Contrairement aux formés (du système informel d'ETFP)*

*qui n'ont que le bagage pratique. Nos auditeurs sont mieux outillés pour mieux échanger parce qu'en entreprise, on ne va pas pour travailler seulement que sur des machines. On peut être employé en tant que responsable et on sera amené à rédiger des rapports ; donc on doit avoir différents atouts, savoir s'exprimer, savoir rédiger un rapport, savoir discerner le nécessaire de ce qui ne l'est pas... et ceux qui sont formés sur le terrain ne disposent pas de tous ces atouts.»*

Les atouts des diplômés du système formel sont également relevés par les maîtres-artisans qui mettent en avant les opportunités offertes à ces derniers : « *ils ont des avantages à négocier des contrats avec de grosses structures, ils ont la possibilité de travailler dans les grandes boîtes... les gens qui ont les diplômes sont plus faits pour les entreprises et ceux qui sont formés sur le tas pour l'auto-emploi.* » Ils valorisent, néanmoins, tout autant les mérites du système informel de formation professionnelle. Pour eux, même si les formés « *... ont un niveau d'instruction faible, (et qu') ils manquent de théories et ne connaissent pas le vocabulaire technique, le nom des pièces, le nom des tests techniques...* », « *... ils sont prêts à l'emploi ; ils maîtrisent le travail et ont donc plus de chance de travailler.* » De fait, leur insertion serait plus facile, car « *ils sont forts dans la pratique et n'ont pas besoin de grand moyens pour s'installer ; Avec 50000 FCFA tu peux t'installer.* »

Cette croyance en un système ETFP performant et susceptible de garantir l'employabilité des jeunes est partagée par les produits des systèmes formel et informel de formation professionnelle. Dans leur grande majorité, ils témoignent leur foi aux vertus respectives desdits systèmes ETFP pour faciliter leur insertion professionnelle (Graphique 11).



Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

De fait, si les apprentis et formés du système informel de formation mettent l'accent sur les bénéfices retirés d'un « *learning by doing* » qui les conduit à maîtriser les compétences techniques tout en gérant la production et la clientèle, les apprenants et les diplômés du système formel louent la solidité de leurs programmes de formation et attendent beaucoup des stages de formation, comme le souligne le tableau ci-après.

**Tableau 2: Sentiments des produits des systèmes ETFP sur leur formation**

<b><u>APPRENTIS</u></b>	<b><u>APPRENTIS</u></b>	<b><u>FORMES INSERES</u></b>	<b><u>DIPLOMES EMPLOYES</u></b>	<b><u>FORMES AU CHOMAGE</u></b>	<b><u>DIPLOMES AU CHOMAGE</u></b>
<p>Bonne formation pratique</p> <p>Exercice du métier</p> <p>Compétences techniques de base</p> <p>Bon encadrement technique</p> <p>Apprentissage travail individuel ou en équipe</p> <p>Certitude de travailler pour le patron</p> <p>Confiance en soi</p> <p>Bonne réputation du patron</p> <p>Responsable des apprentis plus jeunes</p>	<p>Bonne formation théorique et pratique</p> <p>Polyvalence</p> <p>Garantie du diplôme</p> <p>Capacités renforcées par les stages</p>	<p>Bonne formation pratique</p> <p>Rigueur exigée</p> <p>Interface client enseignée par la pratique</p> <p>Efficacité du Maître-Artisan</p> <p>Manipulation des outils</p> <p>Exercice du métier sur plusieurs années</p> <p>Satisfaction des clients</p> <p>« Faire ses preuves »</p> <p>Capacité à tenir un poste</p> <p>Bon encadrement</p> <p>Compétences du métier acquises et éprouvées</p> <p>Capacité à s'auto-employer</p> <p>Responsable des apprentis</p>	<p>Bonne formation théorique et pratique</p> <p>Stages formateurs</p> <p>Connaissances de base</p> <p>Capacité à travailler en équipe</p> <p>Programmes de formation de qualité</p>	<p>Formation « purement pratique »</p> <p>Contact permanent avec le terrain</p> <p>Confiance en soi</p> <p>Manipulation et entretien des outils</p> <p>Pratiques en atelier identiques à celles des entreprises</p>	<p>Bonne formation théorique et pratique</p> <p>Bon encadrement</p> <p>« Formation qualifiante » avant d'être diplômante</p> <p>Formation de base, perfectible en entreprise</p> <p>« Chômage certes, mais connaissances du métier »</p> <p>Bons programmes de formation</p> <p>Stages nécessaires</p>

Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

Comme le prône le slogan du METFP « *Une formation, un métier, un avenir assuré* », la finalité de la formation professionnelle est l'insertion, au sens de Vernières (1994, 1997), c'est-à-dire « ... *une position stabilisée dans le système d'emploi ... lorsque la personne en question a acquis assez d'expérience pour être pleinement efficace dans une activité qu'elle souhaite ou se résigne à exercer durablement.* ». La formation dispensée dans les systèmes ETFP en Côte d'Ivoire garantit-elle cette insertion ?

## **3.2 Les stratégies d'insertion**

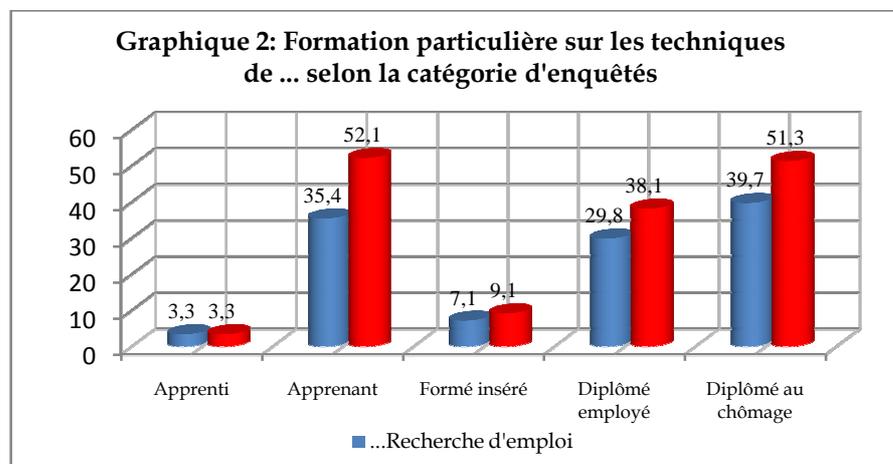
### **3.2.1 Mode d'insertion**

De l'avis des enseignants et des maîtres-artisans, les difficultés d'insertion des diplômés sont révélées par la multiplicité de leur mode d'insertion. En effet, trouver un emploi requiert une initiative personnelle (demande directe auprès des entreprises, passage par les agences d'aide à l'embauche) ou le recours à un réseau relationnel de parents, d'amis et de formateurs.

*A contrario*, le mode d'insertion des formés semble « *plus sûr* ». L'auto-emploi constitue le mode privilégié de leur insertion. Et lorsque les moyens financiers font défaut, les formés restent travailler auprès de leurs maîtres-artisans formateurs ou s'associent à des « entrepreneurs » qui mettent à leur disposition le cadre et le matériel de travail nécessaires à l'exercice de leur métier.

Ce mode d'insertion des formés est caractéristique des débouchés généralement associés en Afrique au système informel de formation professionnelle, comme le rappellent Le Bissonnais et Ould Meïne (2012) évoquant leurs entretiens avec des jeunes en insertion à Nouakchott (Mauritanie). Il est très fréquent de constater qu'un patron ayant été formé en qualité d'apprenti recourt par la suite également à cette pratique en « *embauchant à son tour* ». Barlet et d'Aiglepierre (2016) insistent sur le fait que ces jeunes (formés) disposent d'un certain niveau de compétences obtenu par apprentissage, qui pour la plupart leur ouvre comme perspectives la création de leur propre activité ou un petit emploi rémunéré.

