

Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Côte d'Ivoire

2020

Soro Dognimon





Etude de pays

**Potentiel de partenariats pour les compétences
et la migration en Côte d'Ivoire**

2020

Soro Dognimon

Bureau international du Travail

Service des compétences et de l'employabilité

Département des politiques de l'emploi

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 978-92-2-134164-2 (print)

978-92-2-134165-9 (web pdf)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé à Genève, Suisse

Avant-propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition et le développement des compétences nécessaires pour l'emploi d'aujourd'hui et celui de demain représentent un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'enseignement et de formation pour faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de renforcer la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente également une chance permettant de réagir rapidement et efficacement aux besoins en compétences dans le marché du travail dans les pays d'origine, de destination et de transit.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le [Pacte Mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière](#) a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, notamment les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte est consacré à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et la facilitation de la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à «nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants» (UNGC, 2018, 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences à travers des partenariats entre pays et le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

L'Afrique de l'Ouest et la région du Sahel sont caractérisées par les plus hautes incidences de migration de travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés sur le continent africain. Afin d'assurer une conception sensible au contexte de l'Afrique de l'Ouest et du Sahel et garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national et régional, l'OIT a réalisé une étude sous régionale. Le présent rapport national est dédié à la Côte d'Ivoire et fournit des informations de base pertinentes sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens entre les politiques de formation et de migration et la collaboration en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés. De plus, il explore les potentiels domaines pour l'établissement des partenariats pour l'anticipation, le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et des populations locales.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à l'atelier « Consultations tripartites sur les partenariats pour les compétences et la migration » réunissant des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs de 8 pays. L'atelier a donné lieu à 11 idées de partenariats entre différents pays, et des plans d'actions pour la mise en œuvre des initiatives de partenariat, dont certaines sont actuellement en cours de concrétisation. Le [rapport de l'atelier est disponible ici](#).

Le présent rapport a été rédigé par Soro Dognimon, sous la supervision technique de Christine Hofmann et Ilca Webster. Il a bénéficié de commentaires d'Aomar Ibourk et des membres de la délégation ivoirienne à l'atelier tripartite, ainsi que de l'appui technique de Mergim Jahiu, Helen Kirsch et Henri Ebelin du BIT. Catherine Lucchesi a effectué la relecture et Annette Brandstätter la mise en page du rapport.

Sophie De Coninck
Directrice a.i.
Bureau de pays de l'OIT à Abidjan

Srinivas Reddy
Chef du Service des Compétences et de
l'Employabilité
Département des Politiques de l'Emploi du BIT

Table des matières

Avant-propos	iii
Résumé exécutif	vii
Liste des acronymes	x
1. Approche méthodologique	1
1.1 Préparation de la mission	1
1.2 Collecte de données	1
1.3 Exploitation, traitement, analyse des données et élaboration du rapport	2
2. Contexte	3
2.1 Géographie et schémas de migration	3
2.2 Contexte économique	6
2.2.1 Croissance, emploi et chômage	6
2.2.2 Demande et offre de compétences	7
2.2.3 Branches d'activité avec des populations migrantes importantes	8
2.2.4 Professions et métiers avec des populations migrantes importantes	9
2.2.5 Besoins de reconnaissance des compétences par les employeurs	9
2.3 Contexte institutionnel	10
2.3.1 Cadre juridique et institutionnel	10
2.3.2 Politiques et programmes nationaux concernant l'accès au marché du travail	11
2.3.3 Dispositif institutionnel du système d'éducation et de formation	12
2.3.4 Services de conseil et d'orientation d'emploi	12
3. Système de développement des compétences	13
3.1 Politiques et stratégies de réforme	13
3.2 Principales institutions responsables de la gouvernance et de la réglementation du développement des compétences	15
3.3 Rôle des organisations d'employeurs et des associations de travailleurs dans la gouvernance de l'ETFP	16
3.4 Sources de financement du développement des compétences (contributions publiques et privées, rôle de l'aide au développement)	17
3.5 Cartographie des centres d'ETFP	19
3.5.1 Structures d'encadrement	20
3.5.2 Les établissements de formation	20
3.5.3 Effectifs en formation	21
3.5.4 Modalités d'accès et niveaux de qualification	23
3.5.5 Personnel de formation	24
3.5.6 Efficacité interne et externe des ETPF et réactivation des SERFEs	25
3.5.7 Principaux facteurs de l'inadéquation	26

3.6	Cartographie d'autres fournisseurs clés de formation professionnelle publics et privés	27
3.7	Coordination entre les établissements de formation et le secteur privé	27
4.	Identification et anticipation des compétences	28
4.1	Institutions responsables de l'identification et de l'anticipation des compétences	28
4.2	Mécanismes quantitatifs et qualitatifs mis en place pour l'identification et l'anticipation des compétences et évaluation des résultats	28
4.3	Situation actuelle des pénuries de compétences et de professions	29
4.3.1	Sur les pénuries quantitatives de compétences	30
4.3.2	Sur les pénuries qualitatives de compétences	30
4.3.3	Sur les pénuries quantitatives et qualitatives de compétences	30
4.3.4	Principales causes des pénuries	31
4.4	Lien entre besoins de compétences et politique de migration	31
4.4.1	Immigration en Côte d'Ivoire	31
4.4.2	Emigration de la Côte d'Ivoire	33
5.	Système de reconnaissance des compétences	36
5.1	Etat des lieux du système national de reconnaissance des qualifications formelles	37
5.2	Etat des lieux du système national de reconnaissance des qualifications non formelles	38
5.3	Normes d'évaluation et de certification du système de formation	39
5.4	Assurance de la qualité de la prestation de formation, de l'évaluation et de la certification nationale	39
6.	Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	41
6.1	Principaux défis du système national d'ETFP sur l'offre de formation	41
6.2	Principaux défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi dans les secteurs identifiés	42
6.3	Principaux défis des travailleurs en quête de compétences demandées sur le marché du travail	43
6.4	Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	44
6.4.1	Identification des structures compétentes et leurs capacités (forces et faiblesses)	44
6.4.2	Niveau de relations existantes entre les différentes structures au niveau national et au niveau international	45
6.4.3	Partenariats existants et autres potentialités de partenariats	45
7.	Conclusion	48
	Références	50
	Annexes	51

Liste des tableaux

Tableau 1 : Part des migrants internationaux au sein de la population générale et évolution (niveau de migration)	4
Tableau 2 : Evolution de la répartition des dépenses publiques d'éducation par ministère, 2006-2013	18
Tableau 3 : Répartition des apprenants de l'ETFP par sexe selon le district	22
Tableau 4 : Effectifs des apprenants de l'ETFP selon le type de formation, le statut d'établissement et le sexe	23
Tableau 5 : Diplômes préparés et conditions d'accès des scolarisés	24
Tableau 6 : Vue globale des pénuries de compétences sur le marché du travail ivoirien issue des entretiens	29
Tableau 7 : Etat d'application du Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement	35

Liste des figures

Figure 1 : Part des migrants internationaux au sein de la population générale et évolution (niveau de migration)	3
Figure 2 : Répartition des migrants internationaux par sexe et par groupes d'âge quinquennaux, 2016	4
Figure 3 : Répartition spatiale des migrants internationaux selon le sexe, 2016	5
Figure 4 : Répartition des migrants internationaux selon le niveau d'instruction et le sexe, 2016 ...	6
Figure 5 : Répartition des migrants internationaux selon le plus grand diplôme, 2016	6
Figure 6 : Evolution du taux de croissance annuelle du PIB	7
Figure 7 : Principales immatriculations d'emplois formels à la CNPS, 2015-2017 (secteur privé, en %)	8
Figure 8 : Répartition des migrants selon la branche d'activité, 2016	8
Figure 9 : Principales professions et métiers des migrants, 2016 (en %)	9
Figure 10 : Schéma du partenariat formation-entreprise	14
Figure 11 : Répartition des dépenses publiques d'ETFP selon le type de dépenses, 2013 (en %)	18
Figure 12 : Distribution des dépenses courantes de l'ETFP selon le poste de dépenses, 2013 (en %)	18
Figure 13 : Répartition des apprenants de l'ETFP par sexe selon le district	22
Figure 14 : Evolution de l'effectif d'enseignants en formation à l'IPNETP, 2000-2019	25

Résumé exécutif

La Côte d'Ivoire a toujours été une destination importante pour l'immigration et demeure au centre de l'une des routes migratoires les plus dynamiques du continent. Alors que l'immigration principalement peu qualifiée est en déclin depuis la crise économique des années 2000, le pays est confronté à une forte émigration de travailleurs hautement qualifiés. Pour soutenir la croissance économique, accroître la résistance aux chocs sur les prix des produits de base et diversifier l'économie, le développement des compétences pour tous et les migrations induites par la demande sont essentiels.

Tendances migratoires

- **Déclin de l'immigration** : Malgré une baisse relative observée du taux de migration internationale, la Côte d'Ivoire demeure l'un des principaux pays d'immigration en Afrique. La proportion des migrants internationaux en Côte d'Ivoire est passée de 14.8% de sa population en 1990 à 9% en 2017 (UNDESA).
- **Principaux pays d'origine** : Selon le RGPH 2014, cette migration est quasi africaine, majoritairement issue de la CEDEAO (98.3%) et particulièrement du Burkina Faso (61.5%), du Mali (17.4%) et de la Guinée (4.7%).
- **Principaux pays de destination** : Plus de la moitié (55%) des émigrés de Côte d'Ivoire vivaient au Burkina Faso, 15% au Liberia, 9% en France, 16% dans les autres pays africains et 5% ailleurs dans le monde (Banque mondiale, 2017a, cité par OCDE/CIRES (2017)). Cependant, les émigrés d'origine ivoirienne sont davantage concentrés en Europe (49%) et aux Etats-Unis (31%) qu'en Afrique (20%).
- **Niveau d'instruction des immigrants** : Il est globalement faible pour les migrants internationaux. En 2016, 74.3% des migrants internationaux en Côte d'Ivoire sont sans niveau d'instruction, 16.5% ont atteint le niveau primaire et 8.2% le secondaire. Très peu parmi eux ont atteint le niveau supérieur et le secondaire technique (ENSESI 2016).
- **Niveau d'instruction des émigrants** : Contrairement aux immigrants, plus de 60% des émigrants d'origine ivoirienne ont au moins le niveau secondaire (REPCI 2007). Enfin, selon les données du JLMP (2017), le taux d'emploi des migrants internationaux en Côte d'Ivoire en 2014 était de 56.7%, contre 57.3% de la population nationale.

Principaux défis du système d'éducation et de formation technique et professionnelle

- Le principal défi que l'ETFP (enseignement technique et formation professionnelle) doit relever est de créer les conditions pour fournir au secteur privé productif les profils de qualité nécessaires à son développement. Ceci doit se traduire par une offre de formation plus diversifiée, couvrant l'ensemble des secteurs de l'activité économique, et une facilitation des conditions d'accès à la formation continue.
- Le système de formation doit relever le défi d'une plus forte absorption, notamment le public, qui ne peut retenir que 20,000 apprenants par an sur plus de 120,000 postulants. En effet, l'ETFP ivoirien ne représente que 6% de l'ensemble de l'enseignement général.
- L'ETFP doit relever le défi d'une plus grande inclusion hommes/femmes notamment au sein des filières de production. Les femmes sont actuellement à 89.9% dans les filières tertiaires, à 10.2% dans le secondaire et presque inexistantes dans les filières agricoles (0.1%). L'inclusion doit également viser le milieu de résidence urbain/rural, où le rural est quasi exclu du système de formation professionnelle avec seulement dix unités mobiles de formation (UMF).
- L'ETFP devra relever le défi de la qualité aussi bien des programmes d'enseignement (révisés et adaptés) que des équipements (installation d'équipements modernes en lieu et place des outils

obsolètes et dépassés), du niveau des enseignants (stages d'immersion systématiques et obligatoires), de l'information, de l'anticipation et de la certification des formations et des diplômes.

- Le défi de la mobilisation des moyens financiers nécessaires au bon fonctionnement du système doit être relevé à la hauteur des ambitions que le pays s'est fixées, en augmentant le budget de la formation et en augmentant la part du financement consacrée à la formation professionnelle par rapport au budget de l'éducation.
- Un autre défi de l'ETFP serait celui de l'information et de la communication sur les profils et compétences produits, et surtout sur les conditions d'accès égalitaires aux nationaux et aux migrants.

Possibilités de partenariats pour les compétences et la migration

L'analyse du potentiel de partenariats de compétences pour la migration révèle que la Côte d'Ivoire dispose de l'ensemble des structures compétentes et des capacités pouvant être mises à contribution pour atteindre l'objectif de migrations bénéfiques pour tous. Cependant, l'inexistence d'une politique explicite de migration peut compromettre l'établissement de quelconques partenariats.

- **Ambitions** : La Côte d'Ivoire confirme son statut de pays d'immigration à travers son engagement assez remarquable quant à la ratification et à la mise en œuvre des textes internationaux sur la libre circulation (CEDEAO, Union africaine et monde) et sur la reconnaissance des compétences (West African Examination Council [WAEC], convention générale A/C.1/1/03 relative à la reconnaissance et à l'équivalence des diplômes, grades, certificats et autres titres dans les Etats membres de la CEDEAO en 2003, etc.).
- Par ailleurs, le pays confirme l'ouverture de son marché du travail à tous selon l'article 11.1 du Nouveau Code du travail, qui stipule que les migrants ont un accès libre au marché du travail au même titre que les nationaux et garantit en outre les mêmes droits du travail pour tous. Néanmoins, il n'y a aucun lien entre besoins de compétences et politique migratoire. La Côte d'Ivoire n'anticipe pas les mouvements migratoires en rapport avec le marché du travail et se contente de faire face aux situations telles qu'elles se présentent à elle. Cela se traduit par des stratégies de l'immigration variées, alternant entre ouverture et restriction.
- **Secteurs** : L'Etat de Côte d'Ivoire nourrit de grandes ambitions de développement selon son Plan national de développement (PND) 2016-2020 et a ciblé de ce fait certains secteurs prioritaires par le développement de l'industrie, des mines, des infrastructures, de la transformation des matières premières et le développement de nombreuses chaînes de valeurs dans les filières agricoles. Au même moment, les branches présentant le plus grand potentiel de création d'emplois sont le commerce, l'industrie manufacturière, le BTP et l'agriculture.
- Par ailleurs, il existe des pénuries de compétences aussi bien quantitatives (techniciens chaudronniers, électriciens, électrotechniciens, techniciens agro-industriels, techniciens maintenanciers biomédicaux) que qualitatives (mécaniciens, électriciens, métiers du BTP, conducteurs d'engins, métiers de l'hôtellerie, gens de maison), ou les deux réunies (informaticiens développeurs ou en sécurité informatique, métiers de la pêche, métiers des mines et du pétrole, métiers des énergies renouvelables, métiers de la gestion des ordures et de l'environnement, métiers du textile design, etc.), auxquelles des partenariats pour les compétences et la migration pourraient répondre.
- **Acteurs** : Au niveau national, quatre groupes de structures sont capables de jouer un rôle dans des partenariats pour les compétences et la migration. Ce sont : a) le ministère en charge de l'Education nationale, de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle et ses structures opérationnelles pour le développement des compétences ; b) le ministère de l'Emploi et de la Protection sociale avec sa Direction de la réglementation du travail, et de

l'Emploi des jeunes avec l'Agence emploi jeunes (AEJ), chargée de la promotion de l'emploi et de la délivrance des visas de travail ; c) le ministère des Affaires étrangères et de l'Intégration africaine et ses structures opérationnelles telles que la Direction générale des Ivoiriens de l'extérieur (DGIE), sous l'égide du ministre de l'Intégration africaine et des Ivoiriens de l'extérieur ; et d) les structures en charge de la reconnaissance des compétences, en l'occurrence la Direction des examens et concours (DECO) et la Commission de reconnaissance et d'équivalence des diplômes nationaux et étrangers post-bac (CREQ), chargées des compétences formelles, et l'entreprise Côte d'Ivoire Normalisation (CODINORM), chargée de la reconnaissance des compétences non formelles. L'implication des partenaires sociaux (syndicats) et du patronat (y compris les chambres consulaires) s'avère aussi pertinente.

