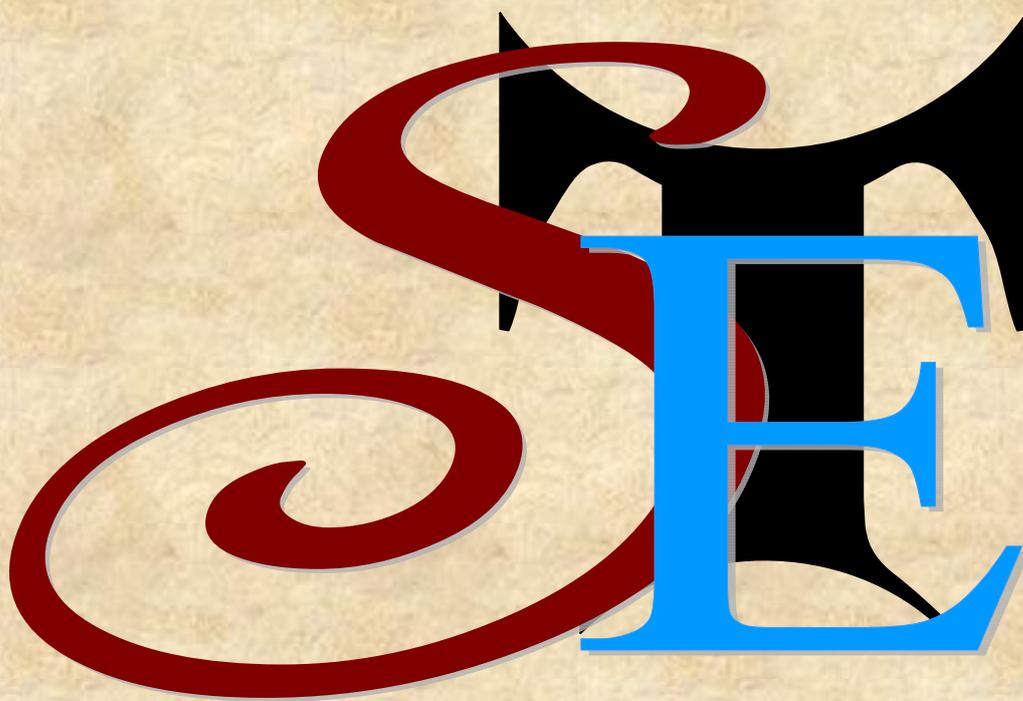




INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

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



Juin 2018 N° 9

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 Béné 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

I – Editorial	
Dr Zakaria BERTE.....	7
II - Les performances des systèmes éducatifs en Afrique de l’Ouest	
Dr TOURE Krouélé <i>Enseignant-Chercheur en Sociologie de l’Education à l’Ecole Normale Supérieure d’Abidjan</i>	9
III - Enquête d’insertion des diplômés du programme Graines d’Espérance IECD CÔTE D’IVOIRE	
Marc BOKO – Marion FOUR – Pierre LARNICOL – Moustapha ZIKE Institut Européen de Coopération et Développement – Côte d’Ivoire.....	29
IV- Les idéologies d’appartenance dans la construction sociale du monopole de l’insertion socioprofessionnelle en Côte d’Ivoire	
Félix Richard BROU, César Léonce Koffi EBEN-EZER, <i>Institut d’Ethno-Sociologie, Université Félix Houphouët-Boigny</i>	63
V - L’innovation technologique et dynamique du système de production agricole à Brofodoumé et Ingrakon	
Anicet Elvis Aké AHOU - <i>Enseignant chercheur - Université Félix Houphouët-Boigny Abidjan-Cocody, Laboratoire de Sociologie Economique et d’Anthropologie des Appartenances Symboliques (LAASSE) Côte d’Ivoire</i>	85
VI - Gestion foncière et conflits en milieu rural ivoirien	
KOUAME Kra, KOUADIO Amani Augustin, <i>Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d’Ivoire) Laboratoire d’Etudes et de Recherches Interdisciplinaires et Sciences Sociales (LERISS)</i>	103
VII - Cybercafés et «broutage» : une approche à partir de l’exemple des «enfants-brouteurs» d’Adjouffou dans la commune de Port-Bouët à Abidjan	
OURAGA Basseri Jean-Claude, ZAMBLE Bi Zou Ambroise <i>Université Félix Houphouët-Boigny d’Abidjan</i>	123
VIII - Aspects criminogène de la musique Du couper-décaler à Abidjan	
Dr N’GUESSAN Kodjo Rodrigue - <i>INSAAC</i>	137
IX - Critique de la pensée religieuse de Feuerbach	
SEKA KOKO Marie-Madeleine épouse AKA - <i>Enseignant-Chercheur – INSAAC</i>	153

Enquête d'insertion des diplômés du programme Graines d'Espérance IECD CÔTE D'IVOIRE (Promotion 2017)

Auteurs : Marc BOKO – Marion FOUR – Pierre LARNICOL – Moustapha ZIKE

Institut Européen de Coopération et Développement – Côte d'Ivoire
Riviera Bonoumin, 06 BP 2086 Abidjan 06
Septembre 2018

Résumé

Après le lancement du programme Graines d'Espérance en 2016 en Côte d'Ivoire, il était important d'en mesurer les premiers résultats un an et demi plus tard, afin d'évaluer la pertinence des actions mises en place et d'en identifier de nouvelles, pour mieux répondre aux besoins des bénéficiaires. Cette étude a donc été menée en février 2018 auprès des 41 diplômés, 30 d'entre eux venant du Centre Technique de Bonoua (CTB) et les 11 autres étant diplômés du Centre Professionnel Artisanal et Rural (CPAR) de Duékoué sur l'année scolaire 2016-2017. Le partenariat avec la troisième école, le Centre de Formation Professionnelle d'Abengourou (CFPA), n'ayant été conclu qu'en juillet 2017, aucune promotion sortante n'avait encore bénéficié des actions de Graines d'Espérance au moment de l'enquête. Sur les 41 bénéficiaires, 40 ont été joignables et sondés par appel téléphonique (98%).

Avec 75% des diplômés en sortie positive (en emploi, stage ou poursuite d'étude) huit mois après l'obtention du CAP électricité, l'étude a mis en avant des résultats satisfaisants dans un pays où plus des deux tiers des 25-34 ans sont au chômage ou exercent un emploi en-deçà de leurs qualifications. Les résultats sont cependant contrastés. En effet, si 93% des jeunes de Bonoua étaient en situation d'insertion positive, cela n'était le cas que de 27% des diplômés du CPAR. Malgré un fort placement en stage des jeunes de Duékoué (73% des troisièmes années ont une expérience en stage), la majorité d'entre eux se trouve dans l'impossibilité (financière) de rester sur Abidjan en fin de stage, pour la phase de recherche d'emploi. Le renforcement des actions auprès des entreprises dans la région de Duékoué (Guiglo-Mans-Daloa), ainsi qu'un accompagnement vers l'auto-emploi sont des pistes d'amélioration que l'étude amène à considérer.

A Bonoua, le passage en stage semble être un atout certain pour ces jeunes qui sont presque tous insérés dans la vie active au moment de l'enquête. Le futur du programme Graines d'Espérance au CTB se concentrera avant tout sur l'autonomisation de l'école et le renforcement de son Bureau d'Orientation et d'Emploi. Cette étude a également permis d'évaluer l'appréciation que les bénéficiaires portent sur la qualité de la formation reçue et l'apport de l'IECD avec le programme Graines d'Espérance. Les diplômés sont très satisfaits (95% d'entre eux) et plébiscitent, pour la grande majorité d'entre eux, les activités d'orientation et d'emploi (visites en entreprise, conférences sur la motivation, développement personnel, ateliers CV et simulations d'entretien). Grâce à ces activités, les diplômés appréhendent leur avenir avec beaucoup plus d'optimisme grâce à une confiance retrouvée dans leurs études, une meilleure connaissance de l'environnement professionnel et l'obtention de stages épanouissants où ils peuvent déployer les connaissances et compétences acquises durant la formation.

Introduction

Le programme Graines d'Espérance a débuté en Côte d'Ivoire avec le Centre Technique de Bonoua en juin 2016, suivi du Centre Professionnel Artisanal et Rural de Duékoué en décembre 2016, et le Centre de Formation Professionnelle d'Abengourou en juillet 2017.

Le Centre Technique de Bonoua, créé en 1975 par la congrégation Don Orione qui en assure la gestion, a pour mission d'accompagner des jeunes déscolarisés et sans emploi vers l'insertion, via la formation professionnelle à travers les filières électricité, mécanique automobile et générale, couture, plomberie et maçonnerie. Accueillant 300 élèves dont plus d'un tiers dans la filière électricité, le CTB est situé à Bonoua, à une cinquantaine de kilomètres d'Abidjan, principal pôle économique du pays. Aussi Bonoua voit s'installer plusieurs industries et est, par conséquent, en passe de devenir un centre d'attraction et donc d'emploi d'ouvriers qualifiés.

Le CPAR, quant à lui, a été créé en 1982 par la congrégation Don Bosco et accueille 220 jeunes de la zone de Duékoué pour les former aux métiers de la mécanique, de l'électricité (70 élèves), de la couture et de la cuisine. Duékoué est situé à l'ouest du pays dans une zone principalement agricole et où peu d'industries sont installées. La longue crise militaro-politique a

particulièrement affecté cette région, dont le système éducatif a été fortement perturbé allant jusqu'à l'inexistence dans certaines localités, et ce sur plusieurs années. C'est dans ce contexte que le CPAR intervient pour donner une chance d'insertion socioprofessionnelle aux jeunes victimes de la crise.