Les systèmes de formation en vigueur en Côte d'Ivoire intègrent cette réalité et préparent, en conséquence, les apprenants et les apprentis. De fait, l'initiation à la recherche ou à la création d'emploi, bien que ne concernant au mieux qu'un diplômé ou un apprenant sur deux, est un fait du système éducatif formel d'ETFP ; cette pratique n'étant que très peu valorisée au niveau du système informel de formation technique et professionnelle, comme le souligne le graphique 2.

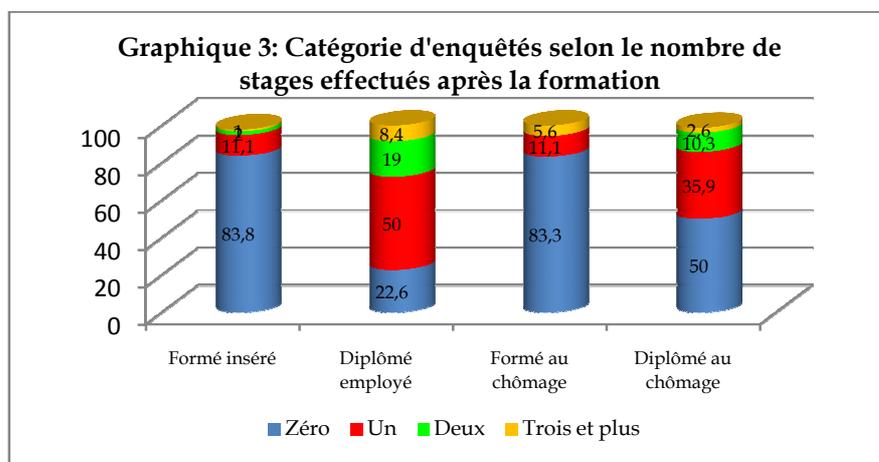


Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

Cette différence d'approche est, sans nul doute, liée à la finalité de la formation dans ces deux ordres de formation : le système informel formant prioritairement pour l'auto-emploi ou pour demeurer auprès du maître-artisan formateur, tandis que le système formel, ne disposant pas de « débouchés naturels », se borne à former pour une insertion dans des entreprises indépendantes du système de formation.

### 3.2.2 Stages de pré-emploi

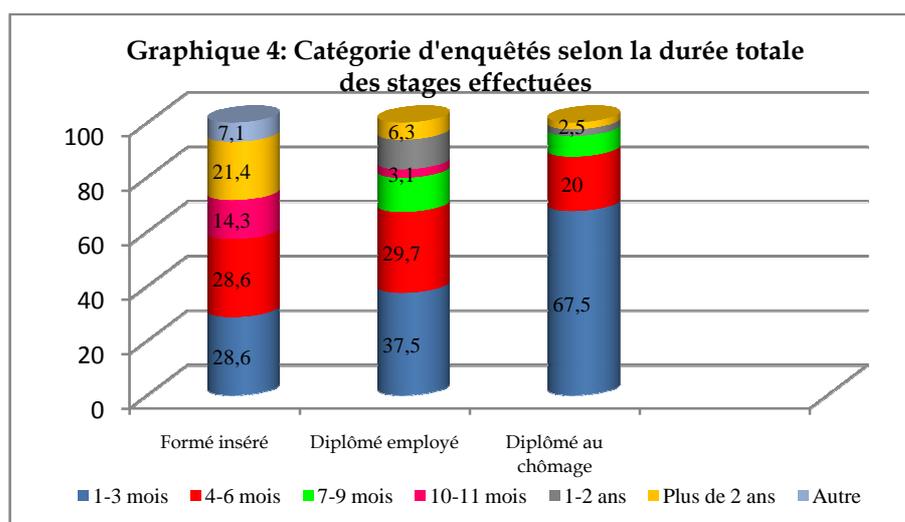
L'examen de la pratique des stages (Graphique 3) confirme cette différence : l'apprentissage du métier auprès d'une personne autre que le formateur est davantage associé au système formel de formation professionnelle.



Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

Les stages observés dans le système informel de formation professionnelle pourraient être assimilés à des changements de formateurs, comme en témoigne la durée de leur exercice. De fait, les rares stages effectués par les formés durent relativement plus longtemps que les stages entrepris par les diplômés. En effet, un peu plus des deux-tiers des diplômés enquêtés ont effectué moins de dix mois de stage, alors que ce sont pratiquement quatre formés sur dix qui peuvent se prévaloir d'au moins un an de stage, tel que l'indique le graphique 3. Pourtant, lorsque l'on ne s'intéresse qu'aux seuls diplômés, on note que l'insertion définitive dans un emploi semble liée soit à la durée des stages effectués, soit à l'accumulation ou au prolongement des stages, subordonnant l'embauche des jeunes diplômés en Côte d'Ivoire

à l'expérience préalable d'un stage. Dans ces conditions, le mode d'obtention de ces stages s'avère un facteur crucial de l'insertion professionnelle des produits des systèmes formel et informel de formation professionnelle en Côte d'Ivoire.



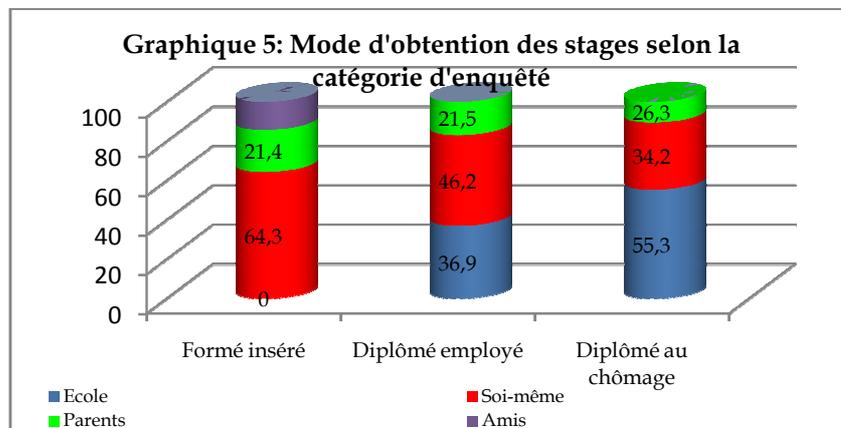
Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

Le mode d'obtention des stages se superpose au mode d'insertion ; il indique principalement les efforts personnels des rares formés concernés et, accessoirement, leur capital relationnel. Cette pratique vaut également pour la majorité des diplômés employés : 50% d'entre eux ont obtenu un stage grâce à leurs efforts personnels et un sur cinq par l'intermédiaire des réseaux familiaux.

Toutefois, pour un diplômé employé sur trois, le stage de pré-emploi est un prolongement du stage de formation pour lequel l'école paraît particulièrement active. Rares étant, en effet, les bénéficiaires qui ont pu obtenir un stage par l'entremise d'une structure autre que l'école (6%). Cette situation s'explique par trois raisons : (i) l'école intervient pour récompenser les meilleurs élèves ou met à profit les réseaux informels

d'anciens élèves installés à leur propre compte : « C'est grâce à l'école... qui trouve des stages aux dix meilleurs élèves... » « J'ai eu ce stage par le biais du SERFE de mon école. Car il y a un ancien élève diplômé de l'école, auto-employé, qui a demandé à l'école de lui donner trois stagiaires et c'est comme ça qu'on m'a fait appel » ; (ii) certains diplômés semblent contribuer financièrement à cette quête de stage : « Nous avons payé une somme à l'école après notre formation, afin que celle-ci nous trouve des stages... » ; (iii) le stage est un engagement contractuel : « C'est le lycée qui m'a trouvé le stage... c'est dans notre contrat de formation ».