Liste des acronymes

AEJ	Agence emploi jeunes
AGEFOP	Agence nationale de la formation professionnelle
AGEPE	Agence d'études et de promotion de l'emploi
AGEROUTE	Agence de gestion des routes
BAD	Banque africaine de développement
BID	Banque islamique de développement
BIT	Bureau international du Travail
C2D	Contrat de désendettement et développement
CBP	Comité des branches professionnelles
CCI-CI	Chambre de commerce et d'industrie de Côte d'Ivoire
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CGECI	Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire
CIDFOR	Centre ivoirien de développement de la formation professionnelle
CMR	Comité de mise en œuvre de la réforme
CNA-CI	Chambre nationale d'agriculture de Côte d'Ivoire
CNBP	Conseil national des branches professionnelles
CN-CPC	Coordination nationale des commissions professionnelles consultatives
CNM-CI	Chambre nationale des métiers de Côte d'Ivoire
CNPS	Caisse nationale de prévoyance sociale
CODINORM	Côte d'Ivoire Normalisation
CPNTIC	Centre de promotion des nouvelles technologies de l'information et de la communication
CPP	Comité paritaire de pilotage
CREQ	Commission de reconnaissance et d'équivalence des diplômes nationaux et étrangers post-bac
DAARA	Direction d'aide et d'assistance pour les réfugiés et les apatrides
DAIP	Direction de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle
DECO	Direction des examens et concours
DECOB	Direction des examens, des concours, de l'orientation et des bourses
DEEP	Direction de l'encadrement des établissements privés
DET	Direction de l'enseignement technique
DFIQ	Direction des filières, de l'innovation et de la qualité
DFCRSP	Direction de la formation continue et des relations avec le secteur productif
DFPI	Direction de la formation professionnelle initiale

DGE	Direction générale de l'emploi
DGIE	Direction générale des Ivoiriens de l'extérieur
DGT	Direction générale du travail
DPDP	Direction de la pédagogie et du développement des programmes
DPS	Direction de la planification et des statistiques
ENSESI	Enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel
ETFP	Enseignement technique et formation professionnelle
FCQ	Formation complémentaire qualifiante
FDFP	Fonds de développement de la formation professionnelle
FIPME	Fédération des petites et moyennes entreprises
HCR	Haut-Commissariat pour les réfugiés
IG	Inspection générale
IPNETP	Institut pédagogique national de l'enseignement technique et professionnel
MPJEJ	Ministère de la Promotion de la jeunesse et de l'Emploi des jeunes
MESRS	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique
METFP	Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PAAEIJ	Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion des jeunes
PANER	Plan national des énergies renouvelables
PEJEDEC	Projet emploi jeune et développement des compétences
PME/PMI	Petites et moyennes entreprises/Petites et moyennes industries
PND	Plan national de développement
PNIA	Programme national de l'investissement agricole
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PTF	Partenaires techniques et financiers
REPCI	Rapport National sur l'Etat et le devenir de la Population de la Côte d'Ivoire
RESEN	Rapport d'Etat sur le système éducatif national
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
RM	Rapport de masculinité
SE-ETFP	Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
SERFE	Secrétaire exécutif des relations formation-emploi
SIAMO	Syndicat interprofessionnel pour l'acheminement de la main-d'œuvre
SIMT	Système d'information sur le marché du travail

SISSEF	Système intégré de suivi des sortants des écoles de formation
SSN	Système statistique national
TBE	Tableau de bord emploi
UMF	Unité mobile de formation
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
VAE	Valorisation/Validation des acquis de l'expérience
WAEC	West African Examination Council (Conseil des examens de l'Afrique de l'Ouest)

1. Approche méthodologique

L'approche méthodologique pour la réalisation de l'étude cartographique sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Côte d'Ivoire s'articule autour de quatre points, comme suit : 1) préparation de la mission, y compris les envois de courriers et la revue de littérature ; 2) collecte des données et informations ; 3) traitement et analyse des données et informations ; 4) production du rapport final et restitution.

1.1 Préparation de la mission

Revue de littérature

L'objectif de la revue de littérature était d'élargir les connaissances du point de vue théorique et empirique sur la question de l'insertion des migrants, plus particulièrement de l'accès des travailleurs migrants, des réfugiés et des rapatriés aux systèmes de reconnaissance des compétences. A cet effet, divers articles scientifiques et études abordant la question ont été consultés, et différentes sources de données ont été constituées en vue de constituer un important fonds documentaire. Par ailleurs, une liste des principaux acteurs issus des structures, administrations et institutions dont les activités se rapportent au domaine et susceptibles de fournir des informations pertinentes a été élaborée. Le rapport sur la revue de littérature est disponible.

Conception des outils de collecte et administration

En tenant compte des objectifs de l'étude, deux types principaux de supports de collecte ont été élaborés et administrés : un questionnaire (semi-directif) pour les entretiens individuels, avec quelques questions spécifiques selon le domaine de compétence de l'interlocuteur ; un deuxième guide d'entretien pour le focus group (guide commun), qui a été fourni à l'issue des propositions des différents consultants.

1.2 Collecte de données

1.2.1 Collecte de bases de données existantes

Une collecte de différentes bases de données utiles au traitement de l'information sur les migrations et les formations professionnelles a été faite auprès de certaines administrations. Ainsi, la base de données sur l'enquête emploi de 2016 (ENSESI) a été collectée auprès de la Direction générale de l'emploi (DGE) à travers sa Direction de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, et de l'Agence emploi jeunes à travers sa Direction des études, des statistiques et du suivi-évaluation (DESSE). Les *Annuaire statistiques* de l'ETFP de 2014 à 2018 ont été collectés auprès de la Direction de la planification et des statistiques (DPS) du ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle. Plus spécifiquement, le consultant s'est procuré l'*Annuaire statistique* de l'Institut pédagogique national de l'enseignement technique et professionnel (IPNETP) de 2000 à 2019. Par ailleurs, l'exploitation des estimations des bases de données de l'UNDESA a été faite. Plusieurs documents et rapports d'étude sur la réforme de l'ETFP, sur l'offre de formation professionnelle, sur les migrations en Côte d'Ivoire ont pu être collectés.

1.2.2 Consultation des principaux acteurs et parties prenantes

Sur 26 structures à qui les courriers ont été envoyés, 20 structures ont accepté de répondre aux entretiens (entretiens semi-directifs), soit un taux de réponse de 77%. Parmi les répondants, l'on peut compter des directeurs, sous-directeurs et chefs de service de structures privées ou d'administrations centrales, constituant ainsi des informateurs clés (voir en annexe 6 la liste des structures et personnes rencontrées). Par ailleurs, les responsables des structures rattachées, les organisations des patrons d'entreprise, les faïtières des organisations syndicales, les partenaires du Système des Nations Unies, les institutions gouvernementales ciblées et quelques structures sous tutelle ont bien voulu prendre part à la réalisation de cette étude. Au cours de ces interviews, d'autres cibles non prises en compte dans l'échantillon de départ ont pu être suggérées et interviewées, comme c'est le cas du secrétariat

exécutif de la réforme et de la structure CODINORM. Cependant, quelques structures et institutions n'ont pas accepté de répondre aux questionnaires. D'autres par contre ont reporté à plusieurs reprises les rendez-vous. Dans ces cas, l'explication était que les personnes ressources n'étaient pas disponibles pendant cette période.

1.2.3 Groupe de discussion

Comme le stipulent les termes de référence, une discussion de groupe devait réunir les principaux acteurs de l'ETFP et autres acteurs. Sur 13 invitations, 10 ont effectivement pris part au focus group organisé le jeudi 23 mai 2019 à la salle de conférence de l'annexe 1 de l'Agence emploi jeunes au Plateau (Abidjan). La liste de présence est jointe comme annexe 7 au présent rapport. Prévu pour démarrer à 14 h 30, le focus group a effectivement démarré à 14 h 55 et a duré 2 heures 8 minutes. Le consultant de cette étude était l'animateur de la discussion.

Après avoir fait une brève présentation du sujet et du contexte de l'étude, les participants se sont tour à tour présentés. Les discussions étaient conviviales et tous les cinq blocs du guide d'entretien ont été passés en revue. Les discussions ont été enregistrées à l'aide d'un dictaphone, avec l'accord préalable des participants. A ce titre, la promesse de confidentialité a été faite aux participants sur la non-diffusion des informations fournies (voir quelques photos du focus group en annexe 8).

1.3 Exploitation, traitement, analyse des données et élaboration du rapport

A la fin de la collecte des données et des entretiens, le traitement et la tabulation des données ont été faits à l'aide de logiciels appropriés tels que SPSS, STATA, Excel notamment pour les données quantitatives. Les tableaux ont ensuite été analysés et quelques graphiques ont été produits.

Avant de faire une analyse de contenu des données qualitatives issues du focus group, une transcription des enregistrements a été faite. Sur les différents blocs, les informations pertinentes recueillies ont permis de renforcer les analyses dans le rapport.

2. Contexte

2.1 Géographie et schémas de migration

2.1.1 Migrants internes et internationaux, niveau et évolution de 1990 à 2017

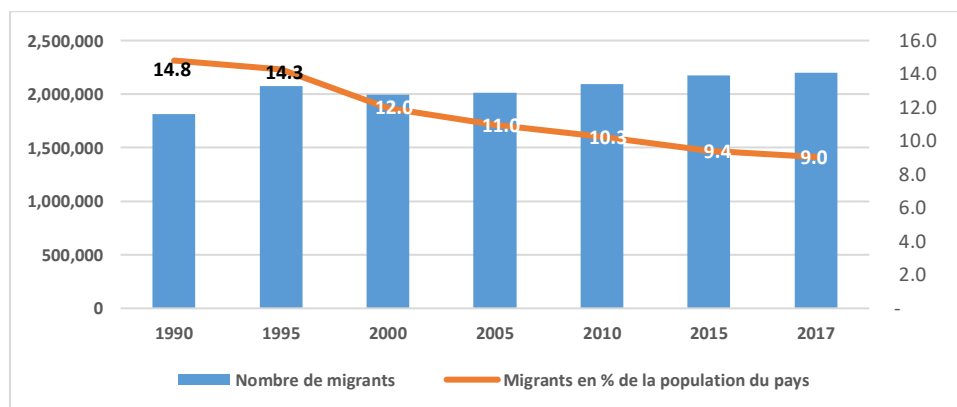
Située en Afrique de l'Ouest entre 4°30' et 10°30' de latitude nord, la Côte d'Ivoire s'étend sur une superficie de 322,462 km² et fait frontière avec le golfe de Guinée au sud, le Ghana à l'est, le Liberia et la Guinée à l'ouest, le Mali et le Burkina Faso au nord. La pluviométrie annuelle moyenne de ces différentes zones climatiques varie de 900 mm (au nord) à 2,300 mm (au sud). Sa population a été évaluée à 22,671,331 habitants en 2014 (RGPH), avec une part importante de jeunes (77.7% ont un âge inférieur à 35 ans).

Depuis l'époque coloniale et après son indépendance, la Côte d'Ivoire, profitant de sa situation géographique naturelle favorable doublée de terres arables riches, opte pour le développement agricole comme premier pilier économique, avec des cultures d'exportation comme le café, le cacao, le latex, la banane douce, plus récemment les noix de cajou et bien d'autres. Mais ce choix stratégique va nécessiter un besoin important de main-d'œuvre que le pays tentera de pallier en encourageant l'immigration des travailleurs sur son territoire, notamment en provenance des pays frontaliers.

2.1.2 Migrants internes et internationaux, niveau et évolution de 1990 à 2017

En Côte d'Ivoire, le nombre de la population migrante internationale a augmenté sur la période 1990-2017, passant de 1,8 million en 1990 à 2,2 millions en 2017, soit un taux d'accroissement moyen annuel de 0.8%. Ainsi, la proportion des migrants internationaux en Côte d'Ivoire est passée de 14.8% à 9% de sa population. Malgré cette baisse relative observée du taux de migration internationale, le pays demeure l'un des principaux pays d'immigration en Afrique. Cette migration est majoritairement issue de la CEDEAO (98.3%) et particulièrement du Burkina Faso (61.5%), du Mali (17.4%) et de la Guinée (4.7%). La France, ancienne métropole, compte 5402 ressortissants, soit 0.2% (RGPH 2014). Selon l'Enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel (ENSESI) 2016, les migrants internes sont estimés à 5,8 millions, soit environ le quart de la population totale (24%).

Figure 1 : Evolution du nombre de migrants internationaux et proportion de migrants internationaux par rapport à la population générale de 1990 à 2017



Source : Exploitation des estimations des statistiques UNDESA.

L'on note également sur la période de mesure (1990-2017) une proportion plus importante des hommes par rapport aux femmes dans cette population, avec un rapport de masculinité d'au moins 124 hommes pour 100 femmes. Cette tendance était la même depuis les années des indépendances notamment. Cela s'explique par le fait que ces mouvements migratoires avaient pour objectif de faire venir la main-d'œuvre agricole (culture du café, cacao, etc.), notamment des « hommes vaillants ». D'où la forte présence masculine par rapport aux femmes.

Tableau 1 : Part des migrants internationaux au sein de la population générale et évolution (niveau de migration)

Année	Nombre de migrants			RM	Migrants en % de la population du pays			Migrants en % de la population mondiale
	Hommes	Femmes	Ensemble		Hommes	Femmes	Ensemble	
1990	1 011 749	804 677	1 816 426	126	15.9	13.6	14.8	0.034
1995	1 150 710	925 684	2 076 394	124	15.3	13.2	14.3	0.036
2000	1 104 600	889 535	1 994 135	124	12.8	11.0	12.0	0.032
2005	1 113 590	897 234	2 010 824	124	11.8	10.0	11.0	0.031
2010	1 160 366	934 819	2 095 185	124	11.1	9.4	10.3	0.030
2015	1 204 616	970 783	2 175 399	124	10.3	8.5	9.4	0.029
2017	1 216 662	980 490	2 197 152	124	9.9	8.2	9.0	0.029

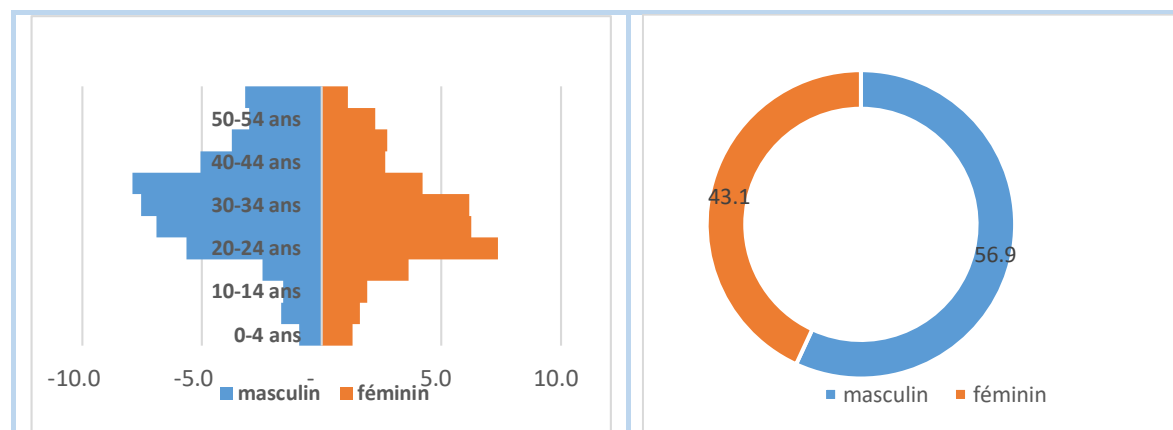
Source : Exploitation des estimations UNDESA.

2.1.3 Répartition selon le sexe et l'âge des migrants internationaux en 2016

En se basant sur les données fournies par l'ENSESI 2016, 56.9% des migrants internationaux¹ sont des hommes, donc on compte 43.1% de femmes.

La pyramide des âges des migrants internationaux dans le pays en 2016 confirme les hypothèses théoriques, à savoir que les migrations s'effectuent généralement aux âges de travail. Ainsi, en 2016, la majorité des migrants internationaux en Côte d'Ivoire quel que soit le sexe a un âge compris entre 15 ans et 45 ans.

Figure 2 : Répartition des migrants internationaux par sexe et par groupes d'âge quinquennaux, 2016



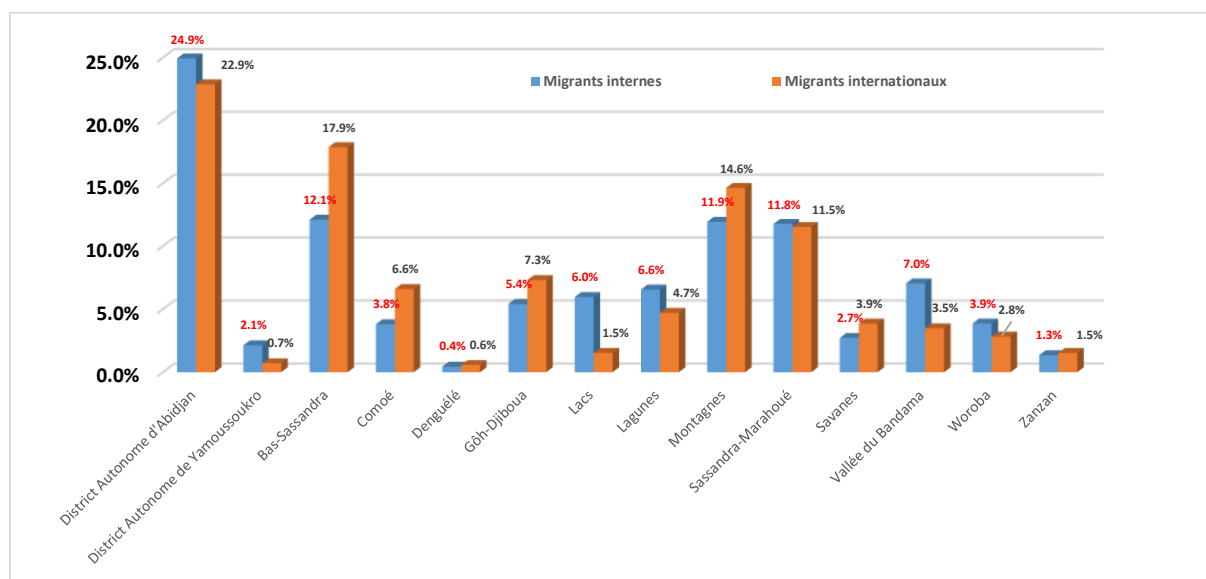
Source : Exploitation des données de l'ENSESI 2016.