Le Centre de Formation Professionnelle d'Abengourou est la première école publique à intégrer le programme Graines d'Espérance en Côte d'Ivoire. Créé en 1966, le CFPA forme aujourd'hui 370 jeunes dans quatre domaines, l'électricité (105 élèves), la maçonnerie, la construction métallique et la menuiserie-ébénisterie. Le CFP d'Abengourou est le principal centre de formation professionnelle de la région de l'Indénié-Djuablin, région tirant la majorité de ces revenus des produits de l'agriculture (cacao et bois). Malgré les moyens limités du secteur public, le centre d'Abengourou possède un corps enseignant de qualité et un encadrement très motivé et dédié à la progression des élèves. **Pour rappel, le partenariat avec le CFPA ayant été conclu en fin d'année scolaire 2016-2017, nous n'avons pas pu intégrer de diplômés du centre dans l'étude.**

L'étude sur l'insertion des jeunes diplômés bénéficiaires du programme pose le premier jalon d'évaluation de l'impact du projet afin de s'assurer de la pertinence de la formation dispensée, ainsi que les résultats d'insertion des diplômés sur le marché de l'emploi, un an environ après l'achèvement de leur formation. Cet exercice sera reconduit à intervalles réguliers afin de suivre les progrès dans le temps du projet Graines d'Espérance et d'adapter les axes d'intervention continuellement.

Au-delà de cet objectif, cette étude permet également d'aborder la question importante de l'appréciation que les bénéficiaires ont, d'une part sur la formation qu'ils ont reçue, et d'autre part de l'emploi qu'ils exercent. Une partie de l'étude d'impact porte sur les activités d'orientation et d'emploi, pilier important du programme Graines D'Espérance, qui apporte un soutien aux élèves des deux écoles partenaires dans leur recherche de stage et d'emploi (ateliers d'écriture de CV, préparation à l'entretien d'embauche, mise en contact avec les entreprises, etc.).

La présentation de l'étude se fera en deux temps. Dans une première partie, nous expliciterons les éléments de contexte (économiques, sociaux,

institutionnels etc.) importants à appréhender pour l'évaluation des résultats du programme Graines d'Espérance. La seconde partie portera sur les détails de l'enquête. Cette seconde partie sera elle-même divisée en deux sous-parties. La première sous-partie s'attachera à décrire la démarche méthodologique adoptée, alors que la deuxième présentera les résultats de cette enquête.

1. Eléments de contexte de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire

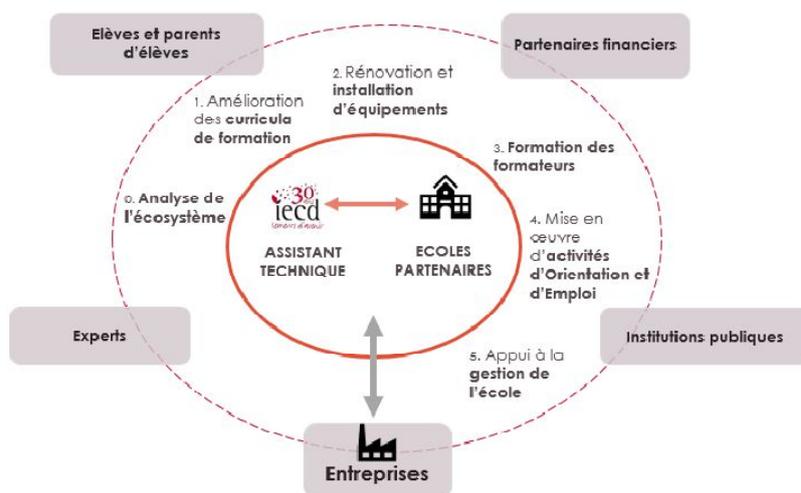
1.1 Contexte macro-économique en Côte d'Ivoire

Après plusieurs années de crise politico-militaire dans le pays (2002-2011), la Côte d'Ivoire reprend le chemin de la croissance depuis 2012 et est parvenue à stabiliser son environnement macroéconomique, avec un taux de croissance moyen annuel d'environ 9% et une inflation maîtrisée. En 2016, la Côte d'Ivoire poursuit sur sa lancée avec une croissance du PIB réel estimée à 8% environ, ce qui constitue la plus forte croissance de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), et un taux d'inflation moyen de 0,7%. L'intervention de l'IECD en Côte d'Ivoire s'inscrit dans le Plan National de Développement qui vise l'émergence de l'économie du pays en 2020 avec deux priorités stratégiques : la transformation structurelle et la réduction de la pauvreté. Ce plan d'actions prévoit, entre autres, le renforcement de la formation professionnelle mais également d'ambitieux projets pour le développement du secteur de l'électricité en Côte d'Ivoire, en mettant l'accent sur le développement des énergies renouvelables. Dans le cadre des objectifs énergétiques du gouvernement, les énergies renouvelables (photovoltaïque principalement mais biomasse également) devraient représenter 20% de la capacité de production du pays à l'horizon 2030 et d'importants investissements sont nécessaires dans le secteur afin de réaliser cet objectif au regard de la part actuelle des énergies renouvelables d'environ 2%.

Pour répondre à ces priorités, le secteur productif ivoirien présente des besoins croissants en main d'œuvre qualifiée et apte à travailler sur des équipements modernes. Or, on constate qu'en Côte d'Ivoire, la plupart des jeunes ont peu ou pas d'instruction. Très élevée, la proportion de jeunes sans emploi ou formation (NEET) est, de surcroît, à la hausse. En effet,

34.1% des 15-29 ans étaient dans cette situation (NEET) en 2012 et leur nombre a augmenté pour atteindre 36.0% en 2016. Par ailleurs, les jeunes NEET sont principalement issus de l'éducation secondaire, 44,2% pour les filles et 68,2% pour les garçons. Ces individus courent un risque important d'exclusion sociale. Enfin, la quasi-totalité des jeunes en situation d'emploi en 2016 occupe un emploi informel ; cela concerne 99,5% des 14-24 ans et 95,8% des 25-35 ans, population qui de surcroît perçoit un salaire moyen nettement inférieur à ses aînés. 46% des 25-35 ans et 73,9% des 14-24 ans perçoivent une rémunération inférieure au salaire minimum de 60 000 FCFA/mois. Dans un contexte où la forte croissance de l'économie ivoirienne depuis 2012 appelle à la formation professionnelle d'une main d'œuvre qualifiée, notamment dans les métiers de l'électricité, l'IECD a décidé d'étendre le programme Graines d'Espérance en Côte d'Ivoire en 2016. Le programme Graines d'Espérance accompagne les centres de formation professionnelle de Bonoua, de Duékoué et d'Abengourou dans l'amélioration de leurs filières électricité, pour que leurs élèves soient aptes et compétents et puissent s'insérer rapidement sur le marché de l'emploi. Le programme Graines d'Espérance déploie une méthodologie qui passe par la mise à jour des contenus de formation, la rénovation du matériel pédagogique technique, la formation des formateurs, l'amélioration de la gestion des écoles et une meilleure orientation des élèves. Ainsi, l'action de l'IECD en Côte d'Ivoire contribue à une meilleure acquisition des compétences techniques par les jeunes au cours de leur formation et donc à une meilleure insertion socioprofessionnelle.

Une méthodologie complète: du recrutement de l'élève à son insertion professionnelle



1.2 Ecosystème et chaîne de valeur de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire

L'enseignement Technique et Professionnel en Côte d'Ivoire se décline en sept diplômes, allant du Certificat de Qualification Professionnelle au Brevet de Technicien Supérieur.

N°	Diplôme	Libellé	Durée de la formation	Tranche d'âge	Niveau minimum d'étude	Mode de recrutement
1	CQP	Certificat de Qualification Professionnelle	2 ans	15 à 17 ans	CM2	Inscription libre
2	CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle	3 ans	15 à 27 ans	5 ^{ème}	Concours
3	BEP	Brevet d'Etude Professionnelle	2 ans	15 à 22 ans	3 ^{ème}	Orientation
4	BT	Brevet de Technicien	3 ans	15 à 27 ans	3 ^{ème}	Concours
5	BP	Brevet Professionnel	3 ans	22 ans et plus	<ul style="list-style-type: none"> • CAP + 3 ans d'expérience • BEP + 1 an d'expérience 	Concours
6	EAC	Baccalauréat	3 ans	15 à 27 ans	3 ^{ème}	Orientation
7	DTS	Brevet de Technicien Supérieur	2 ans	17 à 27 ans	BT ou BAC	Orientation et Concours
			3 ans	17 à 27 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 160 points au BAC A, B, C, et D • 192 points au BAC E, F, G1, G2 	Concours

Constitué de 59 établissements publics de formation, 13 structures publiques d'intervention en milieu rural et 318 établissements privés de formation agréés par l'Etat, le système de formation professionnelle dispose d'une capacité d'accueil de 60 000 jeunes, tous niveaux et filières confondus, et ne permet de répondre qu'à 15% des besoins (estimés à 400 000 soit ¼ des élèves du secondaires). De plus, la répartition des effectifs entre les différents niveaux de diplôme est très inégale. Les niveaux supérieurs - diplômes de technicien, de technicien supérieur et baccalauréat professionnel - représentent 80 % de l'effectif de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Dévalorisés, les CQP, CAP et BEP représentent les 20% restants et ne sont que peu soutenus par le Ministère alors même qu'ils offrent de meilleures perspectives d'insertion que les diplômes supérieurs. Le prestige des études universitaires attire beaucoup de jeunes ivoiriens et entraîne ainsi une saturation du marché de diplômés surqualifiés en inadéquation avec les besoins importants des entreprises en techniciens qualifiés. De manière générale (à tous types d'enseignement) en Côte d'Ivoire, le niveau d'insertion est inversement proportionnel au niveau de diplôme et cette tendance s'avère vraie pour la formation professionnelle également.