En fait, « les informations sur le marché du travail passent essentiellement par le réseau personnel, ce qui participe à l'inefficience du marché du travail et à la reproduction des inégalités ; les catégories vulnérables (dont les jeunes) étant les plus impactées par ce déficit d'information de qualité » (Banque mondiale, 2016). D'où leur cantonnement dans les emplois précaires du secteur informel.



Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

### 3.3 Caractéristiques des insérés dans l'emploi

Le stage de pré-emploi constitue un tremplin pour l'insertion des jeunes. Ce pendant, la réalisation ou non d'un stage influence davantage l'embauche des diplômés que celle des formés. Le temps d'attente avant embauche, captant en partie cette période, permet d'apprécier la portée de cette assertion. De fait, plus de la moitié des formés obtiennent immédiatement un emploi, contre à peine un diplômé sur cinq. En effet, le temps d'attente est beaucoup moins long pour les formés : seuls 14,1 d'entre eux mettent plus de six mois pour s'insérer, pour 37,9% des diplômés ; pis, 11% des diplômés doivent attendre plus de deux ans pour obtenir un premier emploi.

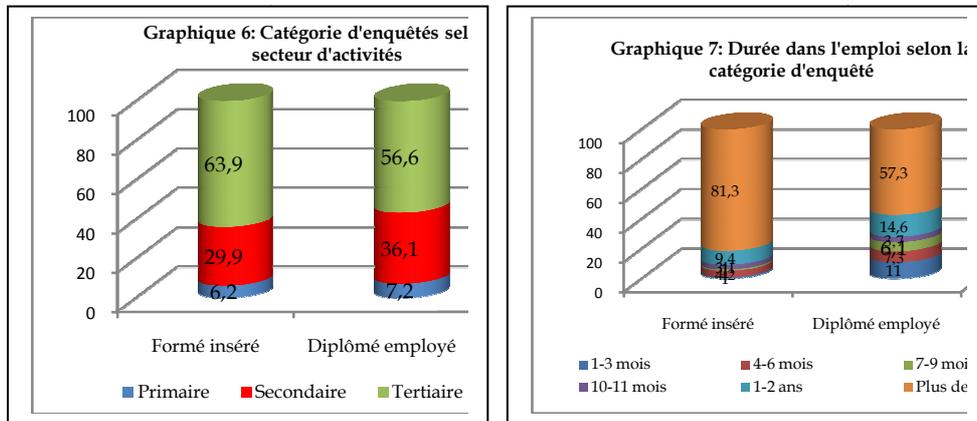
**Tableau 3 : Temps d'attente avant embauche selon la catégorie**

	<b>Formé inséré</b>	<b>Diplômé employé</b>
<i>Embauche immédiate</i>	53,3	18,3
1-3 mois	21,7	30,5
4-6 mois	10,9	13,4
7-9 mois	2,2	3,7
10-11 mois	2,2	3,7
1-2 ans	5,4	19,5
Plus de 2 ans	4,3	11,0
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>84</b>

*Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015*

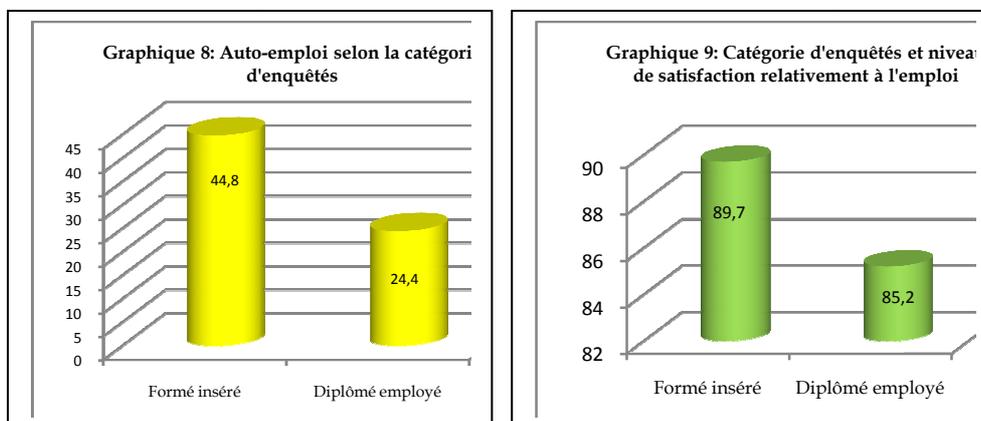
La ventilation des insérés selon les secteurs d'activités souligne qu'ils sont majoritairement regroupés dans les activités tertiaires (six d'entre eux sur dix) et accessoirement dans les activités secondaires artisanales ou de transformation (trois sur dix) pour un seul qui travaille dans le secteur primaire, notamment l'agriculture<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Cette répartition est, en partie, liée à la nature du dispositif d'ETFP en Côte d'Ivoire qui ne forme que de façon marginale dans l'agriculture.



Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

L'examen du temps de présence dans l'emploi confirme le fait que l'insertion professionnelle des formés soit plus rapide que celle des diplômés. En effet, si 81,3% des formés travaillent depuis plus de deux ans, ce ne sont que 57,3% des diplômés qui présente un tel profil. Pis, ce sont près de trois diplômés sur dix qui ont une présence dans l'emploi de moins d'une année pour un formé sur dix. Et, naturellement, pour les deux-tiers des jeunes insérés (formés comme diplômés), il s'agit d'un premier emploi. Cette primo-insertion se fait, par ailleurs, principalement à propre compte, puisque comme le souligne le graphique 8, un formé sur deux travaille pour lui-même, contre un diplômé sur quatre ; sans nul doute dans les activités informelles où exercent neuf jeunes sur dix (Koné, 2013).

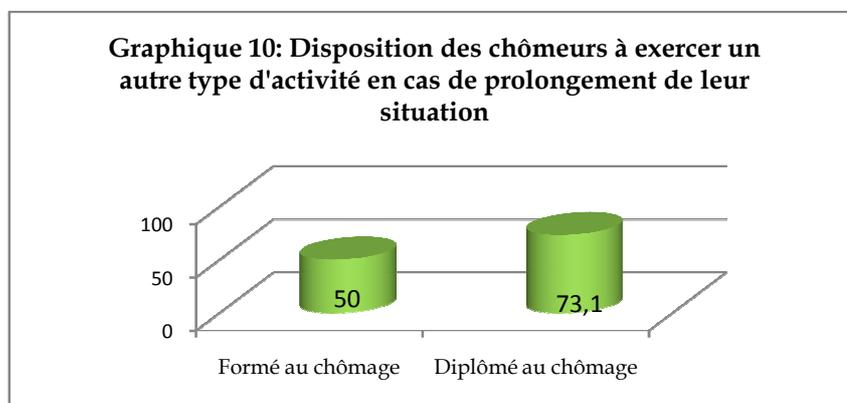


Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

Bien que dans leur grande majorité les produits des systèmes formel et informel de formation professionnelle insérés se déclarent satisfaits de leur emploi (Graphique 9), leur omniprésence dans les activités informelles pourrait traduire l'insatisfaction d'un certain nombre d'entre eux. En effet, la multiplicité des « affaires » personnelles et un portefeuille-clients en développement induisent une commande et, par conséquent, un chiffre d'affaires et une rémunération faibles ; surtout lorsque l'insuffisance de matériel ne permet pas de rechercher de plus gros marchés.

### 3.4 Diplômés et formés au chômage

En dépit des difficultés d'accès à l'emploi, la volonté d'insertion des produits des systèmes formel et informel de formation professionnelle est réelle : un formé au chômage sur deux est prêt à exercer un autre type d'activités en cas de prolongement de sa situation, contre trois diplômés au chômage sur quatre. Le dispositif d'insertion permet-il de prendre en compte cette réalité ? Bien que les structures d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi proposent des reconversions, à travers notamment le Programme d'Aide à l'Embauche (PAE), rares sont qui en bénéficient.



*Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015*

En effet, la volonté et la disponibilité des jeunes au chômage se heurtent à la méconnaissance des leviers de l'insertion professionnelle en Côte d'Ivoire ; cette situation étant particulièrement marquée pour les produits du système informel de formation professionnelle. Seuls 9,1% des formés insérés, pour 5,5% d'apprentis, connaissent l'existence d'une agence de promotion de l'emploi.

**Tableau 4 : Connaissance d'une agence de promotion de l'emploi selon la catégorie**

Agence de promotion de l'emploi	Catégories d'enquête				
	Apprenti	Apprenant	Formé inséré	Diplômé employé	Diplômé au chômage
AGEFOP	4,4	1,0	4,0	2,4	5,2
AGEPE	1,1	22,0	3,0	50,0	43,6
RMO	-	1,0	2,0	2,4	3,9
GTZ	-	-	-	1,2	-
MCE	-	-	-	1,2	-
<b>Ensemble</b>	<b>5,5</b>	<b>25,0</b>	<b>9,1</b>	<b>57,2</b>	<b>52,7</b>

*Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015*

Leur connaissance du dispositif d'insertion professionnelle se résumant, pour l'essentiel, à l'AGEFOP, susceptible de répondre à leurs besoins de stages (3%), de conseils (2%) ou de formation (Tableau 5).

En revanche, un quart des apprenants connaissent l'existence d'une agence de promotion de l'emploi, cette vérité concernant un diplômé sur deux ; et leurs attentes portent, dans des proportions très variées, aussi bien sur un emploi permanent, un stage, des conseils qu'une formation complémentaire.

**Tableau 5 : Services offerts par l'agence de promotion de l'emploi connue selon la catégorie (Réponses multiples)**

	Apprenti	Apprenant	Formé inséré	Diplômé employé	Diplômé au chômage
Emploi permanent	-	13,5	4,0	29,8	29,5
Stage	3,3	13,5	3,0	41,7	35,9
Conseils	2,2	12,5	2,0	29,8	24,4
Formation	4,4	10,4	4,0	29,8	28,2
<b>Ensemble</b>	<b>5,5</b>	<b>25,0</b>	<b>9,1</b>	<b>57,2</b>	<b>52,7</b>

Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

#### **4. Portée et limites des systèmes ETFP dans le processus d'insertion professionnelle**

##### **4.1 Les contraintes liées au marché du travail**

L'examen de la perception des produits des systèmes formel et informel de formation professionnelle en Côte d'Ivoire, relativement au marché du travail, met en avant une foi solide en leur capacité à pénétrer ce marché et à s'y exprimer. Ainsi, apprentis et formés estiment qu'« *un homme de métier ne chôme pas* », faisant écho, en cela, à Le Bissonnais et Ould Meïne (2012) qui notent que les parents comme les jeunes savent que le secteur de la micro- et petite entreprise informelle constitue un important vivier d'activités dans lequel « *on ne reste pas longtemps sans travail* », ce qui en constitue un gage d'insertion.

Cette conviction en leur employabilité est partagée par les apprenants du système formel de formation qui pensent, au demeurant, posséder un avantage comparatif sur les produits du système informel, quand les diplômés estiment qu'« *il y a du travail, il faut juste avoir les compétences* ».

Toutefois, cette croyance des produits de l'ETFP en leurs capacités est ébranlée par les signaux que leur renvoie le marché du travail ivoirien :

- beaucoup trop de chômeurs ;
- pas assez d'entreprises pour embaucher les jeunes ;
- taux d'absorption des diplômés trop faible ;
- manque de soutien pour l'auto-emploi ;
- manque d'opportunités ;
- un marché sélectif :
  - « *les entreprises sont devenues des propriétés familiales* » ;
  - « *manque de confiance des entreprises vis-à-vis des diplômés* » ;
  - « *les entreprises exigent une expérience avant l'embauche* » ;
  - « *manque de diplôme ou d'attestation* » pour valider les acquis des formés.

Par ailleurs, si pour l'ensemble des produits de l'ETFP, à l'exception des apprentis, le « *manque d'emplois* », lié notamment, à la faiblesse du tissu économique et au « *manque d'entreprises* » susceptibles d'embaucher, constitue l'obstacle majeur à l'insertion professionnelle des diplômés, d'autres facteurs concourent à aggraver le déficit d'employabilité des jeunes, comme le souligne le tableau 6.

Ainsi, au-delà du ressentiment général, il importe de souligner un certain nombre de singularités. Tout d'abord, les produits du système d'apprentissage pointent également comme facteur déterminant le « *manque de pratique* » des diplômés. Ensuite, pour les jeunes en formation ou déjà insérés, diplômés et formés, les difficultés d'insertion des diplômés prennent leurs racines dans leur « *incompétence* » et/ou leur « *manque d'expérience* ». Enfin, les diplômés qui peinent à s'insérer professionnellement soulignent le « *manque de capital relationnel* » comme un frein majeur à leur obtention d'un emploi.

**Tableau 6 : Principaux obstacles à l'insertion des diplômés de l'ETFP selon la catégorie de produit**

	Appren- tis	Appren- ants	For- més insér- és	Diplô- més emplo- yés	Form- és au chôm- age	Diplô- més au chôm- age
Manque de pratique	■		■		■	■
Formation inachevée/incomplète	■					
Incompétence/manque d'expérience	■	■	■	■	■	■
Méfiance/Exigence élevée des chefs d'entreprise	■		■	■		
Salaires bas/ Diplômés, Formés trop cher	■	■		■		■
Manque de motivation /Manque de chance	■		■	■		■
Manque de capital relationnel /« Corruption »	■		■	■		■
Manque de moyens financiers et matériels		■	■	■	■	■
Manque d'emplois/d'entreprises		■	■	■	■	■
Trop de diplômés/Formés		■			■	
Pas de suivi post-formation/Absence de structures d'encadrement			■			

Importance élevée
  Importance moyenne à faible

Source : Etude transnationale ETFP – Côte d'Ivoire 2015

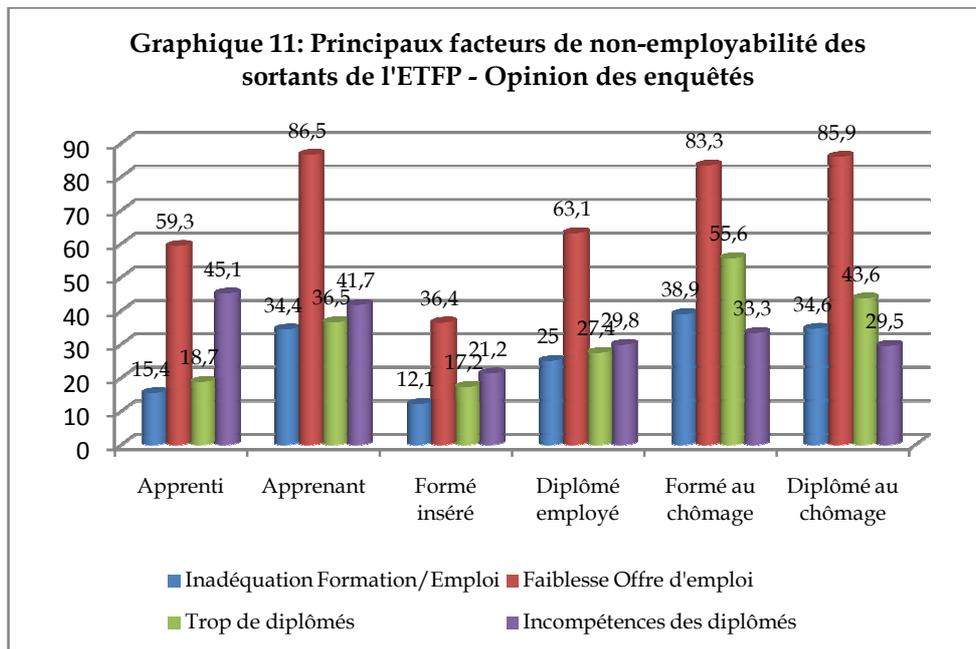
Kolster (2014) résume assez bien ces difficultés d'insertion des jeunes diplômés liées aux contraintes du marché du travail : « *Les principaux obstacles rencontrés par ces jeunes sont le manque d'offres d'emplois salariés, une certaine inadaptation de leurs qualifications aux besoins des entreprises du secteur moderne, mais également un manque d'information et d'intermédiation ou encore un accès difficile au financement pour ceux qui désireraient créer leur propre emploi.* »