¹ Dans le cadre de cette étude, est considéré comme migrant international toute personne n'ayant pas résidé depuis toujours dans la localité d'enquête et venant d'un autre pays. Ce proxy a été utilisé compte tenu du fait que le questionnaire de l'ENSESI 2016 ne permet pas d'appliquer rigoureusement les directives des Nations Unies en la matière, la variable sur le lieu/pays de naissance n'ayant pas été saisie.

2.1.4 Répartition spatiale des migrants dans le pays

Presque le quart des migrants internationaux se sont installés dans le district d'Abidjan en 2016. Après Abidjan, les zones forestières du Bas-Sassandra, la région des Montagnes et la région de Sassandra-Marahoué sont les principales zones d'attraction, avec respectivement 22.9%, 17.9%, 14.6% et 11.5% des migrants internationaux. Les migrants internes sont attirés par les mêmes régions que les migrants internationaux, avec des tendances presque similaires : Abidjan (24.9%), Bas-Sassandra (12.1%), Montagnes (11.9%) et Sassandra-Marahoué (11.8%). Si Abidjan attire grâce à ses infrastructures économiques, les trois autres régions concentrent l'essentiel de l'activité agricole du pays. Les zones les moins attractives sont celles du nord et du centre du pays. Cette situation n'a quasiment pas varié depuis l'indépendance du pays, en 1960.

Figure 3 : Répartition spatiale des migrants internationaux selon le sexe, 2016



Source : Exploitation des données de l'ENSESI 2016.

2.1.5 Niveau d'études des migrants et plus haut diplôme

En 2016, 74.3% des migrants internationaux étaient sans niveau d'instruction (plus de 7 migrants sur 10), 16.5% avaient un niveau primaire et 8.2% un niveau secondaire (premier et second cycle combinés). Très peu parmi eux ont atteint le niveau supérieur et le secondaire technique. Ces mêmes tendances sont observées selon le sexe, et les femmes migrantes sont majoritairement moins instruites que les hommes.

Concernant les diplômes obtenus, les migrants internationaux en Côte d'Ivoire sont très peu diplômés. En effet, moins de 3% d'entre eux ont pu avoir un diplôme de niveau supérieur, 88.4% n'ont aucun diplôme et 7% sont titulaires du certificat d'études primaires élémentaires (CEPE). Cette situation est la même quel que soit le sexe du migrant. En effet, plus de 9 individus sur 10 sont diplômés au plus du CEPE (voir figures 4 et 5).

Figure 4 : Répartition des migrants internationaux selon le niveau d'instruction et le sexe, 2016

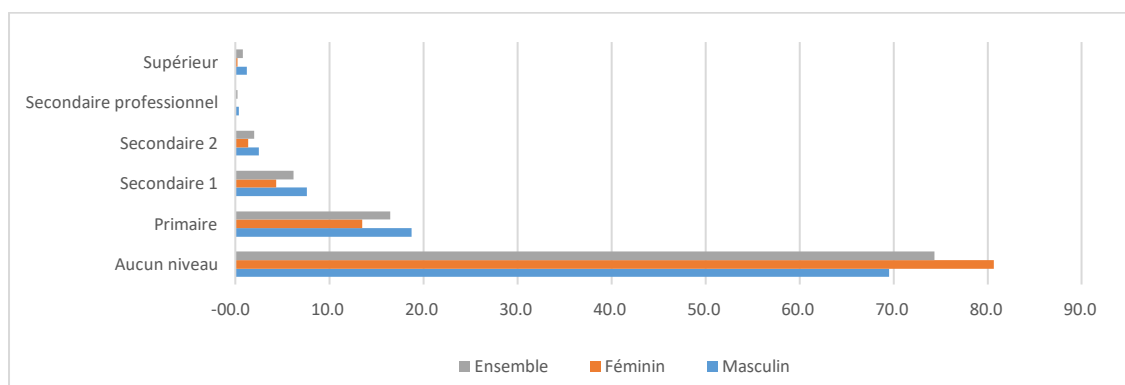
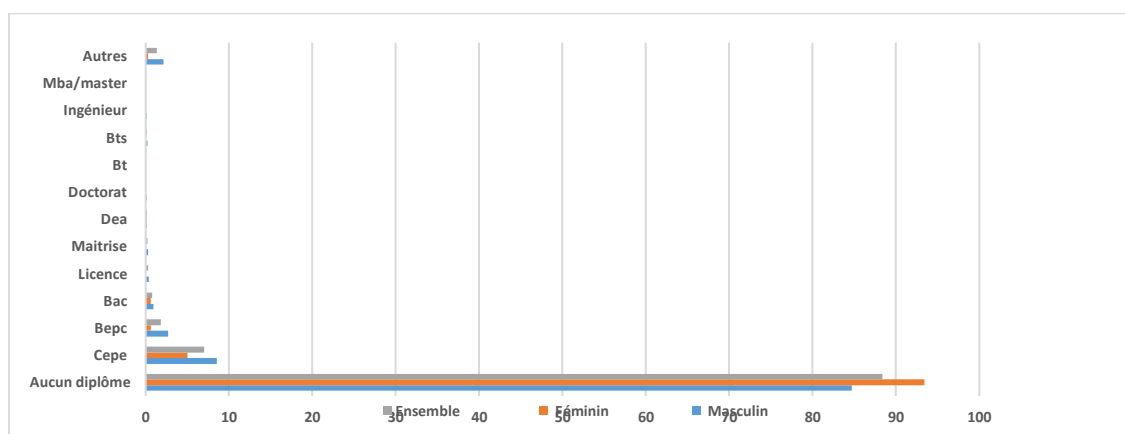


Figure 5 : Répartition des migrants internationaux selon le plus grand diplôme, 2016



Source : Exploitation des données de l'ENSESI 2016.

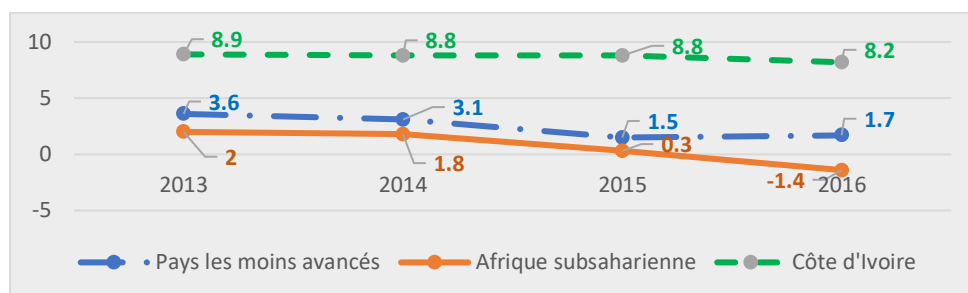
2.2 Contexte économique

2.2.1 Croissance, emploi et chômage

L'économie ivoirienne maintient un niveau de croissance élevé et supérieur à l'objectif de 7% alloué aux pays moins avancés, avec des taux de croissance du PIB de 8.8%, 8,2% et 7.7% respectivement en 2015, 2016 et 2017. Cette bonne performance, résultat de la mise en œuvre du PND 2016-2020, est portée au plan sectoriel par des programmes phares tels le Programme national de l'investissement agricole (PNIA 1, 2010-2015, et PNIA 2, 2017-2025), la stratégie Agriculture intelligente face au climat (AIC, 2016), le Plan national des énergies renouvelables (PANER, 2016-2020/2030), et une amélioration de l'environnement des affaires par l'adoption de nouveaux Codes du travail (2015) et d'investissement (2018) qui simplifient les procédures et réduisent les coûts d'investissement. Grâce au PNIA 1, le taux de croissance moyen annuel sur la période 2010-2014 est de + 6% : cultures vivrières (+ 8%), cultures de rente (+ 7%), élevage (+ 5%) et ressources halieutiques (+ 4%).

Les sources de croissance au niveau de l'offre seraient essentiellement liées à l'agriculture d'exportation (+ 18.7%), au commerce (+ 8%), à la banque et à l'assurance (+ 18%), qui contribueraient à la croissance du produit intérieur brut (PIB) respectivement pour 1.99 point, 0.68 point et 0.64 point. S'agissant de la demande, la hausse serait soutenue principalement par les exportations (+ 11.9%), les investissements (+ 11.9%) et la consommation finale (+ 4%), avec des contributions à la croissance du PIB respectives de 5.87 points, 2.18 points et 3.18 points (INS, 2017).

Figure 6 : Evolution du taux de croissance annuelle du PIB



Source : INS, FMI 2013 à 2016.

Au-delà de ces chiffres favorables, il existe des défis majeurs à relever en termes d'inclusion de la croissance économique. En effet, selon le rapport de l'ENSESI 2016, les indicateurs de la sous-utilisation de la main-d'œuvre révèlent une situation moins reluisante même si le taux de chômage a été estimé à 2.8%. L'emploi en Côte d'Ivoire est caractérisé par une part importante dans le secteur informel (9 emplois sur 10) et se concentre pour près de la moitié (49.3%) dans la branche agriculture, dominée par de petites exploitations traditionnelles avec une proportion faible de salariés (24.8%), etc.

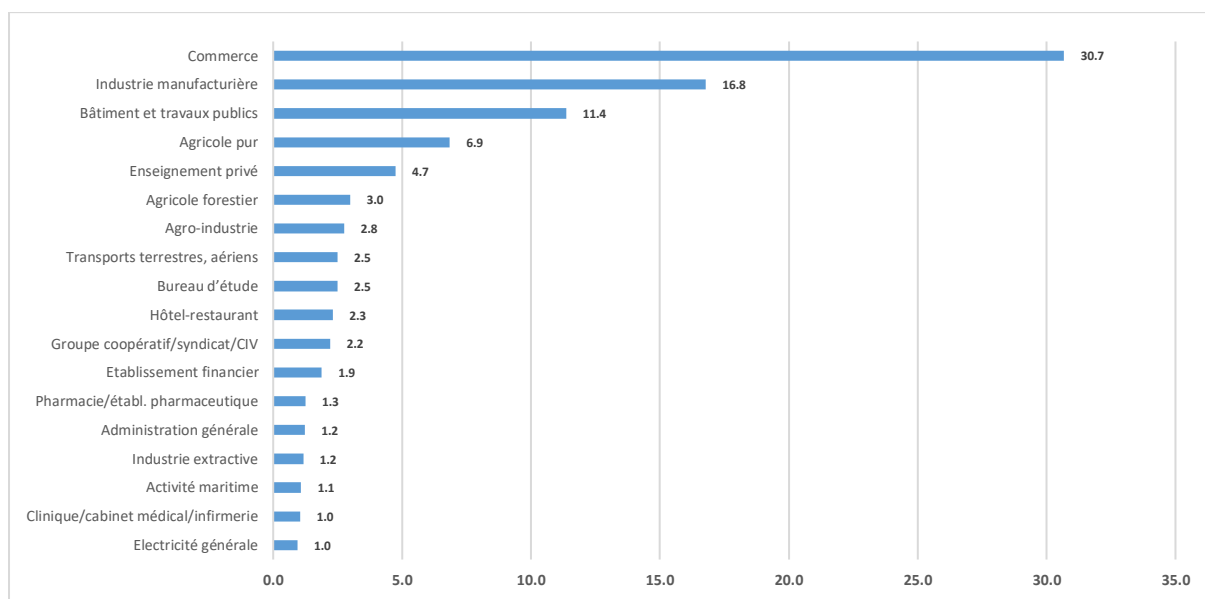
2.2.2 Demande et offre de compétences

Malgré les efforts faits par le gouvernement pour améliorer le niveau général du Système statistique national (SSN) dans son ensemble, et particulièrement celui des statistiques du travail et de la formation professionnelle, le dispositif statistique actuel ne permet pas encore de capter l'ensemble des demandes et offres d'emploi, y compris dans l'informel. En effet, à ce jour, la Côte d'Ivoire ne dispose pas d'un Système d'information sur le marché du travail (SIMT) performant, géré par un observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle disposant des ressources humaines et financières nécessaires pour assurer cette mission. Il lui est donc impossible de fournir des informations complètes et fiables sur le niveau de la demande et de l'offre des compétences, encore moins sur les pénuries. Toutefois, le dispositif statistique national essaie, à l'aide du Tableau de bord emploi (TBE), de suivre l'évolution des nouvelles créations d'emplois,² notamment dans le secteur formel. Entre 2011 et 2018, 657,974 emplois formels ont été créés, portés principalement par le secteur privé (86%) (TBE 2011-2018). Les branches d'activité³ qui contribuent le plus aux créations d'emplois sont : le commerce (30.7%), l'industrie manufacturière (16.8%), le BTP (11.4%), l'agriculture pure (6.9%).

² L'analyse des embauches ou des créations d'emplois peut apporter quelques réponses sur les demandes et les offres d'emploi en l'absence d'un dispositif formel permettant de fournir ces informations. De fait, un recrutement correspond le plus souvent à la sélection par un employeur (demande de compétence) d'un demandeur (offre de compétence) supposé correspondre aux exigences du poste même s'il ne peut fournir des informations sur la satisfaction en termes de qualité. Les recrutements ne donnent pas non plus d'informations sur les demandes non satisfaites. En plus de cette approche, des informations venant d'acteurs clés du monde du travail peuvent permettre d'enrichir les informations sur les demandes et les offres de compétences ainsi que les pénuries sur un marché de travail donné.

³ La classification utilisée par la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), institution de la sécurité sociale des emplois du secteur privé, est interne à elle et bien différente des classifications internationales, notamment de la CITI.

Figure 7 : Principales immatriculations d'emplois formels à la CNPS, 2015-2017 (secteur privé, en %)



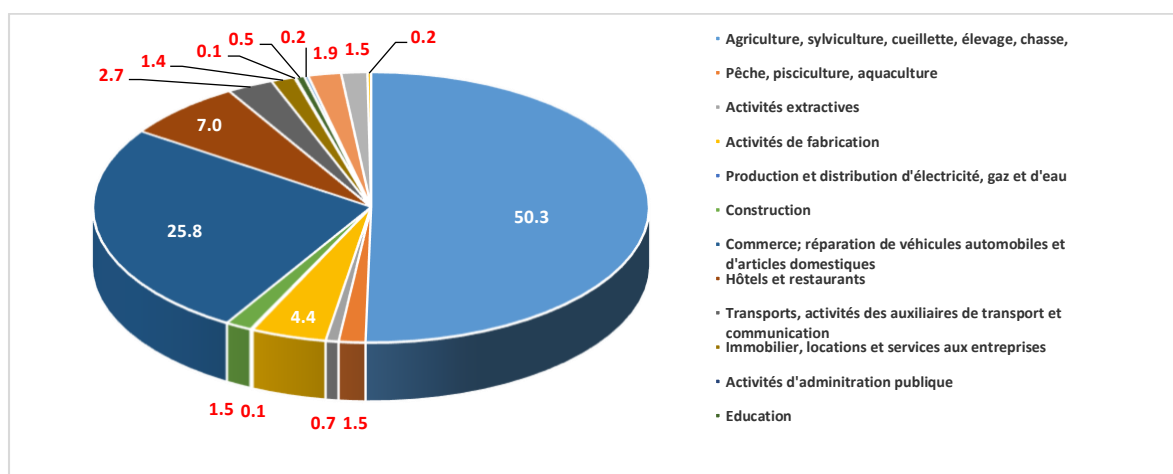
Sources : CNPS, calcul DGE.

Au-delà de ces chiffres, les interviews ont permis de noter que la question des pénuries de compétences⁴ peut être appréhendée à trois niveaux, quantitatif, qualitatif ou parfois les deux ensemble. Les pénuries concernent presque tous les secteurs (formel et informel) et touchent un nombre important de professions dans presque toutes les branches d'activité. Enfin, les pénuries concernent aussi bien les professions et métiers de haut niveau que ceux de bas niveau. L'on peut citer entre autres les métiers des mines et du pétrole, l'électricité, la conduite et manipulation d'engins, etc.

2.2.3 Branches d'activité avec des populations migrantes importantes

Les migrants internationaux exercent majoritairement dans l'agriculture, la sylviculture, la cueillette, l'élevage et la chasse (50.3%), et à 25.8% dans le commerce et les activités de fabrication (automobiles et articles domestiques). L'on retrouve également 14.6% des femmes migrantes dans l'hôtellerie et la restauration. Cette forte présence dans ces branches d'activité est certainement due à leur faible niveau d'instruction.

Figure 8 : Répartition des migrants selon la branche d'activité, 2016



Source : Exploitation des données de l'ENSESI 2016.