	Taux de chômage (officiel)
CAP	14,6%
BEP	9,5%
BP	16,5%
BT/BAC TECHNIQUE	25,0%
BTS	35,7%

Source : AGEPE, à partir des données de l'EEMCI 2012

Comme l'ensemble du secteur Education-Emploi, l'Enseignement Professionnel a vu son budget diminuer considérablement depuis les années 1990. Il s'établit maintenant autour de 1.5% du budget de l'Etat, soit 20 millions de FCFA, ce qui ne permet pas d'assurer un entretien convenable de l'ensemble des centres de formation du pays. La plupart des élèves s'exercent sur des équipements peu fonctionnels et désuets au vue des technologies actuelles.

Outre les problèmes de capacité et de moyens, la formation professionnelle en Côte d'Ivoire se caractérise par un manque de concertation entre les acteurs publics et les acteurs privés. En effet, le secteur privé ne contribue que très peu à l'élaboration des contenus de formation, ce qui se traduit par une inadéquation des curricula avec les besoins des entreprises. En outre, la formation professionnelle en Côte d'Ivoire reste beaucoup trop théorique : le manque de pratique des jeunes diplômés et des stagiaires est déploré par les entreprises. Trop inexpérimentés, ceux-ci se contentent de réaliser des observations sur les chantiers. Ils ne sont donc pas du tout opérationnels et coûtent trop chers aux entreprises, qui souvent ne souhaitent plus embaucher de stagiaires et jeunes diplômés sans expérience.

Enfin, les formations techniques n'anticipent également pas assez sur les métiers et les nouvelles compétences qui pourraient permettre aux jeunes techniciens d'être des promoteurs pour des nouveaux marchés à développer et/ou des niches à exploiter, telles que l'énergie solaire, l'efficacité énergétique, le froid, etc.

Face aux faiblesses du système en place, le pays a engagé depuis 2009 une réforme profonde de la formation professionnelle, maintenant pilotée par le Secrétaire d'Etat en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, et qui s'articule autour de six axes :

- **1. Accès à la formation**, pour répondre aux problèmes de capacité du système et apporter également une meilleure couverture géographique
- **2. Offre de formation**, pour mettre à niveau les contenus de formation qui sera également rendue plus opérationnelle
- **3. Partenariat Ecole – Entreprise**, pour impliquer davantage le secteur privé dans la formation technique et professionnelle
- **4. Insertion professionnelle**, pour mettre en place des activités ayant pour but de faciliter l'insertion des jeunes
- **5. Certification des Compétences**, pour mettre en place un cadre institutionnel de certification des compétences
- **6. Gouvernance du système**, ayant pour but de réorganiser et revoir le fonctionnement des structures sous tutelle, ainsi que le statut (plus autonome) et les méthodes d'évaluation des établissements.

Les pouvoirs publics ivoiriens sont supportés dans cette démarche par la Coopération Internationale avec deux acteurs majeurs que sont l'ONUDI (l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel) et l'AFD (l'Agence Française de Développement).

A travers les partenariats C2D, l'AFD a joué un rôle sur les axes 3 et 4, en œuvrant respectivement à la création de cellule du partenariat école-entreprise et à la création des 13 branches professionnelles.

L'ONUDI, à travers le projet PROFORME financé par l'Union Européenne (budget : € 7,590,000), vise à opérationnaliser le système de la formation professionnelle dans le pays en alignant les contenus et modalités de formation aux attentes des acteurs économiques. L'ONUDI a ainsi mis en place un partenariat entre les acteurs économiques, les organismes professionnels et le système de formation professionnelle. Un partenariat avec l'IPNETP (l'Institut Pédagogique Nationale de l'Enseignement Technique et Professionnel) a vu le jour et se déploie sous la forme de rénovation de locaux et fourniture d'équipements ainsi que par la formation aux formateurs.

L'IECD est en contact de manière régulière avec ces deux organisations, afin de coordonner le soutien aux établissements scolaires, d'intervenir de manière complémentaire auprès des pouvoirs publics mais également d'échanger les bonnes pratiques et expertises de chacune.

2. L'enquête d'insertion auprès des diplômés des centres de formation partenaires de Graines d'Espérance en Côte d'Ivoire

2.1 Démarche méthodologique de l'enquête

2.1.1 Développement des outils de collecte des données

L'équipe du projet s'est accordée sur les indicateurs à mesurer, à partir desquels elle a conçu un questionnaire d'enquête, ensuite traduit en maquette de saisie sous format Excel. A partir des fiches individuelles des bénéficiaires développées par l'équipe GDE, une base de données des enquêtés a été conçue. Cette base renseigne les noms, prénoms et contacts des diplômés ainsi que ceux de leurs parents respectifs. Elle a ainsi facilité la prise de contact avec chaque enquêté.

Le tableau ci-dessous présente les différentes rubriques constitutives du questionnaire :

Intitulé des rubriques	Nombre de questions
Informations préliminaires (identification)	7
Situation actuelle du bénéficiaire	26
Emploi précédent	6
Poursuite des études	5
Situation de chômage	7
Appréciation de la formation du CAP	5
Appréciation de l'action de l'IECD	2

2.1.2 Sélection et formation des enquêteurs

Cette étude a été réalisée par Moustapha ZIKE, assistant de projet, diplômé d'une Maîtrise en Economie de l'Université de Bouaké et en passe de

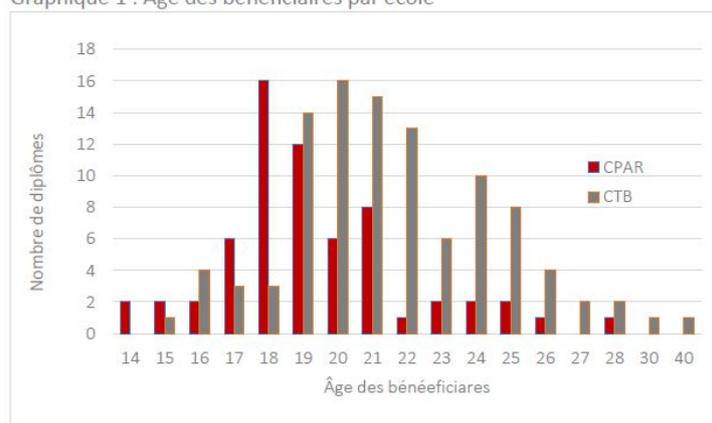
valider un Master 2 en Economie du Développement qui disposait, en outre, déjà d'une expérience d'enquête d'insertion (des femmes en milieu rural) au sein d'une ONG française. Il paraissait important de recruter une personne locale ayant connaissance de l'environnement économique et social du pays, ainsi qu'un contact facile avec les bénéficiaires.

2.1.3 Présentation de l'échantillon

La section qui suit présente les caractéristiques des 41 bénéficiaires du programme Graines d'Espérance, selon quatre axes : âge, origines, niveau d'étude en début de formation et motivations d'orientation.

- **Age des bénéficiaires**

Graphique 1 : Âge des bénéficiaires par école



La courbe de répartition des âges varie selon les centres. Au CPAR, les élèves ont souvent entre 17 et 21 ans, mais les plus jeunes ont 14 ans et le plus âgé a 28 ans. Au CTB, la majeure partie des élèves a entre 19 et 25 ans alors que le plus âgé a 40 ans. La moyenne d'âge se situe à 19 ans au CPAR et à 21 ans au CTB.

Cette différence s'explique par les contextes culturels et sociaux des régions de Bonoua et de Duékoué. Dans la région de Duékoué, le niveau de scolarisation est très faible. Les élèves quittent l'enseignement général assez jeunes, et sont alors accueillis au CPAR, d'où l'importance de la filière

CQP¹ pour les remettre à un niveau suffisant afin d'intégrer le CAP. La poursuite des études au-delà de 21 ans, est assez rare dans la région, les jeunes étant amenés relativement tôt à travailler dans les plantations.

A Bonoua, malgré les difficultés économiques, les études sont plus valorisées. Les personnes bénéficiaires, même à un âge plus avancé (de 21 à 26 ans), ont à cœur d'obtenir un diplôme. Cette valorisation des études se retrouve souvent chez les ethnies lagunaires (sud du pays), moins conservatrices que celles du nord, par leur ouverture aux échanges et aux cultures extérieures.

• *Origine des bénéficiaires*

Les élèves sont, en grande majorité, de nationalité ivoirienne et viennent de toutes les régions du pays, avec une prédominance des deux régions où se trouvent le CTB et le CPAR (respectivement les régions du Sud-Comoé et du Guémon).

Pour certains, les parents sont d'origine étrangère, venant des pays voisins (Burkina Faso, Guinée...). Ceci est surtout valable au CPAR, car cette région a accueilli beaucoup de travailleurs immigrés. Toutes les ethnies (et religions du pays) sont ainsi représentées parmi les personnes bénéficiaires. Les centres ne font bien sûr aucune sélection des élèves sur ces critères.

Aussi les personnes bénéficiaires sont majoritairement issues de parents très modestes. Souvent, le schéma familial est un père planteur (43%), c'est-à-dire un petit exploitant agricole qui cultive le café, le cacao, ou l'hévéa, et dont le revenu dépend du coût d'achat qui est fixe, et actuellement faible. La mère est ménagère dans 51% des cas, ce qui signifie qu'elle s'occupe des travaux domestiques et aide son époux dans les champs agricoles. Elle n'apporte alors pas de revenu supplémentaire au foyer. Près d'un quart des personnes bénéficiaires sont orphelins de père. Ils sont alors à la charge d'un autre parent ou à leur propre charge.

¹ CQP : Certificat de Qualification Professionnelle, formation effectuée sur un ou trois ans pour les élèves n'ayant pas atteint le niveau 5ème.