En ce qui concerne les formés, les apprentis pensent que leur insertion professionnelle se heurte principalement au « *manque de moyens financiers* » qui entrave leur auto-emploi quand les portes des entreprises formelles ne leur sont pas fermées, en raison de leur « *analphabétisme* » ou de leur « *faible niveau d'instruction* » ; sans oublier leur « *incapacité à produire un diplôme ou une attestation de fin de formation* ».

En outre, selon eux, l'insertion des formés se fait par « affinité » ; dans ce cadre, les valeurs morales et comportementales sont prédominantes et le chômage des formés s'expliquerait, en partie, par :

- une absence d'éthique professionnelle / « malhonnêteté avec les clients » ;
- un manque de chance, de « bénédictions » ;
- une certaine paresse : « attendent que le travail vienne à eux » ;
- un manque d'ambition ;
- une formation inachevée.

Les arguments avancés par les apprentis sont globalement repris par les apprenants qui font, toutefois, abstraction de la fatalité chère à ces derniers et qui a trait aux facteurs « chance » et « malédiction ». Ils renforcent, par ailleurs, les difficultés d'insertion des formés en dehors du cercle des activités informelles par le fait que « l'Etat ne reconnaît pas les ateliers d'apprentissage » qui ne délivrent « ni diplôme ni attestation », rendant du coup « impossible l'embauche des formés » dans les entreprises modernes.



Source : Etude transnationale ETEFP – Côte d'Ivoire 2015

Les gestionnaires des systèmes ETFP abondent dans le même sens et soulignent une insertion professionnelle difficile des produits de l'ETFP en Côte d'Ivoire, en raison d'une crise de l'emploi dans le pays. Ainsi, pour les chefs d'établissement interviewés, l'« *absence d'entreprises ... le fait de la crise, ... (et) un marché du travail saturé* » entravent l'insertion des produits de l'ETFP. De même, 90% des formateurs du système formel de formation professionnelle estiment que les diplômés sont « *trop nombreux par rapport à la capacité d'absorption du marché du travail ; ils sont victimes de sous-emploi, n'arrivent pas à s'auto-employer par manque de moyens* » et, surtout, ne peuvent bénéficier de l'appui de l'Etat qui « *dégage assez de moyens financiers pour la formation des apprenants mais peu sont ceux qui s'insèrent (20 à 30%) et ils n'ont pas accès à un certain nombre de concours de la fonction publique comparativement à ceux issus de l'enseignement général ; C'est une question de volonté politique* ».

Dans cette grisaille, les gestionnaires du système ETFP admettent que l'insertion des formés est, relativement à celle des diplômés, plus « *facile par l'intermédiaire du patron* », dans les activités informelles. Cette observation est corroborée par 80% des enseignants qui considèrent que l'insertion professionnelle des formés est également difficile, autrement que dans de très petites affaires personnelles ou auprès de leurs maîtres-artisans formateurs « *... par manque de moyens financiers pour leur installation et l'acquisition du matériel qui coûte cher, ce qui les conduit souvent à changer de filière ; en plus, ils ont moins d'atouts, car ils ne disposent que du bagage pratique, ils ne savent pas faire d'analyse et n'ont pas de diplômes* ». Les maîtres-artisans relativisent cette assertion. Selon eux, l'insertion des formés semblerait relativement plus facile, dans les petites activités informelles : « *... ils sont prêts sur tous les plans possible et nécessaire ; ils s'insèrent normalement. Par exemple, mes formés travaillent avec moi, chacun gagne un peu.* » Toutefois, leur insertion définitive est fonction de leur capacité à s'assurer un carnet de commande : « *cela se fait de bouche à oreilles* » ; « *si tu fais le travail d'une personne et qu'elle est satisfaite, elle te recommande à d'autres personnes.* » En revanche, dans leur grande majorité, ils jugent extrêmement difficile l'insertion professionnelle des diplômés, mentalement préparés à occuper des postes

dans l'administration ou dans des emplois modernes, notamment du fait de l'absence d'entreprises dans le pays susceptibles de les accueillir : *« L'Etat demande aux parents d'envoyer les enfants à l'école et la finalité n'est pas proportionnelle à cette demande de l'Etat ... »* ; *« ... j'ai une cousine qui a fait l'école de coiffure à Yopougon mais elle ne travaille pas encore ... En Côte d'Ivoire, il n'y a pas assez de structures d'accueil. Ceci a été aggravé par le manque d'investissement dans ce domaine pendant la période de crise que le pays a connu. »*

## **4.2 Les difficultés d'insertion des produits de l'ETFP**

Outre la conjoncture économique défavorable et/ou l'incapacité des pouvoirs publics à traduire la croissance économique en emplois modernes pour les nombreux jeunes qui arrivent chaque année sur le marché du travail, deux facteurs au moins permettent de préciser davantage les difficultés d'insertion des produits de l'ETFP : les déficits inhérents au système de formation et les avatars des dispositifs d'insertion.

### **4.2.1 Un déficit d'employabilité lié à la formation**

Pour faciliter la transition de ses produits vers le marché du travail, en plus des compétences techniques et professionnelles, l'école procéderait à une initiation des élèves à des modules qui leur enseignent comment trouver du travail ou un stage. Ces modules sont, du reste, renforcés par des cours en entrepreneuriat : *« Nous donnons un appui technique au niveau de notre école pour ceux qui peuvent s'installer ; des modules d'initiation à l'entrepreneuriat enseignent aux élèves comment créer un emploi. Nous encourageons à l'auto-emploi soit individuellement soit en groupe de diplômés. »*

Par ailleurs, l'école organise des sorties en entreprise à l'attention des élèves pour leur permettre de se faire une idée du milieu de l'entreprise ; souvent, à l'issue de ces visites, l'école réussit à placer en stage certains élèves qui, en fonction de leurs compétences, sont gardés par l'entreprise. De plus, l'école possède un carnet d'adresses lui permettant de mettre les diplômés à la disposition des employeurs. Elle va parfois beaucoup plus loin, *« par tutorat ou grâce à ses partenaires, l'école trouve des emplois à ses élèves, sous réserve des besoins de ceux-ci. »*

En outre, les produits du système ETFP bénéficieraient d'un développement de leur savoir-être, comme en témoignent leurs enseignants qui insistent sur le comportement : *« Lorsqu'on fait un cours on doit introduire des valeurs. La plupart du temps, nos apprenants sont confrontés aux maîtres artisans sur le marché de l'emploi. Il faut alors savoir se tenir. Généralement, en entreprise, lorsque les gens savent que vous êtes diplômés, si vous n'êtes pas solides vous pouvez être éjectés. Donc, il faut avoir un bon comportement ».*

Pourtant, les enseignants sont eux-mêmes les premiers à reconnaître un certain nombre de difficultés d'insertion professionnelle des diplômés de l'ETFP liées, en partie, à leur formation.