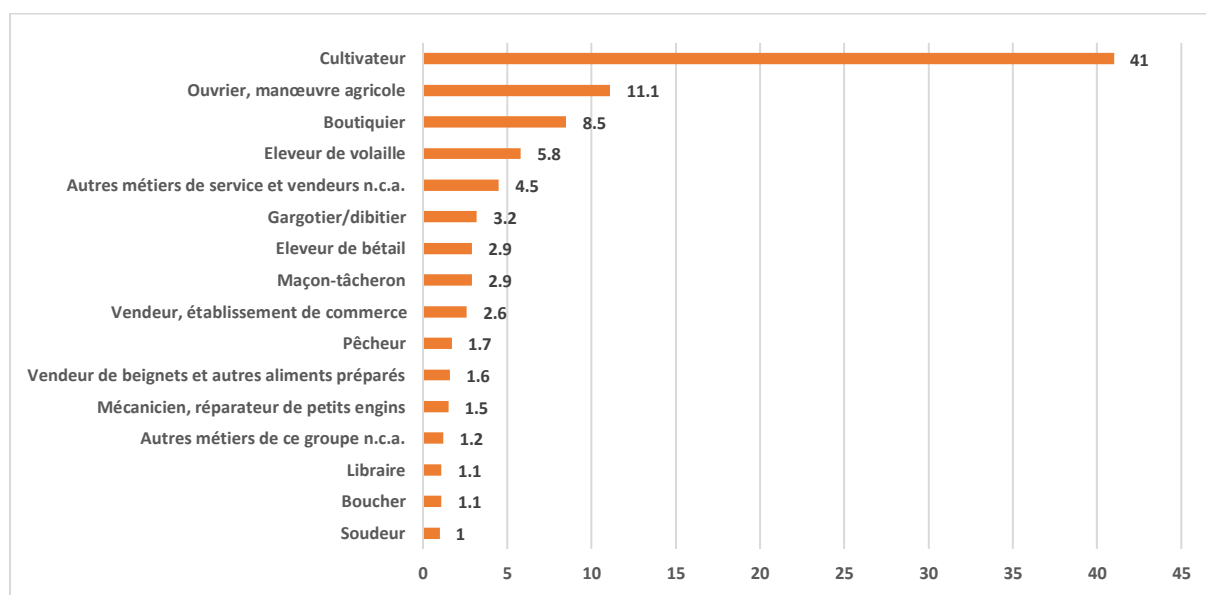
⁴ Une section plus détaillée sur les pénuries de compétences est prévue plus bas.

2.2.4 Professions et métiers avec des populations migrantes importantes

La majorité des migrants internationaux exercent des métiers agricoles, précisément 41% sont cultivateurs et 11.1% sont ouvriers ou manœuvres agricoles. Ces migrants sont aussi éleveurs (8.7%), boutiquiers (8.5%), vendeurs (4.5%), mécaniciens (1.8%), etc. Si les hommes sont dans des métiers divers, les femmes par contre sont dans des métiers bien spécifiques. Plus de 80% d'entre elles se concentrent dans l'agriculture (40.9%), les boutiques (25.1%) et les autres activités commerciales (13.8%).

L'analyse selon la profession en 2016 montre que 2.6% des migrants internationaux sont des cadres supérieurs, 48% des ouvriers et employés non qualifiés et 32% du personnel de services et des vendeurs de marché et de magasin. D'après les chiffres de l'ENSESI 2016, les migrants sont majoritairement des travailleurs à compte propre.

Figure 9 : Principales professions et métiers des migrants, 2016 (en %)



Source : Exploitation des données de l'ENSESI 2016.

2.2.5 Besoins de reconnaissance des compétences par les employeurs

En règle générale, ce que recherchent en premier les employeurs chez un salarié est bien un niveau élevé de productivité et la maîtrise des tâches qui lui sont dévolues dans son poste de travail. En clair, l'employeur veut tout d'abord savoir si le salarié a la capacité de faire le travail pour lequel il a été recruté. Selon les interviews réalisées, cette exigence ne fait pas de distinction liée à l'origine de l'acquisition de la compétence. Lorsque cette exigence est remplie, les autres critères, comme le niveau de rémunération, l'âge, le sexe du travailleur, sont ensuite examinés. A ce titre, les employeurs font appel à toute compétence susceptible de satisfaire les exigences liées au poste. L'employé se doit donc de démontrer son savoir-faire pour convaincre l'employeur lorsqu'il est mis en situation de travail.

Les entretiens avec les représentants des organisations d'employeurs ont permis de noter qu'ils expriment des besoins de reconnaissance des qualifications des travailleurs que les employeurs désirent recruter. Lorsqu'ils ont recours particulièrement aux migrants ou non-nationaux, c'est d'abord le diplôme qui constitue la présomption de la compétence qui leur est réclamée. Les employeurs sollicitent ainsi pour s'assurer de leur fiabilité les services de reconnaissance des compétences et particulièrement la Direction des examens et concours (DECO), surtout pour les authentications. Mais, le plus souvent, cette démarche est laissée à la charge du salarié. Tout d'abord, ils estiment les démarches difficiles à effectuer et les délais sont jugés longs.

Une autre approche est la sollicitation de certains réseaux de compétences issus de spécialités communes (il existe des réseaux d'anciens d'instituts de formation ou d'écoles). La réputation de certains instituts ou écoles de formation peut suffire à faire la reconnaissance des compétences. De la même manière, l'origine du pays d'obtention du diplôme peut faire valoir certaines compétences : c'est le cas de diplômes d'informatique acquis au Japon ou en Inde, ou de diplômes d'ingénieur commercial acquis en France, réputée pour la qualité des formations dans ces spécialités. Et les deux approches peuvent être combinées (pays et école). Une fois le travailleur recruté et déjà en poste, il peut profiter de la mobilité ascendante interne, mais la base de cet avancement est souvent subjective puisque l'employeur n'a pas recours à la reconnaissance des acquis de ses employés sur le lieu de travail auprès d'une structure compétente.

Les réponses fournies par les représentants des organisations d'employeurs laissent clairement entendre leur intérêt pour la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), mais ils pensent cependant que cette possibilité n'existe pas en Côte d'Ivoire. Cette méconnaissance peut s'expliquer par la mise en place récente de ce dispositif de reconnaissance des compétences et par la faiblesse de la communication autour cette activité encore nouvelle. Les interviewés ont affirmé qu'il existe cependant des formes informelles de reconnaissance des compétences pratiquées par chaque employeur au sein de son entreprise, mais l'employé ne peut s'en servir ailleurs. En outre, les certificats de formation continue des employés formés par l'entremise des structures officielles de formation professionnelle (AGEFOP ou FDFP) sont bien reconnus par les employeurs, mais sans contrainte des possibilités de mobilité au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, au niveau du secteur informel et des petits métiers (mécanique, menuiserie, maçonnerie, couture, etc.), il existe une forme de reconnaissance informelle des compétences et qualifications qui se pratique entre le maître apprenti et l'apprenant sous forme d'autorisation. Cette reconnaissance est un certificat de fin d'apprentissage décerné par le maître apprenti et légalisé le plus souvent par l'autorité préfectorale ou communale du lieu d'apprentissage. Ainsi, le maître apprenti certifie que l'apprenti a assimilé la formation sous sa direction et l'autorise à s'installer à son propre compte pour exercer le métier appris.

Enfin, la Côte d'Ivoire disposant d'un système de reconnaissance des qualifications ou compétences non formelles encore jeune et peu connu, les détenteurs de ce type de compétences, qu'ils soient migrants ou non, qu'ils soient travailleurs à compte propre ou travailleurs salariés, ont encore des difficultés pour les faire reconnaître.

2.3 Contexte institutionnel

2.3.1 Cadre juridique et institutionnel

Les principaux textes juridiques régissant le droit du travail sont : i) la Constitution ; ii) le Code du travail n° 2015-532 du 20 juillet 2015 ; iii) les décrets d'application ; iv) la convention collective interprofessionnelle du 20 juillet 1977 ; et v) les accords d'établissement. Tous ces textes garantissent un accès libre des migrants et non-nationaux au marché du travail. Selon l'article 11.1 du Code du travail, les migrants ont un accès libre au marché du travail au même titre que les nationaux. Les travailleurs nationaux et non nationaux ou migrants ont les mêmes droits (sans discrimination au niveau salarial, droit à la pension de retraite, adhésion à un syndicat de travail, etc.).

Toutefois, quelques restrictions de l'accès des non-nationaux sont à noter. Tout d'abord, les emplois de la fonction publique sont réservés exclusivement aux nationaux. Ensuite, devant l'amenuisement des postes salariés dans le secteur privé et les récriminations de certains nationaux, les autorités ont été contraintes de prendre des mesures tendant à protéger ses citoyens à travers une politique d'« ivoirisation » des cadres.

Cette orientation est visible dans le décret n° 96-287 du 3 avril 1996, relatif à l'instauration du visa de contrat de travail, et l'arrêté n°1437 du 19 février 2004, portant modification de l'arrêté n° 4880 du 21 avril 1999 relatif à la réglementation du recrutement et des frais de visa du contrat de travail des personnels non nationaux. Ces deux textes imposent des visas pour le contrat de travail des étrangers

et le paiement de droits à l'Etat par l'employeur qui les embaucherait. Alors que l'article 7 du décret pose le principe de visa préalable avant toute embauche, l'arrêté cadre les conditions de son application. Selon cette disposition, tout poste de travail vacant dans une entreprise privée doit faire l'objet d'un appel à candidatures durant un mois sanctionné d'une large diffusion à travers les canaux de communication. Si, au bout de cette durée, un candidat de nationalité ivoirienne ne remplit pas les critères de compétences exigés, un non-national répondant aux critères peut être recruté. Devant les faibles moyens et le faible nombre de personnel des services de contrôle de l'activité d'embauche, il n'est pas certain que les recrutements des non-nationaux obéissent toujours à cette disposition.

Enfin et dans le même cadre, la loi n° 98-750 du 23 décembre 1998 portant Code foncier rural a été votée. La conséquence principale est le droit exclusif de propriété de la terre réservé aux seuls nationaux. Voté à l'unanimité des députés de l'Assemblée nationale toutes tendances confondues, le Code visait trois objectifs principaux : i) reconnaître les autorités coutumières comme détentrices légales de droits fonciers coutumiers ; ii) instaurer la propriété individuelle privée comme principe d'appropriation de la tenure foncière ; iii) réserver la propriété de la terre à l'Etat, aux collectivités publiques et aux nationaux.

En dehors de ces restrictions dans l'emploi salarié privé formel et dans l'administration publique, les travailleurs immigrés exercent librement principalement dans des emplois à compte propre dans le secteur privé informel. En plus, après l'embauche, les travailleurs immigrés ont les mêmes droits que les nationaux. Ils bénéficient des mêmes avantages dans le traitement salarial et dans la classification selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP). Ils cotisent à la sécurité sociale (CNPS) et bénéficient de pension de retraite. En cas d'injustice, les travailleurs immigrés peuvent recourir aux services de l'Inspection du travail et du Tribunal du travail au même titre que les travailleurs nationaux. Du fait du caractère apolitique et non confessionnel des syndicats de travailleurs, les travailleurs immigrés peuvent y adhérer et faire défendre leurs droits comme leurs homologues travailleurs nationaux.

2.3.2 Politiques et programmes nationaux concernant l'accès au marché du travail

Pour faire face à l'épineuse question de l'insertion des personnes et en l'occurrence des jeunes à un emploi et traiter durablement la question du sous-emploi, la Côte d'Ivoire a élaboré plusieurs politiques et stratégies d'emploi. Entre autres, l'on peut citer la Stratégie nationale de l'insertion des jeunes en 2016 et la Politique nationale d'emploi 2016-2020, qui n'a cependant pas encore été adoptée. Toutes ces initiatives s'appuient sur le PND 2016-2020, dont les mesures spécifiques visent à stimuler l'emploi et comprennent : i) l'introduction d'une disposition stage/premier emploi dans le nouveau Code du travail en cours de revue ; ii) le renforcement des programmes de création d'emplois pour les jeunes et les femmes ; iii) la mise en œuvre de stratégies de création d'emplois au niveau régional ; et iv) l'amélioration de l'accès aux contrats publics pour les PME à travers le projet de loi pour la promotion et l'orientation des PME.

D'importants programmes et projets ont également été mis en œuvre ou sont en cours d'exécution afin d'insérer ou d'améliorer l'employabilité des populations vulnérables, notamment les jeunes et les femmes. Au niveau du ministère de la Promotion de la jeunesse et de l'Emploi des jeunes, les programmes peuvent être regroupés en trois composantes, avec un état de mise en œuvre global de 49 869 bénéficiaires en 2018-2019 (voir annexe 2). Ce sont : i) le Programme de développement de compétences, avec 9,199 bénéficiaires (formation complémentaire qualifiante [FCQ], « Une formation, mon passeport pour l'emploi » AEJ [permis de conduire], programme apprentissage et chantiers écoles) ; ii) le Programme de mise en stage, avec 11 877 bénéficiaires (stage de qualification, stage école AEJ, programmes THIMO, THIMO AEJ et THIMO BCP-E) ; et iii) le Programme entrepreneuriat des jeunes, avec 21,929 bénéficiaires (plateforme de financement de l'AEJ, opération « Agir pour les Jeunes », Enable Youth BAD et Programme aviculture [PAPAN]). L'ensemble de ces programmes sont mis en œuvre avec l'appui technique et financier des bailleurs de fonds, dont les principaux sont le Projet emploi jeune et développement des compétences (PEJEDEC) de la Banque mondiale, le Contrat de désendettement et développement (C2D), et l'Etat de Côte d'Ivoire, avec des investissements importants, et prennent en compte de nombreux jeunes migrants de retour.

De manière générale, les programmes sont réalisés aussi bien dans les ministères d'emploi que dans les autres ministères sectoriels, comme les Projets couches vulnérables (PCV), visant 3 500 personnes vulnérables, Sahel Women's Empowerment and Demographic Dividend (SWEDD), le Fonds d'appui aux femmes de Côte d'Ivoire (FAFCI), doté d'un budget de 1 milliard de FCFA, etc. Les projets dans le cadre des migrations ne ciblent que les migrants de retour, et en particulier ceux pour qui le projet de migration n'est pas allé jusqu'à son terme. Les principaux partenaires de mise en œuvre sont le ministère de l'Agriculture et celui des Infrastructures économiques à travers l'Agence de gestion des routes (AGEROUTE). En 2017, 3 500 personnes de retour volontaire en Côte d'Ivoire ont été assistées par l'OIM, dont 1 400 grâce au Fonds fiduciaire de l'Union européenne. Entre mai 2017 et mai 2018, ce sont 2,214 qui ont été assistées sur 2,689 éligibles (OIM, 2017).

Par ailleurs, des projets spécifiques sont initiés à l'endroit de certaines cibles particulières, comme le projet Jeunes vulnérables de retour de migration (50) mis en œuvre sur une initiative commune UE-OIM et bien d'autres avec la participation de la DGIE, de l'AGEFOP et de l'AEJ.

2.3.3 Dispositif institutionnel du système d'éducation et de formation

Le dispositif institutionnel et réglementaire de l'Education nationale, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle peut être analysé selon deux principales observations : l'Education nationale bénéficie d'un dispositif institutionnel stable. En effet, depuis la sortie de crise de 2011, cet ordre d'enseignement est géré par le même département ministériel et dirigé par le même ministre. En revanche, l'ancrage institutionnel de l'ETFP est très instable sur la même période. En huit ans, ce ministère a changé au moins quatre fois de rattachement institutionnel et de ministre. Les différentes fusions, éclatements et rattachements des directions générales et centrales ont un impact sur une vision et des actions à long terme.

2.3.4 Services de conseil et d'orientation d'emploi

En plus de plusieurs départements ministériels en charge de la question de l'emploi, son opérationnalisation est déclinée à travers plusieurs structures et directions ayant chacune son rôle et des missions précises. L'on peut en dénombrer notamment six : i) l'Agence emploi jeunes (AEJ) du ministère de la Promotion de la jeunesse et de l'Emploi des jeunes, chargée à travers ses dispositifs de l'enregistrement des non-Ivoiriens demandeurs d'un visa de travail ; ii) la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), chargée de la gestion des pensions sociales pour l'ensemble des travailleurs et notamment les étrangers résidant dans le pays ; iii) la Direction Générale du Travail (DGT), chargée de l'élaboration des lois et Codes du travail, du contrôle de la conformité de l'activité de recrutement et d'exercice dans les entreprises, collecte les informations sur les étrangers occupant une fonction dans une entreprise disposant ou non d'une autorisation de travail. Toutefois, les informations collectées ne sont pas compilées et traitées ; iv) la Direction générale des Ivoiriens de l'extérieur (DGIE) du ministère de l'Intégration africaine et des Ivoiriens de l'extérieur, avec l'appui de l'OIM, chargée entre autres d'assister les Ivoiriens qui vivent à l'étranger en encourageant et en coordonnant les initiatives visant leur regroupement et leur organisation, et d'apporter un appui à leur réinsertion économique ; v) la Direction d'Aide et d'Assistance pour les Réfugiés et les Apatrides (DAARA), sous l'autorité du Ministère des Affaires Etrangères avec l'appui du Haut-Commissariat pour les Réfugiés (HCR), qui a pour rôle d'assurer la coordination de la gestion des réfugiés, des apatrides et des rapatriés ivoiriens ; et vi) la Direction Générale de l'Emploi (DGE) en charge de l'élaboration et de l'évaluation de la Politique Nationale de l'Emploi.