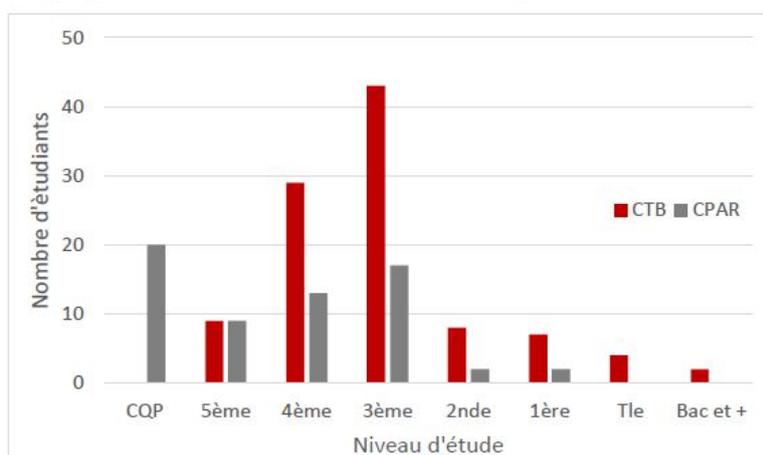
Traditionnellement, c'est le père de famille qui a la responsabilité de gagner les ressources pour son foyer et l'éducation de ses enfants, et c'est son emploi qui est le plus indicatif du niveau de vie du foyer. Cependant, il convient d'évaluer les charges en parallèle.

Il n'est pas pertinent de compter le nombre de frères et sœurs pour apprécier les charges des parents, car les environnements familiaux sont assez complexes. Les enfants sont souvent à la charge de tuteurs, ou bien les parents ont à leur charge des enfants qui ne sont pas les leurs. Pour simplifier, notons qu'en moyenne un père de famille a six enfants à sa charge, ce qui ajoute aux difficultés financières, même quand son revenu est décent.

La situation sociale modeste des parents expose donc les élèves à une précarité réelle. Pour quantifier cette précarité, nous avons choisi pour critère premier la difficulté qu'ont les personnes bénéficiaires à parvenir à payer leurs frais de scolarité. Selon ce critère, 67% des personnes bénéficiaires se trouvent dans une situation précaire.

- **Niveau d'étude avant la formation technique professionnelle**

Graphique 2 : Niveau d'étude en début de CAP par centre de formation



Les personnes bénéficiaires arrivent à la formation professionnelle après une formation initiale dans l'enseignement général et sans expérience préalable en électricité.

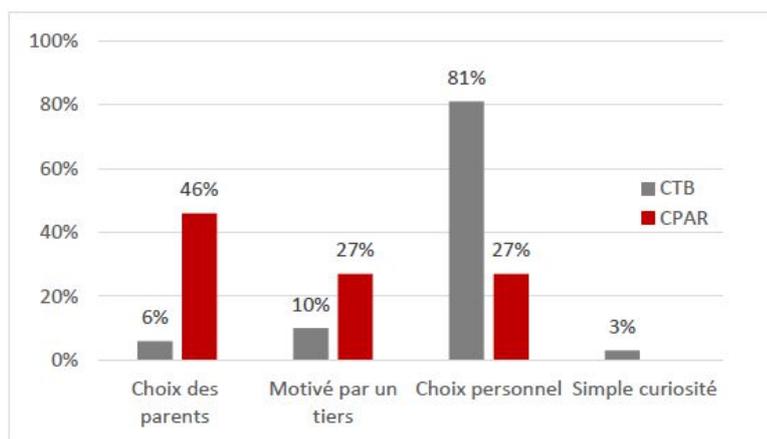
Nous constatons tout d'abord, comme en témoigne ce graphique, que le niveau scolaire est plus élevé dans la région de Bonoua que dans la région de Duékoué. Au CTB, 71% des élèves ont un niveau 4ème ou 3ème. Ceux-ci ne parviennent pas à obtenir le brevet des collèges et préfèrent alors s'orienter vers une filière professionnelle. Cependant, 21% d'entre eux sont allés plus loin que la 3ème et ont fait le choix de revenir s'inscrire en CAP, ce diplôme leur garantissant davantage de débouchés (chômage plus élevé au sein des diplômés issus de l'enseignement général).

Au CPAR, seuls 6% des élèves ont un niveau supérieur à la 3ème. 31% des élèves viennent de la filière CQP qui les a préparés au CAP. Avant de s'inscrire en CQP, les élèves ont un niveau d'études allant du primaire à la 6ème.

• *Raisons du choix de la formation technique en électricité*

On note une très grande différence entre les profils des élèves du CTB et ceux du CPAR, le choix de la filière électricité étant beaucoup plus souvent une décision personnelle pour les jeunes du CTB que pour ceux du CPAR. Ceci a une influence importante sur la motivation des jeunes quant à leurs études et insertion professionnelle.

Graphique 3 : Raison du choix de la filière CAP électricité par centre de formation



2.1.4 Collecte, saisie et analyse des données

La collecte et saisie des données a été faite sur trois semaines. Les 41 diplômés ont été contactés et 40 ont répondu à l'enquête (taux de réponse de 97.5%). La majeure partie des entretiens a été réalisée par appel téléphonique (36/40 soit 90%) d'une durée moyenne de vingt minutes, alors que quatre d'entre eux ont été effectués via des entretiens en personne.

L'usage de la méthode téléphonique a permis d'avancer plus rapidement et d'éviter les contraintes liées au déplacement.

Le processus d'entretiens a été, dans l'ensemble, très fluide et les informations faciles à obtenir. L'enquêteur a remarqué une méconnaissance de l'IECD par les bénéficiaires, qui sont cependant familiers du programme Graines d'Espérance et des personnes en charge du projet. Il a également noté un besoin d'adapter l'approche et le langage en fonction des zones sondées, le niveau étant plus bas à Duékoué qu'à Bonoua.

La saisie des données s'est faite dans le logiciel Excel, de manière simultanée aux entretiens afin d'éviter toute erreur de recopie, et ont été analysées dans un même fichier par la suite. Les données de cette analyse sont présentées dans la suite de ce rapport.

2.1.5 Lecture critique de la démarche pédagogique

La disponibilité des données personnelles de chaque bénéficiaire a été un atout considérable dans la mise en œuvre de l'enquête. Cependant, les coordonnées de certains élèves ayant changé depuis la fin des études et, en absence de suivi des diplômés par les écoles, il a été parfois difficile d'entrer en contact avec certains d'entre eux. L'enquêteur a alors eu recours à l'entourage, le plus souvent la famille dont les coordonnées avait également été enregistrées par l'équipe Graines d'Espérance, pour atteindre ces jeunes en question. Ces difficultés mettent évidemment en lumière la nécessité de suivre les jeunes diplômés (création de réseaux des anciens), mais également d'autonomiser les écoles dans ces démarches, axes sur lesquels le projet travaille et portera davantage d'efforts dans le cadre des activités d'Orientation et d'Emploi. L'utilisation de la méthode téléphonique pour interroger les bénéficiaires a permis d'avancer assez rapidement dans les entretiens. Elle demeure également un moyen efficace d'obtenir les réponses à toutes les questions développées (risque d'abandon en cours de sondage plus limité) et d'aborder une approche davantage qualitative en favorisant l'échange et l'explication des réponses données. Aussi, le fait que ces bénéficiaires aient une relation de proximité avec l'équipe de Graines d'Espérance a facilité l'accès à ces enquêtés et a permis d'instaurer un climat de confiance avec chaque sondé. Aucun des 40 bénéficiaires interrogés n'a fait preuve de réticence envers l'enquêteur.

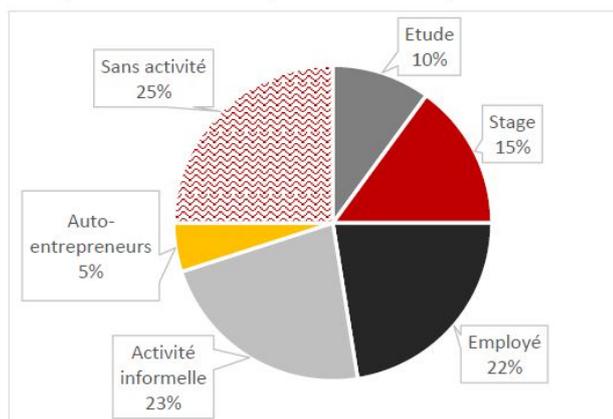
Le nombre limité des diplômés de cette première promotion, et la proximité des relations nouées par l'équipe Graines d'Espérance avec ces jeunes, étaient des facteurs propices à la conduite de l'enquête via appels téléphoniques. Il est évident que la méthode montrera ses limites avec l'élargissement du programme à d'autres écoles et la croissance du nombre de diplômés. Des méthodes mixtes (email / téléphone / en personne) impliquant davantage l'école (journées des anciens) devraient être envisagées pour les prochaines enquêtes. La méthodologie est, quoiqu'il en soit, revue chaque année par les équipes Graines d'Espérance en centrale, afin d'améliorer continuellement les outils et approches en fonction des retours expériences de chaque pays, sur cet exercice d'étude d'insertion.

2.2 Analyse de la phase de transition Ecole – Marché du travail pour les diplômés des centres de formation partenaires du programme Graines d'Espérance en Côte d'Ivoire

2.2.1 Insertion professionnelle des diplômés

75% des diplômés de cette première promotion du programme GDE en Côte D'Ivoire sont en sortie positive, c'est-à-dire ayant trouvé un emploi/stage ou en poursuite d'étude, voire une combinaison des deux (emploi et études) au moment de l'enquête. On constate cependant des réalités très différentes d'un centre à l'autre. Si 93% des diplômés de Bonoua sont en sortie positive, ils ne sont que 27% en ce qui concerne Duékoué.