De fait, il y a un problème d'employabilité dans certaines sections lié à l'inadéquation des contenus de la formation avec les emplois auxquels ils préparent : *« Il y a inadéquation entre la formation et l'emploi ; en même temps que nos jeunes qui finissent n'ont pas d'emploi, il y a certaines structures qui cherchent des qualifications précises. Il n'y a pas ce dialogue, cette communication-là de sorte que le contenu de la formation soit un contenu qui serve aux entreprises qui ont en charge d'employer nos étudiants. Donc, les contenus jusqu'à ce jour, ça laisse à désirer. »* Les maîtres-artisans renchérissent sur cet aspect. Selon eux, les diplômés présentent certaines faiblesses que les entreprises dénonceraient : *« ... ils sont peu opérationnels à la fin de leur formation car trop de théories ; ils ont moins de compétence, d'expérience et de confiance en leur capacité »,* sans oublier que les diplômés *« n'ont pas de culture d'entreprise ; ils n'apprennent pas pour connaître voire maîtriser leur métier mais plutôt pour gagner de l'argent ».*

En ce qui concerne les formés du système d'apprentissage informel, les enseignants déplorent leur manque d'instruction ou leur analphabétisme, leur manque d'information et de volonté. Ils jugent, en outre, très pénalisant leur manque de diplômes et remettent même en cause la qualité de l'apprentissage qu'ils estiment dépourvu de connaissance théorique. Et, comme ils l'ont souligné à propos des diplômés, ils regrettent le manque d'encadrement post-formation. En effet, bien qu'ils rattachent les difficultés des formés au contexte général de chômage et au fait qu'ils soient dépourvus en capital relationnel pour aborder les entreprises modernes, ils indiquent avec force que ces derniers *« ... ne savent pas comment se présenter à un employeur, montrer leurs capacités et savoir se vendre ».*

Ces difficultés des jeunes ivoiriens, à l'instar de leurs homologues subsahariens, traduisent la faible « *adéquation entre les compétences acquises et celles requises...* Alors que de nombreux jeunes sont à la recherche d'un emploi, beaucoup d'entreprises africaines ont des difficultés à pourvoir les postes vacants. Ce problème ne touche pas seulement les diplômés de l'université, mais aussi ceux de la formation professionnelle et du secondaire. Les raisons de cette situation sont notamment la faible qualité de l'enseignement et le manque de relations entre le système éducatif et les besoins de l'emploi ». (Barlet et d'Aiglepierre, op.cit.)

Le grief formulé à l'encontre de certains programmes de formation va jusqu'à la remise en cause de l'équilibre entre théorie et pratique : « *Ce ne sont pas les cours théoriques ou les nouvelles éditions comme supports de cours que nous parcourons pour leur inculquer le savoir qui vont permettre aux enfants d'être efficaces. Cela ne suffit pas. Il faut la pratique qui va prendre en compte 60% pour que la théorie prenne en compte les autres 40%* ». Et ce, d'autant plus que les élèves ne complètent pas, par eux-mêmes, la formation reçue à l'école soit par paresse soit par manque d'effort pour mieux apprendre : « *Les élèves ne se forment pas suffisamment. On a l'impression qu'ils ne sont pas motivés et ne fournissent pas d'effort pour mieux apprendre* ». Cette situation est exacerbée par une certaine démotivation des élèves à la base, en raison de leur « *mauvaise orientation* » : « *les conseillers d'orientation ne tiennent pas compte de la procédure d'orientation, celle de s'entretenir avec le candidat avant de l'orienter ; mais c'est le contraire qui se produit* », ce qui conduit à un manque d'intérêt de leur part, comme en témoigne cet enseignant d'une filière d'hôtellerie : « *ils disent qu'ici on fait la pâtisserie alors que nous formons des cuisiniers professionnels et non des pâtisseries* ».

Pis, les gestionnaires du système formel de formation professionnelle reconnaissent que certains « *postes d'emplois ne sont pas pourvus* », en raison de « *l'inadéquation entre formation et emploi* » en plus du fait que « *certain diplômés ne sont pas pratiques sur le terrain, eu égard à une formation pratique insuffisante sur du matériel dépassé voir très souvent inexistant* ». Ce point de vue des gestionnaires du système formel de formation est, du reste, souligné avec acuité par l'OIT (2012) qui indique que « *l'enseignement d'EFTP formel, délivré dans des salles de classe et menant à un diplôme officiel après deux ou trois années, ...*

*très minoritaire dans toute l'Afrique ... est largement défailant, avec des équipements et des enseignements très souvent inadaptés et peu performants, et des modes de financement relativement peu pérennes. De ce fait, les jeunes diplômés de ces centres peinent à trouver un emploi correspondant à leur formation et à leurs attentes. Ils sont alors pour la plupart d'entre eux obligés de se contenter d'emplois moins qualifiés, souvent du secteur informel, ou se résignent à créer leur propre emploi avec l'aide de leur famille ou d'un dispositif d'appui éventuellement disponible dans leur environnement ».*

Par ailleurs, bien que prôné dans la réforme en cours, le développement personnel susceptible d'améliorer l'employabilité des jeunes diplômés, notamment par la formation à la maîtrise des techniques et procédures de quête d'emploi (CV, entretiens, tests psychotechniques, ...) n'est pas encore une réalité. Le Bissonnais (2010) résume ces difficultés et les lie au déficit des jeunes quant à la maîtrise des techniques de recherche d'emploi. En effet, « *sur centaine de jeunes accueillis pour être accompagnés chaque mois, quasiment aucun n'avait de CV ni ne savait ce qu'était un CV. Peu savaient rédiger une lettre de motivation ou défendre leur candidature* ».

#### **4.2.2 Un accompagnement faible des formés du système**

L'efficacité externe du système ETFP s'apprécie à travers les dispositifs d'accompagnement de ses produits dans leur transition vers la vie active. Cette démarche revêt une double dimension : (i) le suivi post-formation et la prise en charge par les agences d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi.

En ce qui concerne le suivi post-formation, l'abandon des diplômés, une fois sortis des écoles, est criard aux yeux des enseignants : « *... Je peux dire qu'on forme pour former parce qu'après la formation les diplômés ont du mal à s'insérer et l'école ne fait rien pour les aider. Même pour obtenir un simple stage de pré-emploi, l'école ne fait rien pour aider les diplômés. L'école ne s'intéresse pas à la vie post-formation des élèves* » . Le suivi post-formation n'est quasiment jamais assuré et les produits du système sont brutalement confrontés aux réalités du marché du travail.

Dans ce contexte, l'action de l'école paraît limitée, comme le pensent les gestionnaires du système formel de formation professionnelle : « *l'école donne la connaissance, insère des notions d'entrepreneuriat dans la formation, offre des stages* » et « *après rien ; l'école ne garantit pas l'emploi et ne donne pas l'argent pour s'installer.* » Ce faisant, ces derniers admettent une « *absence de suivi post-formation* », l'école se bornant à une « *incitation au concours professionnel après l'obtention des diplômes.* » Par conséquent, l'accompagnement des produits du système semble de fait, abandonné aux structures d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Quelle réalité revêt cette approche ?