La tutelle de la gestion des migrants est confiée au ministère de l'Intérieur et de la Sécurité nationale en ce qui concerne l'identification et les titres de séjour. Les autres aspects liés à la protection des droits, à l'accès au travail et au soutien social, aux migrations forcées sont gérés par un ensemble de structures et départements techniques ministériels.

3. Système de développement des compétences

3.1 Politiques et stratégies de réforme

Selon le document de présentation de la réforme, lorsqu'elle a été initiée en 2007, le constat général était que la relation entre la formation professionnelle et les entreprises était faible, de sorte que chaque partie fonctionnait de manière isolée malgré quelques relations jugées isolées et insuffisantes.

Au niveau de l'ETFP, les programmes de formation étaient élaborés loin du regard du milieu économique, avec la non-prise en compte des réalités du marché du travail. L'on assistait à la création de diplômes ne répondant pas aux besoins des entreprises, les formateurs ignoraient l'entreprise et continuaient de dispenser des cours avec des programmes datant d'une vingtaine d'années voire plus, les outils d'apprentissage étaient obsolètes et dépassés.

Quant aux entreprises, elles devaient se contenter des sortants du système de formation, avec des compétences faibles et inadaptées. Deux choix s'offraient alors à elles : soit elles devaient elles-mêmes combler ces lacunes par des formations, d'où la création de centres de formation internes sans grand succès (les entreprises n'ont pas la vocation et la compétence pédagogique nécessaires pour la formation), soit elles procédaient, pour celles qui en avaient les moyens, au débauchage des travailleurs d'autres entreprises.

Les principales conséquences sont que les entreprises sont à la recherche de compétences qu'elles ne peuvent trouver alors que les diplômés, eux, sont à la recherche d'un emploi qu'ils ne trouvent pas non plus, d'où un chômage chronique pour cette tranche de population. Les travailleurs étaient peu productifs, le coût de recrutement devenait élevé pour les entreprises avec le coût de la formation supplémentaire qu'elles devaient payer. Les entreprises étaient ainsi moins compétitives et, parmi elles, peu réalisaient une croissance satisfaisante de leur activité et de leur chiffre d'affaires. Ainsi, alors que le marché du travail est caractérisé par une offre insuffisante des emplois salariés, les jeunes mal formés sont incapables malgré tout de saisir ces rares opportunités.

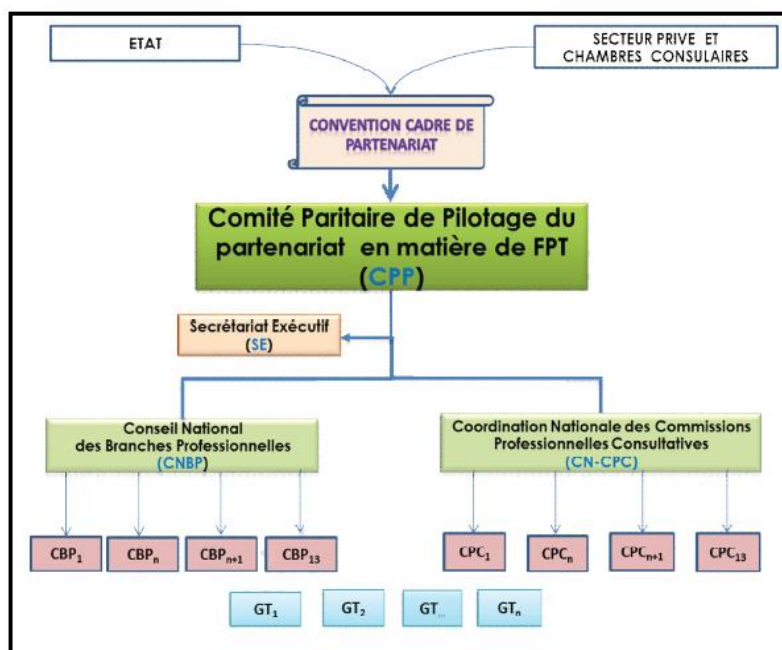
Face à ce constat, deux conventions de partenariat ont été signées entre le secteur privé (y compris les chambres consulaires) et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MESRS) en 2007 et le ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (METFP) en 2009. Ces deux conventions avaient pour objectif principal d'assurer la professionnalisation de ces deux ordres d'enseignement à travers un dialogue structuré entre l'école et l'entreprise.

Plus généralement, la mise en place d'une réforme a été initiée pour fédérer toutes les actions en vue de son opérationnalisation avec la création de plusieurs organes de mise en œuvre en octobre 2009. Concomitamment à la poursuite des activités de la réforme et près de dix ans après son initiation, le pays a élaboré et adopté un plan stratégique sur une période de dix ans (2016-2025), avec pour vision de développer un système de formation professionnelle et technique performant qui offre aux différentes populations des compétences à même de contribuer à faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent. Le résultat stratégique d'impact est : l'opérationnalisation de la vision se réalisera à partir d'un système de formation professionnelle et technique diversifié et accessible à tous, et qui s'adapte aux besoins de l'économie ivoirienne (Plan stratégique 2016-2025).

Le cœur de la réforme devait reposer sur le partenariat école-entreprise, pierre angulaire qu'il représente et à partir de laquelle le dispositif de formation doit être capable, en quantité et en qualité, de couvrir les besoins des populations et de l'économie nationale. Il s'agissait essentiellement de valoriser le capital humain afin de le rendre performant et productif. La réforme a ainsi identifié les sept axes stratégiques majeurs suivants : i) partenariat formation-entreprise et insertion professionnelle ; ii) accès à la formation ; iii) offre de formation ; iv) certification des compétences ; v) gouvernance du système ; vi) assainissement et encadrement des établissements privés ; vii) financement du système de l'ETFP.

Pour assurer à la réforme toutes les chances de réussite, des instances dirigeantes inclusives entre l'administration publique à travers ses différents démembrements et les organisations des employeurs ainsi que les chambres consulaires ont été créées. Ces instances comptent essentiellement quatre organes.

Figure 10 : Schéma du partenariat formation-entreprise



Source : Plan stratégique de la réforme de l'ETFP 2016-2025.

- Le Comité paritaire de pilotage (CPP) du partenariat en matière de formation professionnelle et technique est présidé par le ministre en charge de la formation professionnelle tandis que le président du patronat et celui de la Chambre de commerce et d'industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI) en assurent la vice-présidence. Il a pour mission principale d'assurer l'orientation et le suivi de la mise en œuvre de la convention-cadre de partenariat entre l'Etat de Côte d'Ivoire et le secteur privé productif.
- Le Conseil national des branches professionnelles (CNBP) est un organe de coordination et de régulation des branches professionnelles entre les pouvoirs publics et les différents acteurs de la vie économique et sociale. Il est chargé de coordonner les activités des comités des branches professionnelles (CBP). Le CNBP est présidé par le secteur privé, et la vice-présidence est assurée par le ministère en charge de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle.
- La Coordination nationale des commissions professionnelles consultatives (CN-CPC) est la fédération de l'ensemble des CBP. Sa mission est de faire à partir des CBP le portrait de chaque branche et de mettre à disposition toutes les informations la concernant ainsi que leurs évolutions.
- Le secrétariat exécutif (SE) du CPP assure le secrétariat du dispositif du partenariat formation-entreprise. A ce titre, il est chargé notamment : i) d'élaborer un tableau de bord des mesures et diligences de la mise en œuvre de la réforme ; ii) de préparer et de soumettre à validation par le CPP le plan des activités ainsi que le projet de budget des instances du partenariat ; et iii) d'assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations du CPP.

Après dix ans de mise en œuvre, la réforme a atteint des résultats importants même si ceux-ci restent insuffisants. Les moyens financiers accordés pour son application sont encore maigres et le premier financement n'a été débloqué qu'en 2014. Cependant, quelques actions importantes ont été menées, notamment l'élaboration du premier document de stratégie en 2011, la prise des textes portant création des structures opérationnelles en 2013, même si leurs animateurs qui devaient être nommés

par arrêté ministériel ne l'ont pas encore été. Au niveau de la gouvernance de la réforme, le gouvernement a pris le décret de création du CPP et nommé le secrétaire exécutif en charge de son animation. Les principaux résultats et acquis de la réforme sont les suivants :

- Elaboration du répertoire des métiers et des fiches métiers.
- Achèvement de la structuration et de la validation des branches professionnelles, qui a permis de classer l'économie ivoirienne selon 13 branches professionnelles.⁵
- Identification et formation des référents des branches professionnelles.

Avec l'appui du privé à travers le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP) et les partenaires techniques et financiers (PTF) comme le Fonds saoudien, le Fonds koweïtien, la BADEA (Banque arabe pour le développement économique en Afrique), la BID (Banque islamique de développement), l'ONUDI, le Japon et le Maroc, etc., l'Etat a réalisé des projets de construction (financement acquis pour 28 dont 18 en construction), de réhabilitation (20 sur 71) et d'équipement de structures de l'ETFP entre 2011 et 2018. Enfin, l'une des limites de la réforme est qu'elle est large, lourde et globale, sans qu'il existe des réformes sectorielles de la formation professionnelle plus réduites pour tenir compte des spécificités et de certaines priorités.

3.2 Principales institutions responsables de la gouvernance et de la réglementation du développement des compétences

L'ETFP est sous la tutelle actuelle du ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle. L'organigramme de la composante de ce département ministériel dédié au développement de la formation professionnelle est composé de dix directions centrales, de cinq directions rattachées au cabinet ministériel, de quatre directions régionales et de neuf directions départementales.

Les directions centrales et les structures rattachées ont pour rôle l'élaboration, la conception et la planification de la politique nationale de formation, l'élaboration des programmes et des curricula d'enseignement, la programmation des enseignements, la gestion des programmes et projets, la mobilisation des ressources humaines, matérielles et financières et le suivi-évaluation des enseignements et des activités. Les directions régionales et départementales sont chargées quant à elles de la mise en œuvre et de l'exécution au niveau local de la politique nationale de formation professionnelle.

Les directions centrales sont composées de :

- La Direction de la formation professionnelle initiale (DFPI).
- La Direction de l'encadrement des établissements privés (DEEP).
- Le Comité de mise en œuvre de la réforme (CMR).
- La Direction de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (DAIP).
- La Direction de la formation continue et des relations avec le secteur productif (DFCRSP).
- La Direction des examens, des concours, de l'orientation et des bourses (DECOB).

⁵ Le regroupement en 13 branches professionnelles est issu d'une combinaison des nomenclatures d'activité et de formation dans le but de faciliter à terme l'adaptation des curricula de formation aux branches d'activité. A ce titre, ces branches ne sont pas superposables avec les classifications d'activités, en l'occurrence la Classification internationale des types d'Industries (CITI rev4). Les 13 branches professionnelles sont : 1) agriculture, foresterie, ressources animales et halieutiques ; 2) banque, microfinance et assurance ; 3) bâtiment et travaux publics ; 4) commerce et réparation automobile ; 5) hôtellerie, tourisme, restauration ; 6) industrie agroalimentaire ; 7) industries mécanique et électrique ; 8) industries de process ; 9) mines et extraction ; 10) sanitaire et social ; 11) textile, habillement, cuir et peaux ; 12) TIC, médias et télécommunications ; 13) transport et logistique.

- La Direction de l'enseignement technique (DET).
- La Direction de la pédagogie et du développement des programmes (DPDP).
- L'Inspection générale (IG).

Les directions rattachées se composent de :

- La Direction des affaires financières.
- La Direction des ressources humaines.
- La Direction de la planification et des statistiques (DPS).
- La Direction des affaires juridiques (DAJ).
- La Direction des filières, de l'innovation et de la qualité du SE-ETFP (DFIQ).

Les directions régionales sont :

- La Direction régionale de Korhogo.
- La Direction régionale de Daloa.
- La Direction régionale d'Abidjan Sud.
- La Direction régionale du Bélier et du district autonome de Yamoussoukro.

Quant aux directions départementales ce sont :

- La Direction départementale de Soubré.
- La Direction départementale de Mankono.
- La Direction départementale de Duekoué.
- La Direction départementale de Boundiali.
- La Direction départementale de Bouna.
- la Direction départementale de Guiglo.
- la Direction départementale d'Adzopé.
- la Direction départementale d'Aboisso.
- la Direction départementale d'Agboville.

En somme, la gouvernance de l'ETFP en Côte d'Ivoire semble se concentrer au niveau central, avec peu de représentation au niveau territorial. En effet, l'ensemble des neuf directions centrales et des cinq directions rattachées sont concentrées dans la capitale économique Abidjan. En revanche, l'on observe d'une part une faible proportion de régions (cinq sur 30 régions) et de départements (neuf sur 95 départements) disposant d'une direction locale et d'autre part une inégale distribution en particulier des directions départementales de l'ETFP. Sur les neuf directions départementales, les deux régions de l'Ouest et de l'Est en comptent six. Il y a cependant une cohérence entre la distribution des directions départementales de la formation professionnelle et les régions de forte immigration (Soubré dans le Bas-Sassandra, Duekoué et Guiglo dans la région des Montagnes). Mais cette réalité est différente pour la distribution des établissements de formation.

3.3 Rôle des organisations d'employeurs et des associations de travailleurs dans la gouvernance de l'ETFP

L'appui technique des confédérations d'employeurs et des organisations des centrales syndicales a toujours été important pour l'ETFP dans la résolution de l'épineuse question de l'inadéquation formation-emploi. Ainsi, le cadre de concertation qui réunit les acteurs en charge de la formation, les

partenaires du monde économique et les partenaires sociaux préconise une approche en trois étapes pour une formation améliorée :

- En amont de la formation par le recensement des besoins des entreprises par les SERFEs en vue de les traduire en modules de formation ;
- Pendant la formation à travers la tenue des conseils consultatifs, composés d'employeurs, des représentants de syndicats et de l'administration publique. Ces conseils peuvent proposer soit des réaménagements de programmes de formation soit la suppression ou encore le regroupement de filières de formation) et ;
- A la fin du processus à travers l'évaluation et la tenue de jurys – à cette occasion, la CGECI (ex-UPACI), l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) et les autres ministères concernés étaient systématiquement invités aux jurys de délibération des examens de fin de formation (offre de formation 2018).

Dans le cadre de la réforme de l'ETFP, une convention de partenariat a été signée en 2009 entre d'une part le ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle, et d'autre part le secteur privé et les chambres consulaires à travers les organisations suivantes : la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), la Fédération des petites et moyennes entreprises (FIPME), le Mouvement des petites et moyennes entreprises (MPME), la Chambre de commerce et d'industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI), la Chambre nationale des métiers de Côte d'Ivoire (CNM-CI) et la Chambre nationale d'agriculture de Côte d'Ivoire (CNA-CI). Toutes ces structures ont joué un rôle important dans l'élaboration de tous les textes de la réforme de l'ETFP ainsi que dans sa mise en œuvre à travers leur participation dans les différents organes.

Cette situation de bonne collaboration entre le secteur privé et l'Etat au plus haut niveau ne semble cependant pas être identique au niveau le plus bas, c'est-à-dire entre les entreprises et les établissements de formation censés mettre en œuvre les accords conclus. Et le travail des SERFEs a permis de se rendre compte qu'il y avait encore des réticences notamment de la part des entreprises à ouvrir leurs portes aux apprenants sortis des établissements de formation (stages comme embauches). Le travail des SERFEs a également permis de se rendre compte que la plupart des entreprises méconnaissaient encore l'existence d'établissements de formation capables de fournir des profils dans leur branche d'activité.

3.4 Sources de financement du développement des compétences (contributions publiques et privées, rôle de l'aide au développement)

Bien que le secteur privé apporte un financement au développement de la formation professionnelle, la source principale de financement de l'ETFP reste l'Etat même si elle est encore insuffisante. En effet, par rapport au budget total que l'Etat consent au secteur éducation, la part allouée au financement de l'ETFP est très faible. En dépit de la place que l'Etat entend donner à cet ordre d'enseignement dans l'atteinte de son ambitieux objectif de devenir un pays émergent à l'horizon 2020, et malgré l'accroissement de son effectif qui est passé de 5% à 7%, le financement de l'ETFP est resté constant, comme le montre le tableau ci-dessous. Pourtant, du fait de l'obsolescence des équipements d'encadrement, de la destruction d'un nombre important de matériels de formation suite à la longue crise et de l'obligation de l'école pour tous, ce secteur devrait bénéficier de la plus grande attention.