Graphique 4 : Situation professionnelle des diplômés huit mois après avoir obtenu leur diplôme



Pour le centre de Bonoua, les diplômés en sortie positive sont répartis de la manière suivante :

- 30% sont salariés
- 29% sont dans des activités informelles
- 18% sont en étude-emploi

- 15% sont en stage
- 4% sont en étude (poursuite des études pour l'obtention du BT en électricité)
- 4% sont autoentrepreneurs.

Au CPAR de Duékoué, trois des onze diplômés (27%) sont en activité et les activités exercées se répartissent de manière suivante :

- 1 en stage
- 1 est salarié
- 1 est en activité informelle sans qualification.

2.2.2 Structure d'embauche des diplômés en situation d'emploi

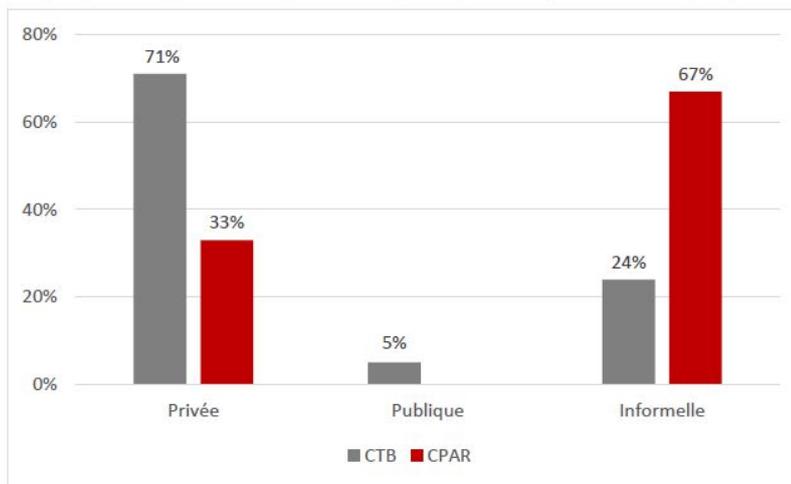
Le BTP s'avère être le plus gros pourvoyeur de débouchés (65% des diplômés en emploi), loin devant le commerce (12%) et l'industrie (12%). Ces résultats témoignent à nouveau du dynamisme du BTP en Côte d'Ivoire.

Le pays est «en chantier» ! Depuis la fin de la crise, les besoins en construction / reconstruction sont importants ; le secteur du bâtiment a fortement contribué à la croissance économique, avec un taux annuel de +19,2%² en 2012. Plusieurs entreprises de construction se sont installées dans les villes côtières, notamment Abidjan, avec la réalisation de grands chantiers offrant ainsi de nombreuses opportunités d'emplois aux diplômés en électricité. Encore une fois, on note des différences importantes entre les diplômés de Bonoua et ceux de Duékoué. Si le BTP est de très loin, le premier débouché pour Bonoua, les jeunes disposent également de plus d'options d'orientation (industrie, services etc.) et ne sont en conséquence que 24% à exercer dans le domaine informel. Au contraire à Duékoué, l'orientation est assez «binaire», le commerce dans l'économie informelle étant le premier débouché (2/3 des diplômés) devant le BTP (1/3). Proche du plus gros bassin d'emplois du pays qu'est la ville d'Abidjan, Bonoua jouit également d'un certain dynamisme et voit s'installer de plus en plus d'entreprises industrielles, la transformation agro-alimentaire étant le

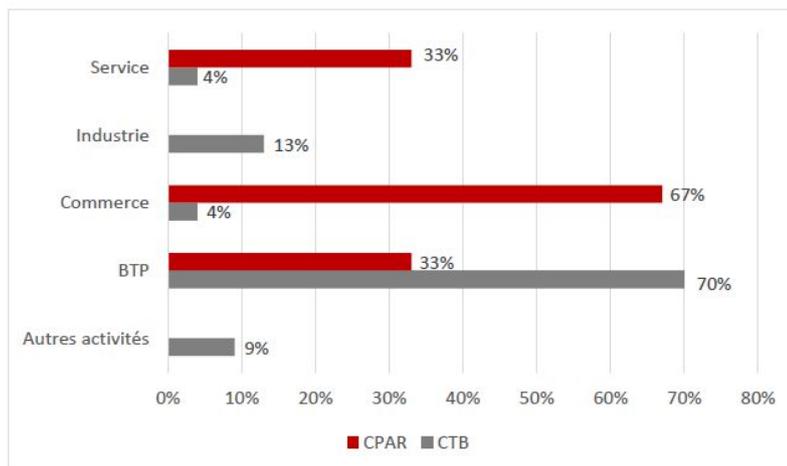
² FOND AFRICAIN DE DEVELOPPEMENT novembre 2013 : Rapport d'évaluation du programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et d'insertion des jeunes

secteur plus représenté. La région de Duékoué est, quant à elle, une zone purement agricole avec peu d'entreprises dans le domaine de l'électricité. Les diplômés exerçant une activité dans le secteur privé se trouvent tous à Abidjan.

Graphique 5 : Types d'entreprises intégrées par les diplômés en emploi par centre de formation



Graphique 6 : Secteurs d'activités intégrés par les diplômés en emploi par centre de formation

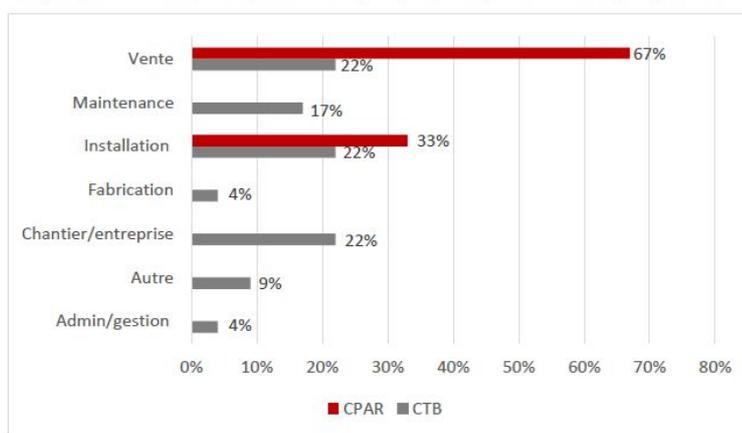


Le type de poste occupé par les bénéficiaires est la conséquence directe des secteurs et structures d'embauche. Les diplômés du CPAR travaillant dans

le commerce (2/3), sont des vendeurs d'articles non-électriques (vêtements). Un seul des trois diplômés du CPAR réalise des installations électriques.

La plus grande variété des secteurs d'embauche des diplômés de Bonoua se traduit également par une plus grande variété dans la nature des postes occupés (maintenance dans l'industrie, vente d'équipements électriques, réalisation d'installations électriques, etc.). En conséquence, seuls 9% des diplômés de Bonoua ont un emploi sans lien avec leur formation.

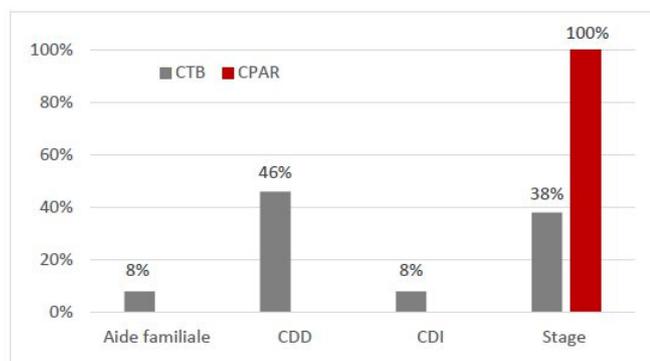
Graphique 7 : Nature des postes occupés par les diplômés en emploi par centre de formation



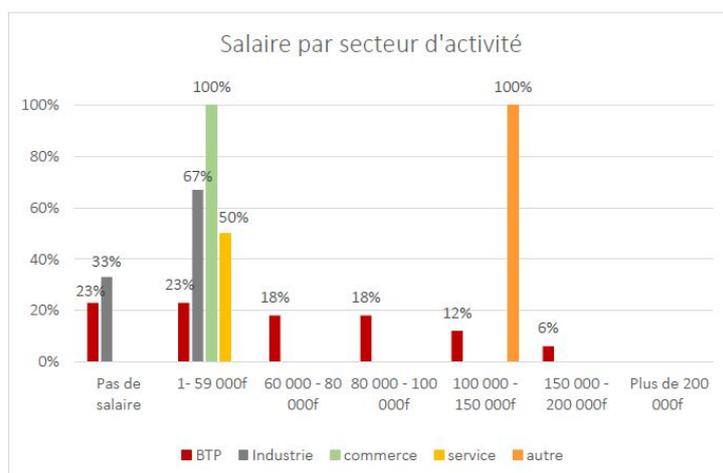
2.2.3 Statut et salaire des diplômés en situation d'emploi

Là encore, de par la nature des entreprises, les jeunes de Duékoué sont dans des situations relativement précaires. Seul un bénéficiaire dispose d'un contrat de travail (stage) dans le domaine du bâtiment. Tous les diplômés de Duékoué se trouvent tous dans la fourchette basse des rémunérations (fourchette large allant de 0 FCFA à 200 000 FCFA). Aucun d'entre eux n'atteint le SMIG établi à 60 000 FCFA en Côte D'Ivoire. La majorité des élèves du CTB est en stage ou en CDD. Seuls 8% d'entre eux ont réussi à décrocher un CDI. Même si 46% d'entre eux ne disposent pas de contrat de travail, les niveaux de rémunération observés sont toutefois plus élevés qu'à Duékoué, avec 56% des jeunes de Bonoua ayant un salaire équivalent ou supérieur au SMIG. Les jeunes en situation de stage et d'aide familiale (respectivement 50% et 100%) ne l'atteignent pas.