A première vue, cette mission serait parfaitement assumée, comme le suggèrent un tiers des enseignants interviewés : les structures d'aide à l'insertion professionnelle joueraient un rôle positif, en ce sens qu'elles « *facilitent l'insertion des personnes* » : « *aujourd'hui quand les diplômés finissent leur formation, ils se rendent directement à l'AGEPE pour que cette structure puisse leur trouver un stage.* » En particulier, leur contribution à l'insertion des formés du système d'apprentissage semble appréciée : « *Ces structures sont à féliciter, car elles permettent à des personnes sans bagages intellectuels de venir faire une formation afin de faciliter leur insertion.*»

Toutefois, une frange importante de la corporation - un enseignant interviewé sur deux - suggère que les structures d'aide à l'insertion « *... doivent beaucoup travailler* ». En effet, pour ces derniers, les structures d'aide « *n'apportent pas grande chose aux auditeurs que nous formons et leur insertion piétine.* » Ces structures seraient même inefficaces : « *Si ces structures d'aide mises en place accomplissaient réellement leur travail, on n'aurait pas de problème d'emploi aujourd'hui. Normalement, après la formation les diplômés doivent pouvoir faire ne serait-ce qu'un stage pour concilier la formation reçue et la pratique en entreprise. Mais, on constate qu'après la formation certains diplômés passent plus d'un an sans obtenir un stage et quand la période de non activité dure ces derniers commencent à oublier ce qu'ils ont appris* ». Et, quand bien même ces structures remplissent leur mission, leur action est jugée encore trop faible : « *moi, je connais l'AGEPE car une sœur y travaille...* » « *... dans les années 2004-2009, je m'étais inscrit et payait une somme de 500 FCFA par mois ;*

*mais je n'ai jamais reçu un coup de fil à propos d'un stage ou d'une offre d'emploi... » « ... à l'AGEPE, on me demandait de venir, c'était juste pour apposer ma signature sur des papiers pas plus. »*

Ce sentiment est partagé par les maîtres-artisans qui pensent que les structures d'aide à l'insertion « n'existent que de nom » ; « elles sont débordées par les chômeurs, même si elles essayent de satisfaire la demande. » Pour eux, seule l'AGEFOP semble jouir d'une certaine crédibilité : « ils m'ont envoyé des enfants que j'ai formés, qui ont fini et qui se sont installés ... Ils font bien leur travail. » Mais, « ... il y a des jeunes qui n'arrivent pas à aller vers ces structures. Je ne sais pas si c'est parce qu'elles se font mal connaître... en tout cas, c'est compliqué pour les jeunes. »

Cet avis des formateurs du système est confirmé par les chefs d'établissements qui, bien que mettant en avant une bonne collaboration avec l'AGEPE et l'AGEFOP en matière de formation, jugent les actions d'insertion mitigées, en raison notamment d'une « absence de moyens pour permettre aux diplômés et formés de s'insérer à leur propre compte », sans oublier une « absence de réglementation ... conduisant souvent à des dérapages. » Par ailleurs, les gestionnaires du système formel d'ETFP indexent l'inarticulation des systèmes formel et informel de formation professionnelle qui limite fortement le champ d'intervention de ces agences. Selon eux, l'« absence de diplôme de fin de formation, absence de collaboration entre les maîtres-artisans et les structures d'aide à l'insertion professionnelle » sont autant de facteurs qui minent, en particulier, l'insertion professionnelle durable des formés.

Cette perception négative des agences d'intermédiation trouve écho chez Barlet et d'Aiglepierre (op.cit.) pour qui « les services d'intermédiation entre l'offre et la demande incarnés par les agences et services publics de l'emploi s'avèrent généralement peu performants et peu adaptés au marché du travail africain. »

## **5. Conclusion**

Au total, le dispositif d'insertion professionnelle en Côte d'Ivoire exerce une influence sur les modes d'obtention d'un emploi par les formés et diplômés du système ETFP. En effet, l'auto-emploi, principalement dans les activités informelles faiblement capitalistiques, constitue le mode privilégié d'insertion professionnelle des formés dont la quête d'un emploi semble plus rapide et « plus sûre » que celle des diplômés. De fait, pour ces derniers, le stage de pré-emploi revêt une importance cruciale pour trouver un emploi.

Bien que formés et diplômés louent le potentiel d'employabilité lié à leur formation, un regard croisé sur leurs difficultés respectives à pénétrer le marché du travail ivoirien met à nu les limites des systèmes ETFP en Côte d'Ivoire quant à leur capacité à préparer leurs produits à résister aux chocs opposés par le marché du travail ivoirien qui reste exsangue, très sélectif et fortement marqué par la valorisation des réseaux interpersonnels comme voie privilégiée pour l'insertion professionnelle. En effet, « *Malgré leur niveau de qualification, un très grand nombre d'entre eux se retrouve sans emploi, les économies locales peinant à leur fournir des opportunités qui correspondent à leurs attentes, mais aussi parce qu'ils sont souvent mal préparés à l'entrée en entreprise du fait d'un enseignement trop théorique et éloigné des réalités du secteur privé.* » (Barlet et d'Aiglepierre, 2016)

Dans ce contexte, l'offre de formation des systèmes formel et informel, en intégrant notamment l'axe entrepreneuriat et des partenariats non institutionnels, tend à évoluer pour renforcer la capacité des sortants à se prendre en main et à s'adapter aux difficultés du marché de l'emploi.

Toutefois, l'employabilité des jeunes passe aussi inéluctablement par un suivi post-formation dynamique et des dispositifs d'appui à l'insertion plus performants et arc-boutés sur le tissu économique local.

## **6. Bibliographie**

ADEA (2014a), « Relevé de conclusions des rapports pays du PQIP/DCYP sur Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique », Conférence des ministres 2014 du PQIP/DCTP, Abidjan.

Banque mondiale (2016), Rapport mondial sur le Développement dans le monde, « Le dividende numérique », Partie 2, Banque mondiale, Washington, D.C.

Barlet, S., Gauron, A., Mauro, A.H., 2013, L'insertion des jeunes en Afrique subsaharienne :  
De quoi parle-t-on ?, in *L'Actualité des services aux entreprises*, n°25, Gret, Paris.

Beaujeu, R., Kolie, M., Sempere, J.-F., Uhder, C., 2011, Transition démographique et emploi en  
Afrique subsaharienne : comment remettre l'emploi au cœur des politiques de développement, *A savoir*, n°5, AFD, MAE, 217 p., Paris.

BIT, 2012, *L'amélioration de l'apprentissage informel – Un guide de réflexion*, Skills/BIT, 200 p.

Elder, S., Koné, K.S., 2014, Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes  
en Afrique Sub-saharienne, *Work4Youth, Série de publication N°10*, BIT/Programme sur l'emploi/Département des politiques de l'emploi, Genève, 81 p.

Kolster J. (sous la supervision de) (2014), La recherche de l'inclusion, Banque africaine de développement, Abidjan.

Koné, K.S., 2012, *Travail des enfants et emploi décent des jeunes*, BIT, Abidjan, 81 p.

Le Bissonnais A. (2010), Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes au Niger : état des lieux et pistes d'action, Coll. Études et travaux, série en ligne n° 26, Éditions du GRET.

Le Bissonnais A. et H. Ould Meine (2012), Étude d'impact simplifiée de Cap Insertion en Mauritanie, GRET, Nogent-sur-Marne.

Maldonado, C., Gaufryau, B., et al., 2001, *L'économie informelle en Afrique francophone. Structures, dynamiques et politiques*, BIT, Genève, 504 p.

RCI, 2012, Rapport de diagnostic, METFP/Cabinet SFERE, PASEF, 55 p.

RCI, 2011, *Le système éducatif de la Côte d'Ivoire - Comprendre les forces et les faiblesses du système pour identifier les bases d'une politique nouvelle et ambitieuse*, Rapport d'Etat sur le système éducatif national (RESEN), Banque mondiale, Département pour le Développement Humain Région Afrique, 276 p.

Vernières, M. 1994, « L'insertion professionnelle et la formation en cours d'emploi », *Afrique contemporaine*, No. 172, pp. 203-215.

—, 1997, *L'intégration professionnelle des jeunes, analyses et débats*, Economica (Paris).

Vernières, M., Fourcarde, B., Paul, J.-J., 1994, « L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques », in *Revue Tiers-Monde*, tome 35, n°140, pp. 725-750.