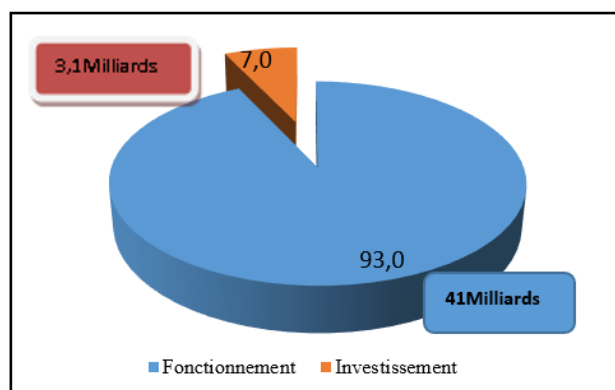
Tableau 2 : Evolution de la répartition des dépenses publiques d'éducation par ministère, 2006-2013

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
MENET	78.9	71.6	72.3	74.1	73.8	69.1	68.7	66.9
MESRS	16.3	20.3	20.1	18	18.6	22.7	22.7	21.2
MEMEASFP	4.4	5.9	5.6	5.7	5.6	5.7	6.0	5.7
Autres	0.3	2.1	2.0	2.2	2.0	2.6	2.6	6.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : RESEN (RCI, 2016) in OFP 2018.

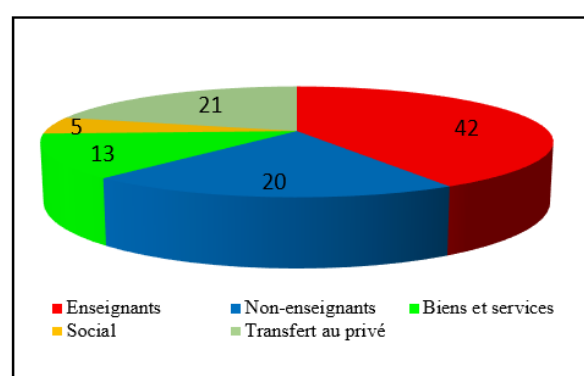
En plus de la faiblesse des moyens alloués pour le financement de l'ETFP (41 milliards), l'essentiel des ressources consacrées à cet ordre d'enseignement sont destinées aux rémunérations des enseignants et aux charges de fonctionnement (93%). La part prévue pour les équipements et outils de travail ne représente que 7% du budget total. Sur ce montant, 21% sont alloués à la subvention accordée à l'enseignement professionnel privé, qui représente 63.4% de l'effectif total en formation. A l'évidence, ce niveau de financement du privé ne peut suffire à couvrir l'ensemble des charges nécessaires, et la contribution des apprenants est toujours nécessaire à travers les frais de scolarité pour le complément. En somme, le niveau de contribution de l'Etat au financement de l'ETFP ne peut garantir la qualité des produits qui en sortent, et l'adéquation avec les besoins des entreprises ne peut être atteinte dans ces conditions. Face à cette réalité, le secteur privé et les partenaires techniques et financiers (PTF) viennent en soutien à l'ETFP à travers un financement.

Figure 11 : Répartition des dépenses publiques d'ETFP selon le type de dépenses, 2013 (en %)



Source : A partir des données du RESEN (RCI, 2016) in OFP 2018.

Figure 12 : Distribution des dépenses courantes de l'ETFP selon le poste de dépenses, 2013 (en %)



Source : A partir des données du RESEN (RCI, 2016) in OFP 2018.

La contribution financière du secteur privé peut être d'abord appréciée à travers l'institution de deux taxes : la taxe initiale de la formation professionnelle sur l'apprentissage (0.4% de la masse salariale du secteur privé) et la taxe additionnelle sur la formation professionnelle continue (1.2% de la masse salariale du secteur privé), collectées et gérées par le FDFP. En plus de ces taxes, le privé a supporté dans le cadre de la réforme de l'ETFP le financement de l'élaboration des branches professionnelles avec l'appui de certains bailleurs et a financé les travaux des commissions des branches professionnelles. Par ailleurs, le secteur privé a financé avec l'appui du BIT l'enquête sur les besoins de compétences de quatre branches professionnelles (BTP, mines et extraction, hôtellerie et restauration, banque et microfinance) en 2018.

Bien d'autres financements sont à l'actif du secteur privé, comme les missions de partenariat et de renforcement des capacités des membres en France, au Maroc, etc. ; des entreprises apportent des appuis directement aux établissements de formation professionnelle selon leur domaine. Toutefois, le financement apporté par le secteur privé est essentiellement orienté vers les filières tertiaires, dont les coûts de formation sont peu importants. Jusqu'ici, le secteur privé ne s'est pas encore engagé dans l'accompagnement de l'équipement des ateliers de formation en matériel lourd, c'est-à-dire le volet le plus coûteux.

Depuis toujours, l'ETFP de Côte d'Ivoire bénéficie de l'appui important des PTF dans le cadre de la coopération multilatérale, ainsi que des pays contributeurs dans le cadre de la coopération bilatérale. Ces contributions sont faites sous forme d'appui budgétaire ou d'exécution d'un projet de développement de l'ETFP. Ainsi, le Brésil appuie l'ETFP dans le développement de l'apprentissage dual, la Suisse appuie l'ETFP dans la formation, le Maroc a offert des missions de stages pour les formateurs et financé la construction du Centre multisectoriel de formation aux métiers de l'hôtellerie et du BTP à Yopougon, l'Allemagne a quant à elle financé des formations par alternance et duales, et la France, à travers le C2D, en plus de l'appui à la formation a fortement contribué au financement du programme de structuration des branches professionnelles. Le financement du C2D/BID a permis la mise en œuvre du projet de réouverture et d'équipement du lycée professionnel d'Odienné. Le Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion des Jeunes (PAAEIJ) est un appui budgétaire de la Banque africaine de développement (BAD). Ce programme a permis la mise en œuvre du dispositif expérimental du Système intégré de suivi des sortants des écoles de formation (SISSEF) que l'ex-AGEPE avait piloté. La DAIP se sert de ce modèle pour déployer son projet pilote d'accompagnement des sortants dans le cadre du financement de la Banque mondiale et permettra à terme d'accompagner des millions d'apprentis (offre de formation, 2018). Par ailleurs, la Banque mondiale finance, à travers le PEJEDEC, 4,453 personnes dont 30% de femmes réparties sur l'ensemble du territoire (DPS, 2016-2017). Grâce à un financement de la BID, deux centres de formation agricole sont en cours de construction à Bouna à l'est et à Zouan-Hounien à l'ouest.

3.5 Cartographie des centres d'ETFP

Dès son accession à l'indépendance, la Côte d'Ivoire a consenti d'importantes ressources financières au bénéfice des différents départements ministériels en charge de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en vue d'accompagner et de soutenir son secteur industriel naissant dans le cadre son développement économique. Quelques années après, les établissements de formation mettaient à la disposition du pays des ressources humaines en quantité et en qualité, contribuant ainsi à la réalisation du « miracle économique ». Les ressources humaines sorties de cet ordre d'enseignement étaient composées de cadres, d'ingénieurs, de techniciens et d'ouvriers spécialisés dont l'économie avait besoin. Toutefois, au fil des années, avec l'évolution structurelle de l'économie mondiale et des nouveaux modes de consommation, l'offre de formation n'a pas toujours su suivre le rythme imposé par cette dynamique.

A ce jour, l'inadéquation formation-emploi contribue fortement à l'explication des difficultés d'insertion des diplômés de la formation professionnelle même si elle n'en est pas la seule cause. Il n'est plus rare de voir des entreprises se tourner vers les formations continues au bénéfice de leurs travailleurs, ou solliciter des qualifications et des formations dans d'autres pays dans le cadre du développement de leurs activités lorsqu'elles en ont la possibilité. Par ailleurs, dans le cadre des

accords de partenariat et de libre circulation et établissement des personnes, la Côte d'Ivoire reçoit des compétences d'autres nationalités en vue d'occuper un emploi salarié ou indépendant.

3.5.1 Structures d'encadrement

Les principales structures d'encadrement de l'ETFP ivoirien sont au nombre de cinq :

- L'Institut pédagogique national de l'enseignement technique et professionnel (IPNETP), structure chargée de la recherche pédagogique, de la formation initiale et continue des formateurs, de leur perfectionnement et du recyclage des encadreurs.
- L'Agence nationale de la formation professionnelle (AGEFOP), cabinet d'ingénierie de formation professionnelle chargé de prospecter, d'analyser les besoins en formation professionnelle et de les mettre en œuvre à travers des projets.
- Le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP), structure de financement de la formation professionnelle initiale et continue sur la base de la taxe d'apprentissage (0,4% de la masse salariale du secteur privé) et de la taxe additionnelle sur la formation professionnelle continue (1,2% de la masse salariale du secteur privé).
- Le Centre ivoirien de développement de la formation professionnelle (CIDFOR), chargé de promouvoir la formation professionnelle en Côte d'Ivoire à l'aide d'outils d'information et de documentation.
- Le Centre de promotion des nouvelles technologies de l'Information et de la communication (CPNTIC), structure de promotion et de développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans l'ETFP.

3.5.2 Les établissements de formation

Pour assurer la formation des apprenants, le pays dispose d'établissements publics de formation, de structures publiques d'intervention en milieu rural et d'établissements et cabinets privés de formation agréés (voir carte en annexe 5).

Les établissements publics de formation sont au nombre de 62 et se présentent comme suit :

- Trois lycées techniques (LT), préparant au baccalauréat et au brevet de technicien supérieur (BTS).
- Dix lycées professionnels (LP), préparant au brevet de technicien (BT) et au BTS.
- Six centres de perfectionnement aux métiers (CPM), préparant au brevet d'études professionnelles (BEP), au BT et au brevet professionnel (BP).
- Quatre centres de bureautique, de communication et de gestion (CBCG), préparant au BT et au BTS.
- Un centre d'électronique et d'informatique appliquée (CELIA), préparant au BT et au BTS.
- Huit collèges d'enseignement technique (CET), préparant au certificat d'aptitude professionnelle (CAP), au BEP et au BT.
- Trente centres de formation professionnelle (CFP), préparant au CAP et au BEP.

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

- Dix unités mobiles de formation (UMF), pour les formations qualifiantes.
- Trois ateliers d'application et de production (AAP), pour le perfectionnement des artisans et l'appui logistique aux jeunes diplômés du système.

La distribution des établissements de l'ETFP montre des disparités entre régions (voir annexe 5). Les établissements de l'ETFP se concentrent fortement autour de la capitale Abidjan et de ses banlieues,

qui rassemblent à elles seules environ le tiers des établissements. Plus l'on s'éloigne d'Abidjan, moins l'accès au dispositif de formation professionnelle est facilité. Les parties les moins couvertes sont le nord-est et le sud-ouest du pays. Cette dernière région, qui est la principale zone de production de cacao et concentre un grand nombre de migrants, ne compte que deux établissements de formation professionnelle (un CFP et un LP situés à San Pedro). Enfin, l'on compte au total 680 établissements et cabinets privés de formation en 2017 alors qu'il y en avait 433 en 2011, soit un accroissement de 57% en six ans, avec un effectif de 67,879 apprenants. Toutefois, la contribution du secteur formation privé se concentre dans les domaines de formation « activités professionnelles scientifiques et techniques », avec 76.3% des effectifs, et est portée par les filières caisse/techniques de caisse et comptabilité/techniques comptables. Les domaines de formation « industries mécaniques et électriques » (9.3%) et « sanitaire et social » (8.4%) sont de faible importance.

3.5.3 Effectifs en formation

Le poids de l'ETFP est encore faible malgré la forte hausse des effectifs observée ces dernières années. Au cours de l'année scolaire 2016-2017, la somme des effectifs des deux ordres d'enseignement (Education nationale et ETFP) était de 1,727,228 élèves dont 107,060 à l'ETFP, soit 6.1%. Ce poids est relativement faible comparé à celui des pays émergents (Russie avec 17% et Chine avec 22.4%) et développés (France avec 18.8% et Grande-Bretagne avec 32.1%). Les structures publiques de formation, dont le nombre n'a quasiment pas évolué depuis 2002, offrent une capacité d'accueil annuelle moyenne de 35,000 apprenants. La quasi-totalité des bâtiments de ce dispositif public sont vétustes, et les équipements obsolètes.

Suite à une volonté politique affichée et à la relance de l'économie, les effectifs des apprenants dans l'ETFP sont passés de 39,365 en 2011 à 107,060 en 2017. C'est le secteur privé qui assure la majorité de l'offre (63.4%, contre 36.6% pour le public). C'est la raison pour laquelle une direction centrale lui est consacrée, en l'occurrence la DEEP. Sa mission principale est d'assurer le suivi administratif et pédagogique des structures privées de l'ETFP, de suivre la mise en œuvre de la convention de concession du service public de l'ETFP aux établissements privés de formation et de veiller au bon fonctionnement et à la qualité des formations dispensées dans les établissements privés d'ETFP.

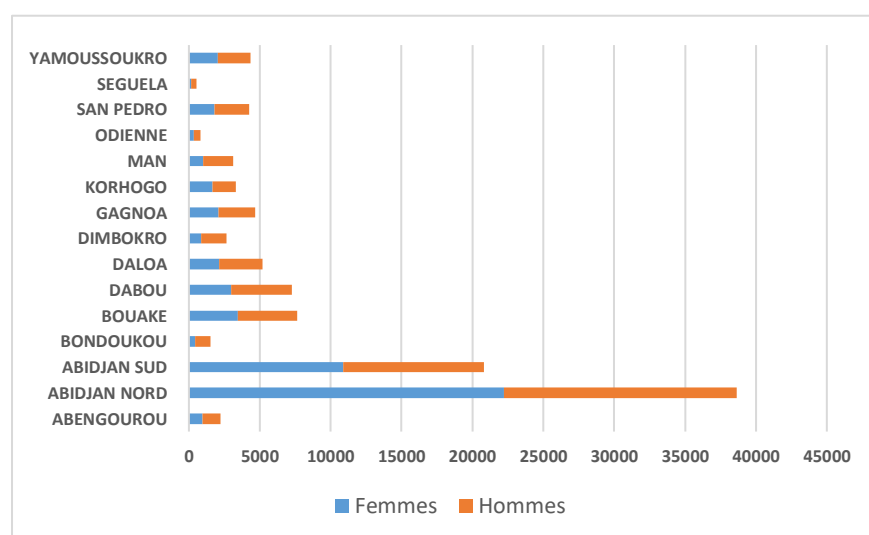
L'essentiel des formations sont des formations techniques (52%) ou professionnelles diplômantes (40%). Seules 8% sont qualifiantes et fournies par le privé (7.4%).

De manière globale, les hommes et les femmes sont également représentés dans cet ordre d'enseignement, avec quelques disparités selon le statut de l'établissement. Dans le privé, environ 54% des apprenants sont des femmes, contre 46% dans le public.

Tableau 3 : Répartition des apprenants de l'ETFP par sexe selon le district

DRETFP	Femmes	Hommes	Ensemble
Abengourou	971	1 279	2 250
Abidjan Nord	22 229	16 433	38 662
Abidjan Sud	10 868	9 963	20 831
Bondoukou	461	1 048	1 509
Bouaké	3 452	4 178	7 630
Dabou	2 964	4 276	7 240
Daloa	2 130	3 044	5 174
Dimbokro	879	1 787	2 666
Gagnoa	2 101	2 587	4 688
Korhogo	1 658	1 665	3 323
Man	998	2 101	3 099
Odienné	346	487	833
San Pedro	1 810	2 459	4 269
Séguéla	167	363	530
Yamoussoukro	2 036	2 320	4 356
Total	53 070	53 990	107 060

Source : A partir de l'Annuaire statistique 2016-2017 de la DPS.

Figure 13 : Répartition des apprenants de l'ETFP par sexe selon le district

Source : A partir de l'Annuaire statistique 2016-2017 de la DPS.

De fait, les établissements publics existants de l'ETFP présentent une bonne distribution sur tout le territoire national. Par contre, les établissements publics en construction sont essentiellement concentrés dans la moitié sud du pays (voir carte en annexe 5). Cependant, cette distribution cache des disparités en ce qui concerne la répartition des effectifs. La capitale Abidjan compte 59,493 apprenants, soit 55.6% de l'effectif total. Enfin, dans le cadre de la réforme de l'ETFP, un vaste programme de construction d'infrastructures est en cours (18 établissements publics en construction) à travers l'ensemble du territoire national en vue de l'accroître de manière sensible dans diverses filières.

Quant à l'accès aux ETFP, il se fait selon quatre modes : par voie de concours, par voie d'orientation, par passerelle et par accès direct payant dans les établissements privés. Comme au niveau de l'Education nationale, les immigrants ont accès à l'ETFP aussi bien dans le public que dans le privé. En plus, les établissements accueillent directement des non-nationaux dans le cadre de partenariats avec d'autres pays notamment de la sous-région.

Tableau 4 : Effectifs des apprenants de l'ETFP selon le type de formation, le statut d'établissement et le sexe

	Privé			Public			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Formation professionnelle qualifiante	6 377	1 585	7 962	145	613	758	6 522	2 198	8 720
	6.0	1.5	7.4	0.1	0.6	0.7	6.1	2.1	8.1
Formation professionnelle diplômante	4 887	2 446	7 333	15 539	19 891	35 430	20 426	22 337	42 763
	4.6	2.3	6.8	14.5	18.6	33.1	19.1	20.9	39.9
Enseignement technique	25 316	27 268	52 584	806	2 187	2 993	26 122	29 455	55 577
	23.6	25.5	49.1	0.8	2.0	2.8	24.4	27.5	51.9
Ensemble	36 580	31 299	67 879	16 490	22 691	39 181	53 070	53 990	107 060
	34.2	29.2	63.4	15.4	21.2	36.6	49.6	50.4	100.0

Source : A partir de l'*Annuaire statistique 2016-2017* de la DPS.