Graphique 8 : Types de contrats de travail détenus par les diplômés en emploi par centre de formation



Graphique 9 : Salaires des diplômés en emploi par centre de formation



Le secteur du BTP est de loin celui qui offre les meilleures perspectives en matière de rémunération ; 56% des diplômés travaillant dans ce secteur perçoivent un salaire supérieur ou égal au SMIG. Aucun des jeunes exerçant dans l'industrie, le commerce ou les services n'atteint le SMIG. Pour rappel, 74% des 14-24 ans touchent un salaire inférieur au SMIG en Côte d'Ivoire.

Les raisons des écarts de revenus parmi les bénéficiaires du CTB sont détaillées dans le tableau ci-dessous :

Tranche salariale FCFA	Pourcentage	Type d'activité	Observation
Pas de salaire	9%	Stage et activité marginale	Parmi ces bénéficiaires, 33% sont en stage et 67% sont dans des activités informelles dans le secteur artisanal. Il s'agit d'activités dans des ateliers de quartier pour se perfectionner.
1 - 59 900	35%	Stage et activité marginale	37% de ces bénéficiaires perçoivent ce salaire comme prime pour leur déplacement dans le cadre du stage de façon mensuelle. En revanche, 63% perçoivent ce revenu car ils sont employés à mi-temps sur des chantiers de construction pour des installations. Cela ne constitue pas une source de revenus stable.
SMIG= 60 000 FCFA			
60 000 – 80 000	22%	Stage, emploi, activité marginal	Parmi ces bénéficiaires 20% perçoivent cette somme comme prime de stage. 20% ont ce salaire car employés à mi-temps et pour 60% comme salaire issu de leur emploi.
80 000 – 100 000	17%	Stage et emploi	Pour 50% d'entre eux, cette tranche salariale représente une prime de stage et pour la deuxième moitié, il s'agit d'un salaire régulier et stable.
100 000 – 150 000	13%	Emploi et autoentrepreneurs	Parmi ces bénéficiaires, 67% perçoivent cette tranche comme salaire issu de leur emploi et 33% comme bénéfice issu de leur activité personnelle. Il faut noter que pour ces derniers, ces revenus ne sont pas stables et peu variés.
150 000 – 200 000	4%	Emploi	

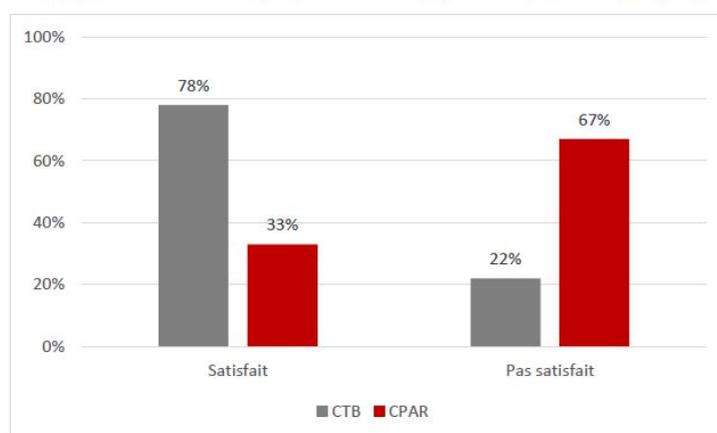
2.2.4 Epanouissement professionnel

C'est assez logiquement que nous constatons des appréciations très différentes d'un centre à l'autre, les diplômés du CTB étant davantage épanouis (78% satisfaits) dans leur milieu professionnel que les jeunes de Duékoué (33% satisfaits). Il est intéressant de noter que le salaire n'est pas un élément discriminant entre les deux centres, puisque 50% des bénéficiaires de chaque école se disent satisfaits du niveau de rémunération. Les jeunes diplômés exprimant une insatisfaction, souhaiteraient avoir un niveau de rémunération plus élevé afin d'améliorer leur niveau de vie mais aussi d'être plus indépendants de leur famille.

Deux facteurs jouent un rôle important dans l'appréciation des jeunes, la localisation du lieu de l'emploi et l'adéquation du poste avec les qualifications du jeune. Les jeunes du CTB en activité exercent principalement dans leur zone de préférence. 48% d'entre eux sont à Abidjan, 34% à Bonoua et 9% dans les villes proches de Bonoua tel que

Grand-Bassam et Aboisso. Ils ne sont que 9% à être éloignés de Bonoua. En revanche, les diplômés du CPAR exercent à 67% dans la ville d'Abidjan, loin de leur ville d'origine. Ensuite la non-conformité de l'emploi exercé avec la formation suivie entraîne frustrations et mécontentement, situation vécue par deux des trois jeunes diplômés du CPAR contre un peu moins d'un quart des jeunes issus du CTB.

Graphique 10 : Satisfaction professionnelle des jeunes diplômés en emploi par centre de formation



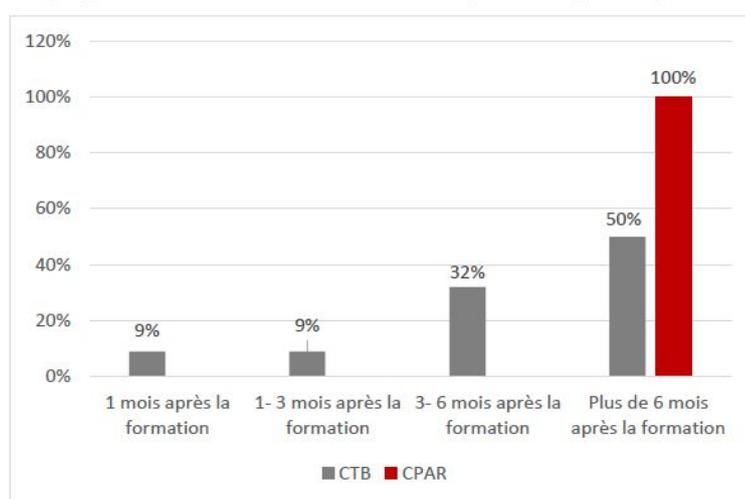
Malgré un niveau de satisfaction élevé, les jeunes diplômés du CTB témoignent tout de même pour 56% d'entre eux, d'un désir de changement (ce taux est de 100% pour le CPAR). Pour les deux tiers des jeunes de Bonoua aspirant à un nouvel emploi (ainsi que pour le jeune de Duékoué satisfait de sa situation professionnelle), cette volonté de changement traduit avant tout un désir d'ascension sociale. Ils se sont, pour beaucoup d'entre eux, déclarés ouverts à toutes opportunités pour autant qu'elles soient meilleures que leurs conditions actuelles.

2.2.5 Durée et méthode d'insertion professionnelle

L'obtention d'un emploi n'est pas chose aisée en Côte d'Ivoire, quel que soit le niveau de diplôme obtenu en fin d'étude. Les jeunes diplômés des centres partenaires de Graines d'Espérance se sont évidemment heurtés à cette difficulté, c'est pourquoi la majorité d'entre eux (100% pour le CPAR et 50% pour le CTB) n'a décroché son poste que plus de six mois après

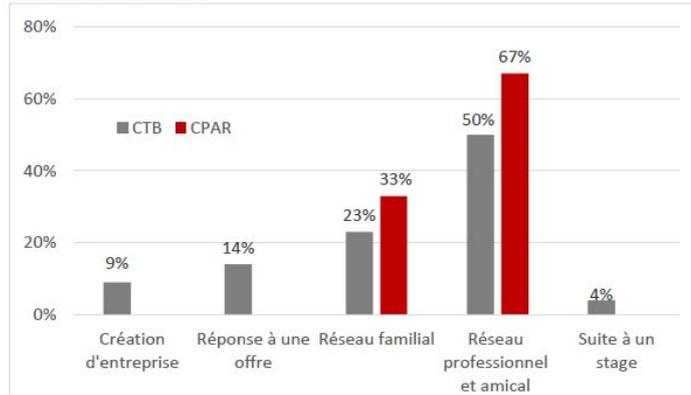
avoir obtenu son diplôme. Aussi certains bénéficiaires du CTB avaient également fait le choix de prendre quelques mois de vacances, avant de se lancer activement dans la recherche de leur emploi. Quant au CPAR, tous les bénéficiaires en activité étaient en stage durant les six premiers mois qui ont suivi l'obtention du diplôme.

Graphique 11 : Durée de recherche du 1^{er} emploi des diplômés par centre de formation



Une des difficultés majeures de la recherche d'emploi en Côte d'Ivoire est l'accès à l'information. Pour avoir connaissances des offres d'emploi, les diplômés doivent le plus souvent faire appel à leur réseau (familial, professionnel et amical).

Graphique 12 : Techniques de recherche d'emploi mises en œuvre par les diplômés en emploi par centre de formation



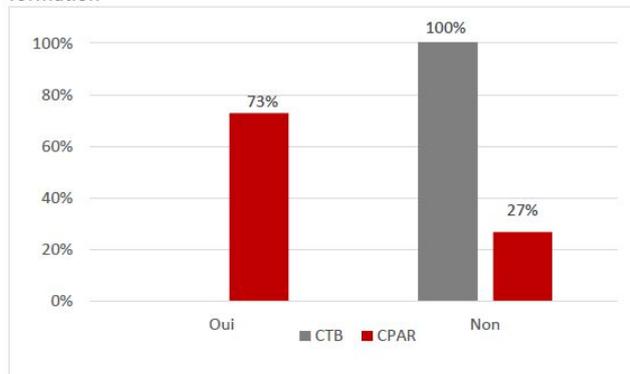
2.3 Situation de chômage

Les diplômés en situation de chômage sept mois après l'obtention du CAP représentent 25% de la totalité des bénéficiaires des deux écoles. Ils sont au nombre de 2 sur 29 au CTB (soit 6.9% des diplômés) et 8 sur 11 au CPAR (soit 72% des diplômés).