## **ANNEXES**

### **Annexe 1 : Synthèse des mesures de promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire**

<b>Mesures</b>	<b>Déclinaison</b>
<b>Sectorielles</b>	<i>Programmes d'insertion, d'investissements et de développement dans les secteurs : agriculture, ressources animales et halieutiques, commerce et services, Infrastructures et services de transport, mines, tourisme, TIC, environnement.etc.</i>
<b>Structurelles</b>	<b>Développement des compétences et de l'employabilité</b>
	<b>Amélioration du climat des affaires</b>
	<b>Dispositions fiscales incitatives à la création d'emplois</b>
	<b>Stratégies décentralisées de promotion de l'emploi</b>
	<b>Mise en place d'un dispositif de financement des actions pour l'emploi</b>
<b>Amélioration de l'information sur le marché du travail</b>	
<b>Conjoncturelles</b>	<i>Sept (7) programmes à mettre en œuvre sur la période 2013-2015 et permettant de couvrir toutes les cibles vulnérables</i>

*Source : Document de stratégie de relance de l'emploi, Septembre 2013*

### Annexe 2 : Caractéristiques des programmes de promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire

Programmes	Objectifs	Cibles	Secteur d'activités
<b>Programme d'Aide à l'Embauche</b>	Favoriser l'embauche des primo demandeurs d'emploi  Accès à un 1er emploi salarié pour une période de 6 à 12 mois	Demandeurs d'un 1er emploi titulaire d'un diplôme ou d'une formation  Agé de 18 à 35 ans	Tous les secteurs d'activités
<b>Programme spécial de requalification et de mise en adéquation emploi-formation</b>	Rendre plus pratique sa formation initiale et améliorer l'employabilité	Diplômés en chômage de longue durée.  A partir de 18 ans.	Tous les secteurs d'activités
<b>Contrats d'apprentissage et formations professionnelles de courtes durées</b>	Apprendre un métier  Se réorienter dans une formation professionnelle	Publics urbains et ruraux ayant un premier niveau de formation (professionnalisation)  Publics urbains et ruraux n'ayant aucune qualification mais désirant se former dans un secteur donné (qualification)  Handicapés / Agé de 15 à 35 ans	Mécanique / bois / textile / Artisanat / froid / commerce / hydraulique villageoise / etc.
<b>Programme d'auto emploi</b>	Promouvoir l'entrepreneuriat  Appuyer le développement des initiatives privées	Groupes vulnérables et jeunes (15 – 35 ans) à risque porteurs d'une idée projet de création d'activité  Publics ayant une qualification de base en lien avec l'activité à créer  Diplômés de l'enseignement général, technique et professionnel  Apprentis qualifiés (reconnus par un maître artisan ou un maître	Filières agropastorales (cultures vivrières et maraîchères, élevages de volailles, de petits ruminants et autres animaux domestiques, élevages non conventionnels : aulacodiculture, apiculture)  Secteurs non structurés : Mécanique, couture, coiffure, sérigraphie, distribution de produits alimentaires (vivriers...)

*Jeunes et insertion professionnelle en Côte d'Ivoire :  
la formation professionnelle à l'épreuve des pratiques d'insertion - 109*

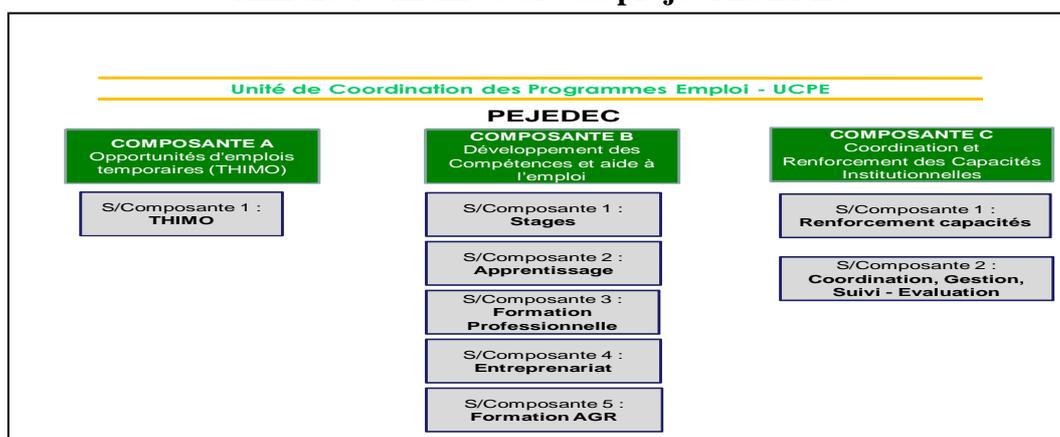
		apprenti)	
<b>Programmes ciblés d'insertion dans les secteurs porteurs</b>	Appuie la mise en place d'AGR dans les secteurs porteurs	Groupes jeunes et femmes (15 – 35 ans) porteurs d'une idée projet de création d'activité	Pêche, Attiéké ; Cultures vivrières; Élevage à cycle court; Pêche; Activités artisanales; Petites unités de transformation; Distribution générale; Services divers.
<b>Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (THIMO)</b>	Occupation des cibles à travers un Emploi temporaire d'une durée de 6 mois dans des travaux d'utilité publique avec possibilité d'insertion dans des AGR.	Jeunes non qualifiés ou très peu qualifiés, instruits ou non. Publics urbains ou ruraux très éloignés de l'emploi (analphabètes, peu et pas du tout qualifiés) Agé de 18 à 35 ans	Travaux d'utilité publique (assainissement, salubrité urbaines : gestion des ordures ménagères, gestion des déchets plastiques, entretien des espaces publics et privés, aménagement sommaire de la voirie : curage des caniveaux, balayage des rues)
<b>Service Civique d'Aide à l'Emploi et au Développement (SCAED)</b>	Insérer socialement et professionnellement des jeunes sans diplômes ou sans titres professionnels en voie de marginalisation	Jeunes (15 – 35 ans) sans diplômes ou sans titres professionnels en voie de marginalisation	Secteurs porteurs

*Source : Document de stratégie de relance de l'emploi, Septembre 2013*

## Annexe 3 : Portefeuille-projets de l'Unité de Coordination des Programmes Emploi - UCPE

Structure d'exécution	Unité de coordination des Programmes Emploi - UCPE		
Projet	PEJEDEC	C2D Emploi Jeunes	PRISE
Sources de financement	Banque Mondiale	AFD	Coopération Japonaise / BM
Montant (FCFA)	25 000 000 000	10 200 000 000	1 350 000 000
Date de démarrage	Décembre 2011	Septembre 2013	Octobre 2013
Durée	4 ans	5 ans	4 ans
Objectif général	Améliorer l'accès aux emplois et le Développement de compétences professionnelles des jeunes, hommes et femmes de tout niveau de qualification, âgés de 18 à 30 ans en situation de sans emploi ou sous-emploi.	Soutenir et amplifier des dispositifs existants d'accompagnement des jeunes vers l'emploi	Créer des meilleurs moyens de subsistance pour les groupes vulnérables et marginalisés dans les provinces de l'Ouest de la Côte d'Ivoire, améliorer la productivité et contribuer au renforcement de la cohésion sociale
Impact attendu	27 500 jeunes bénéficiaires	18 498 jeunes bénéficiaires	7 000 personnes vulnérables bénéficiaires d'AGR

## Annexe 4 : Architecture du projet PEJEDEC



Achévé d'imprimer  
sur les presses de l'**IPNETP**

Décembre 2016

**ISBN** : 2-909426-39-4

**EAN** : 9782909426396

---

**REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION**

**SOUSSION D'ARTICLES : [info@ipnetp.ci](mailto:info@ipnetp.ci)**