3.5.4 Modalités d'accès et niveaux de qualification

L'accès au système de formation professionnelle de façon globale se fait selon les conditions d'âge, du niveau minimum d'études ainsi que de la formation de base, en fonction de la filière de formation demandée (tableau 5). Par contre, aucun niveau d'instruction ni limite d'âge n'est exigé pour l'accès aux formations qualifiantes assurées par l'AGEFOP. Tout le système de formation est ouvert aux non-nationaux et aux migrants dans le pays.

Tableau 5 : Diplômes préparés et conditions d'accès des scolarisés

N°	Diplôme préparé	Libellé du diplôme préparé	Durée de la formation	Tranche d'âge	Niveau minimum d'étude	Mode de recrutement
1	CQP	Certificat de qualification professionnelle	2 ans	15 à 27 ans	CM2	Inscription libre
2	CAP	Certificat d'aptitude professionnelle	3 ans	15 à 27 ans	5 ^e	Concours
3	BEP	Brevet d'études professionnelles	2 ans	15 à 27 ans	3 ^e	Orientation
4	BT	Brevet de technicien	3 ans	15 à 27 ans	3 ^e	Concours
5	BP	Brevet professionnel	3 ans	15 à 27 ans	CAP + 3 ans d'expérience	Concours
					BEP + 1 an d'expérience	
6	BTS	Brevet de technicien supérieur	2 ans	15 à 27 ans	BT ou bac	Orientation et concours
			3 ans	15 à 27 ans	160 points au bac A, B, C, ou D	Concours
					192 points au bac E, F1, F2, F3, F4, F7, G1 ou G2	

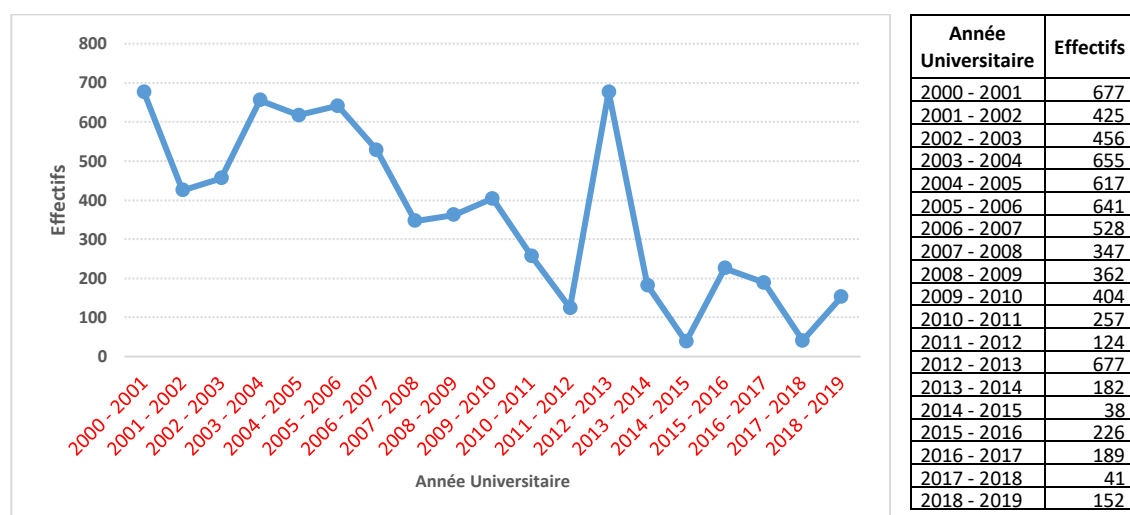
Source : *Annuaire statistique 2016-2017* de la DPS.

3.5.5 Personnel de formation

Selon la DPS, en 2016-2017, l'ensemble de l'ETFP comptait 14,240 personnels d'encadrement (enseignants, personnels administratifs et d'encadrement) dont 10,693 étaient enseignants en responsabilité de classe, soit 75%. L'analyse du cycle de renouvellement des enseignants de l'ETFP à travers l'IPNETP montre que l'effectif des auditeurs est en progressive baisse de l'année 2000 à 2019 à l'exception de l'année 2012-2013. Cette observation est en total déphasage avec les ambitions du pays, qui a lancé des programmes de réhabilitation, de construction de nouvelles écoles et d'extension d'anciennes structures.

Par ailleurs, l'IPNETP, c'est-à-dire la principale structure de formation d'enseignants, a recruté et formé environ 7,000 auditeurs sur la même période. Cela laisse sous-entendre qu'un tiers de l'effectif des enseignants en responsabilité de classe exerce le métier depuis plus de vingt ans. Même si cela peut être perçu comme une grande expérience pour le système de formation, cette situation peut aussi cacher des problèmes de mise à jour du système de formation dans un contexte où très peu d'enseignants bénéficient de recyclage et de formation continue. En effet, en 2016-2017 et pour 10,693 enseignants, l'on comptait 203 personnels d'encadrement, soit un ratio approximatif de deux encadreurs pour 100 enseignants.

Figure 14 : Evolution de l'effectif d'enseignants en formation à l'IPNETP, 2000-2019



Source : A partir de l'Annuaire statistique 2018-2019 de l'IPNETP.

3.5.6 Efficacité interne et externe des ETFP et réactivation des SERFEs

Si l'on se base sur les résultats aux différents examens professionnels, le système de formation professionnelle ivoirien peut être qualifié d'efficace en ce sens que son taux de promotion est de 89.4% (DPS, 2016-2017).

S'il est plus aisé de mesurer l'efficacité interne du système de formation professionnelle, la mesure de l'efficacité externe en rapport avec l'insertion est bien plus difficile. Pour permettre aux décideurs de prendre les mesures nécessaires pour son amélioration, le programme PAAEIJ a été initié en 2014 avec l'appui financier de la BAD et une enquête de suivi des sortants de l'enseignement supérieur, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle a été réalisée par l'AGEPE en 2015. A terme, le SISSEF devait couvrir l'ensemble de l'effectif de ces trois ordres de formation. Après la dissolution de l'AGEPE, le programme a été suspendu et n'a donc pu aller à terme. S'inspirant de ce modèle, la DAIP, en collaboration avec la DPS et le CPNTIC, a relancé le suivi des sortants. Selon les résultats de la première enquête de 2016, le niveau d'insertion des diplômés est faible durant la première année après l'obtention du diplôme (14%) (DPS, 2016-2017). Toutefois, ce taux est passé à plus du double, s'établissant à 37%, l'année suivante (DPS, 2016-2017). Cette forte hausse s'explique selon les interviews réalisées par l'implication et le travail des secrétariats exécutifs chargés des relations formation-emploi (SERFEs),⁶ dont la mission principale est, d'une part, d'établir la relation entre le système de formation et les entreprises à travers le démarchage et la prospection auprès des entreprises pour faire connaître les produits du système de formation et relever les besoins de celles-ci et, d'autre part, de fournir une information complète sur les entreprises aux apprenants (situation géographique et activité principale).

L'idée donc de réactiver le concept de SERFE après plus de deux décennies d'inactivité par la DAIP dans le cadre du projet du dispositif de suivi et d'accompagnement prend ici tout son sens. A travers ses cellules aux niveaux régional, départemental et des établissements, le rôle du SERFE est de démarcher les entreprises et faire le pont entre l'école et l'entreprise. Les résultats du travail des SERFEs ont permis de situer les problèmes d'insertion à trois niveaux principaux : i) il y a une inadéquation de certaines spécialités avec les besoins exprimés par les employeurs ; ii) les employeurs ont une faible connaissance des qualifications disponibles liées à leur branche d'activité (méconnaissance des programmes, méconnaissance des filières de formation faute d'information et promotion des écoles

⁶SERFE : Pour améliorer les relations formation-emploi et traiter plus efficacement la problématique de l'adéquation formation-emploi, un arrêté (n° 82/97) du ministre en charge de la Formation professionnelle relatif à l'institution dans les établissements de formation de la fonction de secrétaire exécutif des relations formation-emploi (SERFE) a été pris en 1982 suite à la construction des lycées professionnels au cours de cette période. Toutefois, avec le départ des coopérants qui assuraient cette charge, cette activité a peu fonctionné voire a été abandonnée.

spécialisées à travers le pays) – à ce niveau, la carte scolaire de la formation professionnelle devrait être vulgarisée auprès organisations d’employeurs ; iii) les sortants du système de formation, en plus de certaines lacunes de formation, ont une faible connaissance du répertoire des entreprises (situation géographique, activités des entreprises, exigences et besoins des entreprises).

3.5.7 Principaux facteurs de l’inadéquation

Au niveau de l’inadéquation, les représentants des organisations d’employeurs tout comme les acteurs de la formation décrivent un niveau généralement bas de l’adéquation des formations avec les besoins qu’ils expriment. Les travailleurs, y compris les sortants du système de formation, ont des difficultés à remplir les tâches dans leurs postes de travail dès les premiers moments de l’embauche. La plupart du temps, un stage d’adaptation plus ou moins long est exigé.

Les principaux facteurs de l’inadéquation sont les suivants : le faible lien entre l’école et l’entreprise, la baisse du niveau des enseignants, la mauvaise qualité des programmes d’enseignement (programmes désuets, comme c’est le cas de la filière vannerie et céramique), la mauvaise qualité du plateau technique, les faibles moyens dédiés au fonctionnement des établissements de formation professionnelle, l’instabilité du cadre institutionnel de l’ETFP, les mouvements récurrents de grèves à répétition provoquées aussi bien par les apprenants que par les personnels enseignants, réduisant drastiquement le volume horaire nécessaire pour valider des enseignements de qualité, le faible niveau d’anticipation du système national de l’ETFP. Souvent, la situation résulte de la combinaison des différents facteurs.

En ce qui concerne la formation pratique, elle est caractérisée par un éloignement entre l’école et les entreprises en dépit de la réforme engagée, et cette situation n’est pas nouvelle. Les résultats des actions communes entre acteurs de la formation et employeurs qui devraient aboutir à l’élaboration de programmes de formation impliquant les deux parties et leur mise en œuvre tardent toujours. Le volet pratique qui doit accompagner les aspects théoriques de la formation est faiblement pratiqué. Il manque presque de manière permanente les matériaux fongibles pour faire la pratique, comme c’est le cas des formations de pâtisserie, les établissements manquant de ressources pour leur fonctionnement. Par exemple, la dotation annuelle de l’un des plus grands lycées techniques était estimée à 12,000,000 FCFA (18,000 euros) en 2019. Par ailleurs, une cinquantaine de programmes de formation élaborés dans le cadre de la réforme restent non appliqués faute de moyens financiers. Cependant, lorsque la pratique est effectuée, c’est souvent sur des outils désuets et dépassés, comme cela est le cas des filières mécaniques, qui continuent d’utiliser les moteurs R4 pour la formation des apprenants.

Concernant la baisse du niveau des enseignants de l’ETFP, les raisons sont évidentes pour les acteurs. Très peu ont effectué un recyclage ou un stage de perfectionnement en entreprise. Ils sont les premiers à être déconnectés des réalités de l’évolution des nouvelles technologies, sans oublier qu’ils font peu l’objet d’une inspection pédagogique (8% selon la DPS, 2016-2017). Par ailleurs, la proportion d’enseignants ayant bénéficié d’un recyclage en 2017 était de 3.7% et à peine 8.3 enseignants pour 1 000 ont pris part sur la même période à des activités de renforcement des capacités. En somme, selon une étude réalisée en 2018 sur l’offre de formation professionnelle, les acteurs du système national de l’ETFP ont eux-mêmes une perception négative de la qualité de la formation professionnelle (– 0.1136 sur une échelle de [– 1 ; 1]) et s’étend quasiment à toutes les dimensions de la formation professionnelle, à savoir l’efficacité du système, la gouvernance du système, le processus de développement des filières de formation, le processus d’élaboration des programmes, les pratiques pédagogiques et le niveau de communication du système ETFP.

Pour finir, il est important de relever que, même si la question cruciale de l’inadéquation est à prendre en considération dans l’insertion des demandeurs et particulièrement des diplômés, elle n’est cependant pas l’unique problème. Selon l’étude sur l’offre de formation professionnelle en Côte d’Ivoire réalisée en 2018 sur les données de l’ENSESI 2016, le problème du marché du travail ivoirien paraît davantage être une question d’absorption liée à sa précarité, offrant peu d’opportunités d’emploi par rapport à l’inadéquation notamment au niveau de l’emploi salarié.

3.6 Cartographie d'autres fournisseurs clés de formation professionnelle publics et privés

En plus de l'ensemble du dispositif de l'ETFP, l'on compte un certain nombre d'établissements de formation relevant de la tutelle des ministères techniques. De fait, la création des établissements au sein des ministères sectoriels répond à la préoccupation de former des techniciens en vue de répondre aux besoins de ressources humaines pour les animer. Plus tard, les capacités de certains centres se sont accrues et une partie des effectifs est mise directement sur le marché du travail. Plus d'une dizaine de ministères en disposent. Les ministères en charge de l'Agriculture et des Ressources halieutiques en comptent une dizaine dont l'effectif est estimé à environ 3,000 apprenants. D'autres ministères comme ceux de la Santé, des Affaires sociales, de l'Industrie, du Commerce, de la Culture, des Sports, de la Communication et des Télécommunications et bien d'autres sont dotés de ce type de centres de formation.

A ce jour, il n'est pas possible de dresser une situation exhaustive, aussi bien quantitative que qualitative, des formations faites par ces fournisseurs. Ce dispositif de formation au niveau sectoriel échappe au système de formation classique, de sorte que les diplômes acquis dans les deux entités ne peuvent être reconnus de part et d'autre. Les formateurs sont pour la plupart des professionnelles de ces secteurs. A priori, cela permet de traiter les problèmes liés à l'inadéquation formation-emploi. En revanche, la traduction des connaissances techniques en programmes d'enseignement et en contenus de cours prenant en compte les exigences de pédagogie est de l'unique responsabilité des formateurs. A la faveur de la réforme de l'ETFP, un rapprochement est en cours et la prise en compte de ces centres est prévue.

3.7 Coordination entre les établissements de formation et le secteur privé

L'analyse du niveau de coordination entre les établissements de formation et le secteur privé montre qu'il est encore faible, avec des difficultés du patronat à faire adhérer ses membres. Depuis que la réforme de l'ETFP a été initiée, la coordination est assurée par le secrétariat exécutif du CPP. Dans le processus de mise en œuvre de la réforme, un cadre de collaboration a été mis en place entre la tutelle de la formation professionnelle et le patronat à travers un certain nombre d'organes et d'engagements. Des rencontres périodiques et des actions devant aboutir au succès de la réforme sont initiées. En somme, la collaboration est très étroite au sommet, ce dont témoignent les premiers résultats acquis tels que l'aboutissement de la structuration des branches professionnelles en 13 branches. Cependant, la collaboration entre les acteurs du niveau inférieur de la chaîne (les établissements de formation et les entreprises) chargés de son exécution et de son application est toujours faible. Devant la réticence de la plupart des entreprises, il est encore difficile pour des apprenants d'obtenir des stages de fin de formation ou encore de décrocher un emploi, comme l'a démontré le travail difficile des SERFEs pour prospecter ces entreprises.

4. Identification et anticipation des compétences

4.1 Institutions responsables de l'identification et de l'anticipation des compétences

Le système national de l'ETFP a habituellement une faible pratique de l'activité d'identification et d'anticipation des compétences (cette fonction est encore peu développée). En principe, il revient à l'Inspection générale (IG) d'assurer cette mission. Le constat général est que les programmes de formation ont peu évolué en trente ans malgré l'évolution des besoins de compétences. Certains métiers dont la méthode et les outils de formation n'ont pas changé et qui n'intéressent que très peu les apprenants continuent de faire l'objet de formation dans les établissements de formation sans aucune adaptation. A cet égard, les cas de la filière vannerie au Centre de formation professionnelle de Grand-Bassam (avec seulement un apprenant) et de la filière céramique du Centre céramique de Katiola sont édifiants. Non seulement il y a un manque de machines pour la pratique au niveau de formation, mais ces outils de travail sont indisponibles sur le marché ivoirien pour ceux parmi les sortants qui souhaitent s'en procurer. Tout le travail étant principalement manuel, il n'y a presque aucune différence selon les acteurs de la formation en termes de niveau de compétences entre les sortants de ces deux filières de formation et ceux qui apprennent sur le tas.