Un des premiers facteurs expliquant cet écart est la rapidité avec laquelle les élèves se sont lancés dans la recherche d'emploi. Si 50% des diplômés du CTB ont débuté leur recherche d'activité dans les trois premiers mois qui ont suivi l'obtention du diplôme, ils n'étaient que 12% des effectifs diplômés du CPAR. 25% des diplômés du CPAR n'ont même mené aucune action de recherche sur toute la période d'après diplôme. Cette relative passivité des diplômés de Duékoué est liée à deux facteurs. Le premier vient de l'environnement familial et régional. Malgré les activités d'orientation et d'emploi mis en place par l'IECD, ces jeunes ne disposent que de très peu de modèles d'identification pouvant les inspirer et leur donner les clés de la recherche d'emploi. Cela est beaucoup moins naturel que pour les jeunes de Bonoua, proches de grands bassins d'emplois, familiers de l'actualité et régulièrement confrontés à des modèles de réussite. En outre, le CPAR a mandaté depuis plusieurs années une personne en charge du placement en stage des élèves de troisième année. Les bons résultats de cette personne semblent avoir eu un effet pervers sur les jeunes, qui tendent à adopter une attitude assez attentiste quant à la recherche de stage.

On notera que 73% des diplômés du CPAR ont été en stage durant les six mois suivants l'obtention du CAP. Ainsi pour ces jeunes, les stages n'ont pas abouti à des emplois car peu d'entreprises embauchent leurs stagiaires et les diplômés se sont retrouvés en situation de chômage. Cette situation est le résultat de l'éloignement de leur région d'origine au pôle économique principal qu'est Abidjan et de l'absence de parent proche pouvant les supporter financièrement dans cette même ville. Les diplômés sont, la plupart du temps, hébergés par des amis ou des tuteurs de condition très modeste. Lorsqu'il se retrouve sans activité (fin de stage), il devient difficile à l'élève de subvenir à ses besoins et de rester à Abidjan, loin de sa famille, pour poursuivre sa recherche d'emploi. La solution privilégiée très souvent, est le retour auprès des parents dans les campements afin d'aider à l'exploitation agricole. Si le stage n'est donc pas une garantie d'emploi pérenne pour les jeunes de Duékoué, il semble que cela fasse bien la différence pour les jeunes de Bonoua. En effet, les trois diplômés du centre étant au chômage au moment de l'enquête, n'ont effectué aucun stage durant leur formation. Cette expérience professionnelle s'avère donc un réel atout pour les jeunes ayant la possibilité de rester sur Abidjan après leurs études.

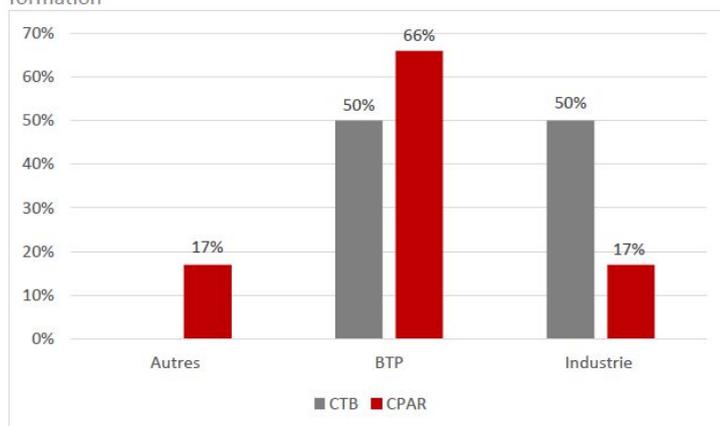
Graphique 13 : Expérience professionnelle (stage) des jeunes pré-situation de chômage par centre de formation



Il est intéressant de comparer les secteurs d'activité visés par les jeunes en recherche d'emploi. Si le BTP et l'industrie se partagent les candidatures des diplômés de Bonoua de manière équitable, le BTP est beaucoup plus représenté (66%) dans les recherches d'emploi des jeunes de Duékoué. Cette surreprésentation est évidemment un reflet de l'économie de Duékoué

mais probablement également d'une méconnaissance des jeunes quant aux opportunités dans l'industrie. Notons enfin que 17% des anciens étudiants de Duékoué ont postulé dans d'autres domaines, témoignant d'une volonté d'insertion coûte que coûte.

Graphique 14 : Secteurs d'activités visés par les diplômés en situation de chômage par centre de formation



2.4 Appréciation du programme Graines d'Espérance par les bénéficiaires

2.4.1 La qualité de la formation technique

Les diplômés du programme témoignent d'une grande satisfaction vis-à-vis de la formation et s'accordent à dire, pour 95% d'entre eux qu'ils ont été bien formés. 5% des bénéficiaires ont jugé la formation insuffisante. Un d'entre eux a poursuivi ces études, et ces aspirations à une formation plus complète devraient être satisfaites dans la poursuite de son cursus.

Afin d'approfondir les éléments entrant en compte dans l'appréciation générale des jeunes, l'étude insistait également sur la qualité du matériel, la pédagogie du corps enseignant et l'adéquation de la formation aux besoins du métier d'électricien.

Pour la qualité du matériel, les bénéficiaires ont mis en évidence l'apport positif d'un programme comme Graines d'Espérance. En effet, ils sont 62% à avoir jugé le matériel de formation comme étant de bonne qualité, mais cette appréciation est faite sur la base du matériel existant avant le

démarrage de GDE, autrement dit, un matériel en quantité insuffisante et rarement fonctionnel. L'IECD n'étant intervenu dans ces écoles qu'à partir de leur troisième année, cette promotion n'a bénéficié des salles et équipements rénovés (matériel Schneider Electric) que sur une période très courte. Ayant vu arriver les nouveaux équipements, 32 des 40 sondés ont mis en avant la vétusté et dangerosité des équipements sur lesquels ils s'étaient exercés pendant leurs deux premières années et ont manifesté une réelle satisfaction quant au matériel reçu par les écoles sur leur troisième année. Cela a facilité leur apprentissage du métier de l'électricité.

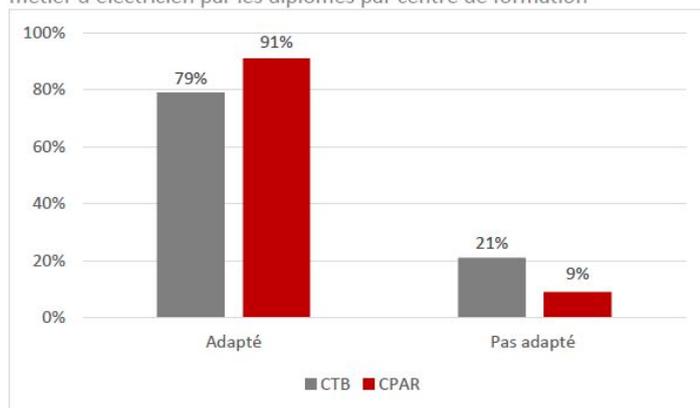
Le corps enseignant a été plébiscité par les diplômés puisque 39 d'entre eux (97.5%) ont déclaré être satisfaits ou très satisfaits des professeurs. Cet indicateur témoigne ainsi du choix pertinent des écoles partenaires sélectionnées par l'IECD, où travaillent des professeurs de qualité et motivés.

Un seul diplômé a répondu négativement à cette question, après avoir été réprimandé par un professeur pour cause de non-respect du règlement intérieur.

Une très grande majorité (91% du CPAR et 79% du CTB) juge la formation adaptée aux besoins du métier d'électricien. La formation leur a, d'après eux, permis de mieux comprendre le fonctionnement de l'électricité ainsi que l'importance et le rôle de chaque équipement dans la qualité et la sécurité des installations sur lesquelles ils sont amenés à intervenir en tant qu'électricien. Ils constatent bien mieux appréhender leur travail que leurs amis n'ayant suivi aucune formation (et ayant appris directement sur les chantiers).

Ceux qui, au contraire, ont témoigné une certaine insatisfaction ont manifesté en commentaire un désir de formation sur les énergies renouvelables, les énergies solaires en particulier, module que le programme Graines d'Espérance commence à intégrer à la formation.

Graphique 15 : Appréciation de la formation par rapport aux compétences requises pour l'exercice du métier d'électricien par les diplômés par centre de formation



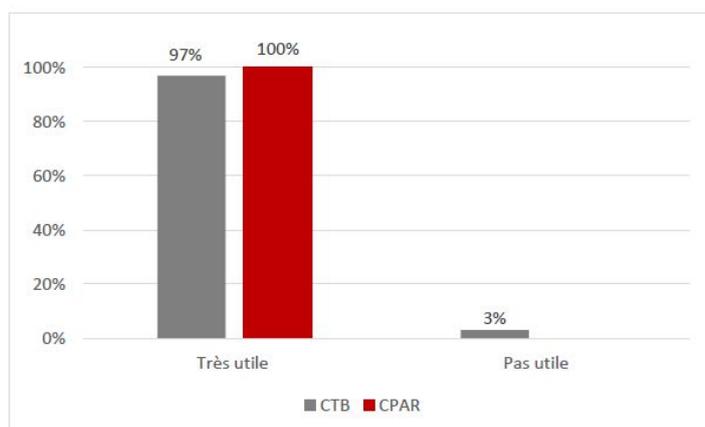
Les diplômés des deux centres envisagent leur avenir professionnel avec beaucoup d'optimisme (pour 95% d'entre eux), en intégrant la possibilité de l'auto-emploi. L'obtention d'un emploi stable et gratifiant fait partie de leur projet professionnel observé au cours de cette enquête. Ils sont satisfaits, voire très satisfaits dans 50% des cas, que ce soit de leur situation professionnelle, ou de la formation qu'ils ont suivie.

2.4.2 Les activités d'Orientation et Emploi (O&E)

Pilier du programme Graines d'Espérance, les activités d'orientation et d'emploi consistent à préparer les jeunes au marché du travail à travers une réflexion sur leur projet professionnel et la mise en relation avec les entreprises sous diverses formes (conférences, journées de l'emploi, stages etc.). Si les équipes de l'IECD avaient encore la main sur ces activités en Côte d'Ivoire, elles doivent à terme être transférées aux Bureaux d'Orientation et d'Emploi, dont la mise en place est en cours de réflexion avec les écoles partenaires (recrutement et formation des responsables, définition de plan d'actions etc.). L'appréciation extrêmement positive des activités d'orientation et d'emploi par les bénéficiaires est un des faits saillants de cette enquête. Ils ont particulièrement apprécié les ateliers mis en place par Graines d'Espérance, telles que les conférences sur les techniques de recherche d'emploi, la rédaction de CV et lettre de motivation, mais aussi les conférences sur le développement personnel. Souvent développées en partenariat avec l'Agence Emploi Jeunes, structure

étatique en charge de l'employabilité des jeunes diplômés, ces activités leur ont permis d'avoir davantage confiance en eux, en ce qu'ils apprennent en formation, et leur ont également appris à mieux valoriser leurs compétences. Les bénéficiaires ont également souligné le rôle important de l'IECD dans l'obtention des stages, qui leurs ont permis d'acquérir une expérience professionnelle ce qu'ils identifient comme un atout pour leur insertion sur le marché du travail.

Graphique 16 : Appréciation de l'utilité des activités d'Orientatoin et d'Emploi par les diplômés par centre de formation



3. Conclusion

Une enquête d'insertion du Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnel sur les 9906 diplômés de l'Enseignement Technique du pays en 2016, témoignait d'un taux d'insertion de 45% d'entre eux (55% étant au chômage) en sortie de formation. Au regard de ces résultats, le taux d'insertion de 75% atteint par la première promotion Graines d'Espérance nous laisse à penser que les actions mises en place par l'IECD apportent une solution aux jeunes ivoiriens en situation précaire, tout en faisant bénéficier les entreprises d'une main d'œuvre qualifiée. Cependant, l'étude a également mis en avant des résultats contrastés. S'ils sont bons au CTB (93% en sortie positive), ils sont nettement plus décevants (27% en sortie positive) au CPAR.

L'étude et l'expérience terrain nous ont montré que les difficultés d'insertion de certains jeunes ne sont pas liées à un problème de compétences. 100% des jeunes de la promotion 2016-2017 ont validé leur CAP et leurs compétences sont très souvent reconnues par les entreprises partenaires. Des exemples de réussite existent et plusieurs entreprises ont déjà manifesté la volonté de reprendre un étudiant en stage de fin d'étude après un premier stage concluant l'année précédente. Certains stages ont également débouché sur l'embauche du bénéficiaire.

Si l'équipe Graines d'Espérance garde comme objectif l'amélioration des contenus techniques du CAP et reste à l'écoute des entreprises pour intégrer des modules nécessaires et/ou d'avenir (photovoltaïque, automatisme, etc.), la clef de l'intégration de ces jeunes se trouve dans une plus grande professionnalisation de leur formation.

Le premier volet de cette stratégie de professionnalisation consiste dans le renforcement des partenariats noués par l'IECD auprès du secteur privé et des pouvoirs publics. Auprès du ministère, il s'agit de renforcer l'action de l'IECD sur le curriculum du CAP électricité afin d'y inclure le stage obligatoire à la formation des jeunes et que les entreprises intègrent petit à petit ce système, qui est encore relativement nouveau dans le pays. Ce type d'action ne portera ses fruits qu'à moyen voire long terme, et c'est pour cela qu'il est important de continuer à œuvrer sur les prochaines années à un renforcement des partenariats avec les entreprises afin d'offrir une visibilité accrue au programme et d'asseoir la légitimité et l'intérêt mutuel du stage à ces structures.

En ce qui concerne les actions auprès des étudiants et des écoles, il apparaît impératif de sensibiliser davantage ces jeunes venant de milieux défavorisés, au monde de l'entreprise. Il faut donner envie et confiance à ses jeunes ; leur ouvrir des horizons dont ils n'avaient pas connaissance jusque-là ! L'accent sera mis, dans les années à venir, sur les actions avec des entreprises

(forums emploi, visites d'entreprise) et le renforcement des Bureaux d'Orientation et d'Emploi mis en place dans les écoles. L'intervention de personnes ayant réussi dans les métiers techniques, modèles de réussite pour les jeunes en formation (cela est encore plus indispensable à Duékoué), nous semble particulièrement pertinent également.

Ensuite, l'écart important dans l'insertion des jeunes entre Bonoua et Duékoué nous amène à penser des stratégies d'intervention différentes. Si le stage est une étape cruciale dans la formation et un atout certain sur le marché du travail, l'obtention d'un contrat plus stable et mieux rémunéré demeure un challenge important en particulier pour les jeunes venant de la région de Duékoué. Afin que ces jeunes puissent rester au plus près de leur famille et de leur «réseau-support», l'équipe Graines d'Espérance a comme objectif de renforcer les partenariats avec les entreprises dans la région de Duékoué et réfléchit à la mise en place d'un programme de formation à l'entrepreneuriat. Cette formation devrait être menée en collaboration avec l'Agence Emploi Jeunes locale (qui a déjà dispensé une première séance de sensibilisation à l'auto-emploi dans l'école), partenaire avec qui les écoles et l'IECD doivent resserrer les liens (un projet de convention de partenariat est à l'étude). Un transfert de certains jeunes au projet prometteur, vers d'autres programmes de l'IECD (TPE – Programme d'appui aux Très Petites Entreprises) et un accompagnement par le partenaire local CIED (Côte d'Ivoire Entreprise Développement) sont des dispositifs qui doivent également être étudiés pour l'avenir du programme. L'auto-emploi pourrait résoudre une partie du problème de non-insertion professionnelle que rencontrent les jeunes de Duékoué en dépit d'un taux élevé de mise en stage des 3èmes années (73%).

A Bonoua, où les opportunités sont plus nombreuses, la progression du programme et une meilleure insertion des jeunes passera avant tout par une autonomisation de l'école. Il est démontré que pour ces jeunes, effectuer un stage augmente considérablement la probabilité d'insertion professionnelle. Aussi, le problème actuel et qui ne fera que grandir avec la taille du programme dans le pays, est que ce placement en stage repose encore presque entièrement sur les équipes de l'IECD. L'action de Graines d'Espérance portera donc fortement sur l'autonomisation du Bureau d'Orientation et d'Emploi à l'aide de formation (gestion, etc.) et par la mise en relation avec les entreprises partenaires.

La professionnalisation des jeunes, problématique commune aux deux centres, sera évidemment une des clefs de la réussite du programme à long-terme. Des actions sont déjà mises en place avec des ateliers CV, techniques de recherche d'emploi ; elles devront être renforcées et étendues (simulation d'entretiens, création d'adresse email pour ces jeunes presque tous

connectés, etc.). La professionnalisation des élèves passera également par l'autonomisation des BOE qui devront davantage accompagner et sensibiliser ces jeunes. Leur présence au plus près des élèves, à l'intérieur même des centres, aura nécessairement un impact nettement plus fort que les interventions ponctuelles (mais utiles) de l'IECD. Le renforcement de ces BOE pose la question du rôle et du recrutement des SERFE, personnels actuellement responsables des relations entreprises dans les écoles publiques. Si l'existence de ce poste est une base prometteuse pour la création de BOE à travers le pays, leur rôle ainsi que leurs objectifs peuvent être clarifiés et améliorés. Sur ce volet également, l'IECD aura un rôle à jouer auprès des pouvoirs publics, afin de doter les BOE des moyens nécessaires et de définir les responsabilités qui leurs incombent.

Enfin, cette première édition de l'enquête d'insertion pour l'évaluation du programme Graines d'Espérance en Côte d'Ivoire fournit une bonne référence pour l'amélioration du programme, des écoles et des techniques d'enquête pour les années à venir. Comme évoqué plus tôt dans le rapport, le maintien du contact et une certaine proximité avec les promotions diplômées est un prérequis à une enquête réussie. Pour la pérennité du programme qui est amené à grandir, il est important de transférer cet exercice vers les BOE des écoles dans les années à venir. Cette transition ira de pair avec l'amélioration des outils et la diversification des méthodes d'enquête et d'analyse. Afin d'obtenir davantage de réponses qualitatives, il sera pertinent d'introduire des moyens d'échanger en personne avec les diplômés, cela pouvant se faire via des tables rondes et à l'occasion d'évènements (remise de diplômes, journées des anciens) organisés par les BOE de chaque école. Tant qu'elles seront présentes dans le pays, les équipes Graines d'Espérance pourront soutenir les BOE des écoles, en lien avec les équipes IECD du siège qui travaillent à la conception et amélioration d'outils standardisés, pour une lecture facilitée au niveau mondial et une meilleure comparaison des résultats de chaque pays.

62 - REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION

Achévé d'imprimer
sur les presses de l'IPNETP

Juin 2018

ISBN : 2-909426-42-4

EAN : 9782909426471

REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE L'EDUCATION

SOUSSION D'ARTICLES : info@ipnetp.ci