L'identification et l'anticipation des compétences supposent que le système de formation et le secteur privé, pour qui les compétences sont produites, disposent d'un cadre de concertation permettant de faire de la prospective. Si cela existait et fonctionnait, une décision de fermeture ou de restructuration de ces deux filières aurait été prise. Par ailleurs, et comme évoqué plus haut, la quasi-totalité du budget alloué à l'ETFP ne couvre que les dépenses de salaires du personnel enseignant et administratif, de sorte que les activités de soutien à l'enseignement comme la prospection des entreprises ou la réalisation d'études sont rares. A l'exception de l'AGEFOP, qui dispose d'un Service études prospectives et d'un Service ingénierie et développement capables d'identifier les besoins de formation, le système entier en est privé. Cependant, comme pour la plupart de ces activités basées sur l'exécution de projets, cette institution ne le fait que pour satisfaire des besoins exprimés.

Au niveau des entreprises, la question de l'identification et de l'anticipation des compétences se pose également avec plus d'acuité. Pour se projeter dans le futur, le privé a produit un document de prospective dénommé « Côte d'Ivoire 2040 ». Ce document aborde avec éloquence le visage économique que présentera le pays à cet horizon, mais reste moins précis sur les ressources humaines qui permettront d'y arriver. Plus souvent, certaines entreprises confient cette tâche à leurs services des ressources humaines ou à des cabinets de placement, preuve que les besoins d'identification et d'anticipation des compétences sont bien une réalité.

C'est en cela que cette importante question est prise en compte par la réforme de l'ETFP. Dans la convention de partenariat qui lie l'ETFP au secteur privé, l'identification et l'anticipation des compétences sont confiées au Conseil national des branches professionnelles (CNBP), appuyé dans sa tâche par la Coordination nationale des commissions professionnelles consultatives (CN-CPC). Chacune des 13 branches est chargée d'identifier les besoins en compétences dans sa branche respective. A ce jour, les formations des membres des branches professionnelles est faite, ce qui leur a permis d'élaborer une cinquantaine de programmes de formation. Leur mise en œuvre, nécessitant un plateau technique aux normes, est toutefois retardée par le manque de moyens financiers mis à la disposition de l'exécutif de la réforme.

4.2 Mécanismes quantitatifs et qualitatifs mis en place pour l'identification et l'anticipation des compétences et évaluation des résultats

L'activité d'anticipation des compétences est loin d'être une pratique généralisée en Côte d'Ivoire, cependant plusieurs approches sont utilisées pour y parvenir. Les mécanismes quantitatifs et qualitatifs sont le plus souvent associés. Par exemple, l'AEJ, structure publique d'emploi, le fait à travers les missions de prospection de ses conseillers emploi dans les entreprises. Cette activité

consiste à prospecter les entreprises, à faire le bilan des activités et des ressources humaines en présence selon les postes de travail. A l'issue d'une évaluation des besoins de production projetés par l'entreprise, une proposition de profils en nombre et en qualité est faite et des fiches de poste sont élaborées. L'AGEFOP quant à elle réalise des études sectorielles, des forums et salons d'éducation-formation ou des conférences du futur regroupant formateurs, employeurs et diplômés. A l'issue de toutes ces activités, des portraits de branches d'activité et des référentiels de formation assortis de programmes ou curricula de formation sont élaborés.

4.3 Situation actuelle des pénuries de compétences et de professions

Selon les acteurs rencontrés, notamment la direction de l'Observatoire de l'emploi (l'organe en charge de l'animation du SIMT), les organisations patronales, les acteurs de la formation et les cabinets de placement, la Côte d'Ivoire ne dispose pas encore de dispositif et d'outils d'anticipation adaptés et opérationnels pouvant permettre de quantifier les pénuries de compétences et de professions dans tous les secteurs d'activité. C'est d'ailleurs l'un des objectifs de la réforme du secteur de la formation professionnelle. Toutefois, en plus de l'exploitation de quelques documents et rapports sur la situation de la formation, et en se basant sur les observations des différents acteurs, un certain nombre de pénuries de compétences et professions ont pu être identifiées, que l'on peut regrouper en trois catégories : pénuries de compétences quantitatives, qualitatives ou les deux réunies (tableau 6).

Tableau 6 : Vue globale des pénuries de compétences sur le marché du travail ivoirien issue des entretiens

Pénuries quantitatives	Pénuries qualitatives	Pénuries quantitatives et qualitatives
• Métiers de la soudure (chaudronnerie plastique, soudure sous eau) • Métiers de l'électricité et du froid industriel (électricien, électrotechnicien, électronicien) • Métiers de l'agriculture (technicien agricole maîtrisant les nouvelles techniques de culture intensive, d'irrigation et d'autres outils) • Maintenance des matériels biomédicaux • Métiers de la boulangerie et de la confiserie • Tourisme (spécialistes de la gestion du tourisme)	• Conduite et manipulation d'engins des grands travaux (chariots, engins élévateurs, grues, machines complexes, poids lourds, etc.) • Métiers du BTP (maçon qualifié capable à la fois de staffer, carreler et coffrer, menuisier maîtrisant la charpenterie et l'ébénisterie) • Mécanique et électricité auto (mécanicien ou électricien maîtrisant les moteurs électroniques) • Métiers de l'artisanat (plus grande maîtrise des techniques de peinture et de qualité des produits fabriqués) • Métiers des travaux domestiques (très peu de professionnels pour combler les déficits) • Métiers de l'hôtellerie	• Conduite et manipulation d'engins des grands travaux (chariots, engins élévateurs, grues, machines complexes, poids lourds, etc.) • Métiers de l'informatique/des télécoms (développeur, sécurité informatique) • Métiers techniques des mines, du pétrole • Energies renouvelables (électricien maîtrisant les installations des équipements d'énergies renouvelables telles que le solaire) • Agro-industrie (manque de techniciens pour la transformation des produits agricoles comme le chocolat) • Le textile design (styliste de haut niveau capable de réaliser des designs et des coupes) • Métiers de la pêche en haute mer (maîtrise de la pêche sur bateaux de toute taille équipés de matériel de pêche) • Tourisme (spécialistes de la gestion du tourisme) • Métiers de la gestion des ordures et de l'environnement (collecte, stockage, traitement, recyclage, métiers du reboisement, etc.)

Source : Elaboré par nos soins dans le cadre de la présente étude.

4.3.1 Sur les pénuries quantitatives de compétences

La Côte d'Ivoire cumule un déficit important de compétences des métiers de soudure, notamment la soudure sous eau et la chaudronnerie plastique, et importe de l'étranger la plupart de la main-d'œuvre. Devant la reprise économique ayant entraîné l'extension des zones industrielles existantes et la construction de nouvelles zones industrielles (Abidjan PK24 et Grand-Bassam), les métiers de l'électricité et du froid industriel (électricien, électrotechnicien, électronicien) sont fortement recherchés. Selon les interviews, ces pénuries sont comblées par des migrants venus de certains pays limitrophes comme le Ghana, le Togo, le Bénin et aussi par des ressortissants venus d'autres continents (surtout l'Asie) comme la Chine et l'Inde, que l'on retrouve sur de nombreux grands chantiers de construction.

Dans l'agriculture, les techniciens agricoles et d'élevage manquent. En effet, l'ETFP classique n'en forme pas et cette tâche a toujours été laissée aux ministères techniques de l'Agriculture et de l'Elevage. Actuellement, environ 3,000 apprenants de ces centres sont en formation. Pour un pays agricole comme la Côte d'Ivoire (près de 50% de l'emploi y est concentré selon les récentes études sur l'emploi), ce niveau de formation ne permet pas d'assurer un encadrement adéquat pour les agriculteurs. Le pays continue d'importer le riz, qui est la denrée la plus consommée, il est toujours dépendant de l'extérieur pour combler ses besoins en viande et les besoins en ressources halieutiques sont importants. La Côte d'Ivoire dispose d'un plan lagunaire important mais encore sous-exploité par les nationaux. La pêche artisanale reste l'affaire des Ghanéens et Maliens, et la pêche en haute mer est l'affaire de bateaux européens et asiatiques. L'estimation de la production issue de la pêche artisanale et continentale se situe entre 6,000 et 13,000 tonnes, largement inférieure au potentiel de production des plans d'eau, qui est de 50 000 tonnes (PND 2016-2020). Par ailleurs, le secteur de la boulangerie, avec le boum de ces dernières années, ne compte que sur du personnel formé sur le tas. Enfin, en matière de maintenance des matériels biomédicaux, le pays dépend presque entièrement de l'extérieur.

4.3.2 Sur les pénuries qualitatives de compétences

Certes, le pays dispose de nombreuses compétences dans les branches mécanique auto, BTP, hôtellerie, artisanat, travaux domestiques, etc. Toutefois, ces professionnels n'ont pas su faire évoluer leurs compétences en rapport avec le nouvel environnement économique. Par exemple, pour les métiers de mécanique et d'électricité auto, la formation n'a pas suivi les derniers modèles de véhicules équipés de moteurs électroniques et du digital. Et l'école formelle de formation professionnelle n'y échappe pas. Le système de l'ETFP n'a pas su s'adapter à ce rythme d'évolution, avec encore des moteurs R4 dans les ateliers de formation. Entre autres causes, l'on peut citer le faible niveau de financement accordé à l'ETFP. Dans les métiers du BTP par exemple, tout n'est pas à refaire. Cependant, le maçon recherché aujourd'hui sur le marché du travail doit pouvoir en plus exécuter des tâches supplémentaires de carrelage, de coffrage et de staffage. Quelques ajustements doivent être apportés pour épouser les nouvelles exigences du nouveau modèle immobilier. Quant aux métiers de la restauration et de l'hôtellerie, ils sont quelque peu dépassés avec l'arrivée en Côte d'Ivoire d'un nombre plus important d'hôtels de haut standing. Les métiers de l'artisanat doivent évoluer vers une plus grande maîtrise des techniques artisanales, de peinture et de qualité des produits fabriqués. En outre, les personnes exerçant les métiers des gens de maison (gouvernante, nounou, cuisinier, chauffeur professionnel, etc.) sont peu professionnelles et le pays ne dispose pas de centres de formation dédiés.

4.3.3 Sur les pénuries quantitatives et qualitatives de compétences

A l'occasion des grands travaux que la Côte d'Ivoire a lancés, des problèmes de déficit se sont révélés. Mais, lorsqu'ils existent, ce sont des problèmes de manque de maîtrise qui sont relevés. Sur la plupart des chantiers de construction de ponts ou d'autoroutes, des pénuries des métiers de conducteur d'engins ont été notées (chariots, engins élévateurs, grues, machines complexes, poids lourds, etc.). La formation aux métiers des mines et du pétrole est essentiellement assurée par l'Ecole supérieure des mines et de géologie (ESMG) de l'Institut national polytechnique Houphouët-Boigny (INPHB) de

Yamoussoukro et par quelques écoles privées à Abidjan. Cependant, la différence de taux d'insertion des diplômés de l'INPHB (100% de sortants du DTS insérés en 2010, contre 28.1% pour le diplôme de BTS MGP de l'école Loko) montre qu'il y a nécessairement quelques problèmes de qualité de formation (AGEPE, 2012). Les opportunités sont encore nombreuses devant la grande ambition de faire de ce secteur un pilier de l'économie nationale. En effet, le pays a entrepris une réforme du secteur des mines en 2014 en vue de le rendre plus attractif. Les premiers résultats sont évocateurs, avec une production annuelle d'or qui est passée de 13 tonnes en 2012 à 16 tonnes en 2016. Les exploitations artisanales sont le plus l'affaire des ressortissants de la sous-région. Cela est pareil pour des branches informatique/télécoms, où les métiers de développeur, de spécialiste en sécurité informatique manqueraient. Dans le même ordre d'idées, les métiers dans les branches énergies renouvelables sont encore peu nombreux, notamment le métier d'électricien maîtrisant les installations d'équipements solaires.

Par ailleurs, selon une étude du PNUD en 2014, le secteur de l'environnement représente une niche importante et une source potentielle d'emplois. Toute la chaîne, de la réhabilitation et de la reconstitution du couvert forestier, de la gestion des aires protégées, de la protection de la faune et de la flore, puis les métiers de la précollecte, de la collecte, du stockage, du traitement et du recyclage des déchets solides et liquides, etc., représente des opportunités nouvelles de création d'emplois verts pour les jeunes.

Même s'il existe des profils dans l'agro-industrie, ceux capables d'assurer la transformation des produits de l'agriculture locale en produits semi-finis ou finis sont encore peu nombreux, notamment les techniciens. Quelques avancées sont toutefois notées ces dernières années avec l'ouverture d'unités de transformation de cacao en chocolat. En effet, l'un des défis pour la Côte d'Ivoire en termes d'industrialisation est la transformation des matières premières en produits semi-finis ou finis afin de bénéficier, à travers les nombreuses chaînes de valeurs qu'elle peut générer, d'un impact positif sur l'économie et l'offre d'emplois. Plusieurs chaînes de valeurs encore inexploitées sont à développer, comme celles issues des cultures de rente (cacao, café, hévéa, pomme et noix de cajou, huile de palme, etc.), celles également des cultures vivrières et des fruits (manioc, graine de palme, beurre de karité, banane plantain, mangue, etc.). Certaines boissons traditionnelles bien prisées comme le gingembre, le bissap, le tomi et bien d'autres produits de ce type se fabriquent et se vendent encore à l'état traditionnel. Une solution pour la conservation et une transformation plus ou moins simple ainsi que l'amélioration du conditionnement avec des emballages de meilleure qualité pourraient suffire pour une introduction dans les boutiques de grande distribution. Il manque donc des compétences de la catégorie des techniciens agro-industriels pour assurer cette transition vers l'industrialisation, et les migrants dotés de ces qualifications pourraient y remédier.

4.3.4 Principales causes des pénuries

Les causes des pénuries sont aussi nombreuses que diverses, parmi lesquelles l'inadaptation des formations par rapport aux exigences des emplois, la mauvaise qualité de la formation, l'inexistence de certaines formations, la pénibilité du travail, les métiers dont les qualifications existent mais mal connus (faible disponibilité de l'information sur certains profils de l'ETFP au niveau des employeurs), le manque d'intérêt surtout des nationaux pour certains métiers peu valorisants tels que les métiers de la collecte et de la gestion des ordures ou des personnels de maison, etc. Toutes ces pénuries sont une opportunité pouvant être comblée par des profils issus des migrants.

4.4 Lien entre besoins de compétences et politique de migration

4.4.1 Immigration en Côte d'Ivoire

Alors que la Côte d'Ivoire a toujours été qualifiée de pays d'immigration, avec une forte présence de population étrangère sur son sol aussi bien avant qu'après son indépendance, le pays n'a jamais disposé d'une politique explicite de migration. Après le rôle de comptoir que lui avait conféré le colon en vue de l'approvisionnement de la métropole en matières premières jusqu'à l'indépendance en 1960, le pays va opter de cette époque jusqu'en 1990 pour la voie du libéralisme économique, basé sur le développement agricole et la diversification des principales cultures de rente en plus du binôme

café-cacao. Le pays lance concomitamment de grands chantiers d'infrastructures, à savoir les routes, les ports et les barrages hydroélectriques.

Par ailleurs, les grands projets de développement structurants comme l'Autorité pour l'aménagement de la vallée du Bandama (AVB) en 1969 et l'Autorité pour l'aménagement de la région du Sud-Ouest (ARSO) sont ouverts. Cet ambitieux programme de développement va nécessiter des besoins importants de main-d'œuvre comme au temps colonial. Une fois encore, le recours à la main-d'œuvre étrangère issue des pays limitrophes va s'avérer nécessaire pour combler les problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Beaucoup de facilités et d'avantages ont été accordés aux migrants et des structures dédiées vont être créées pour gérer les déplacements et permettre à ces migrants de s'installer et de travailler dans le pays, comme le Syndicat interprofessionnel pour l'acheminement de la main-d'œuvre (SIAMO), par l'intermédiaire duquel plusieurs dizaines de milliers de travailleurs ont été recrutés en Haute-Volta (actuel Burkina Faso) entre sa création en 1951 et sa dissolution en 1959 (Merabet, 2006).

Le Code de la nationalité ivoirienne de 1961 offrait la possibilité aux étrangers d'obtenir la nationalité ivoirienne par simple déclaration devant un officier d'état civil. Cette possibilité a été abrogée en 1972. Les travailleurs migrants étaient pour la majorité des ouvriers agricoles ou des manœuvres peu qualifiés sur les différents chantiers. Mais, suite à la crise économique des années 1990 consécutive à la chute des cours des principales cultures de rente et à l'instauration des Programmes d'ajustement structurel (PAS) sous l'impulsion des institutions de Bretton Woods en vue de redresser l'économie nationale, la plupart des grands chantiers de développement ont été arrêtés. Le secteur privé, mal préparé et qui devait prendre la relève de l'Etat dans le système de production, a eu du mal à assumer ce rôle.

Avec la fermeture des sociétés d'Etat principales pourvoyeuses d'emplois dans le formel, la rareté des investissements et les licenciements qui s'en sont suivis, les opportunités d'emploi vont se réduire. Les chiffres indiquent une perte de plus de 60 000 emplois dans le secteur moderne entre 1982 et 1992. La part de l'emploi moderne dans l'emploi total a diminué : 10.48% en 2002 contre 11.38% en 1998 (REPCI 2006). Cette situation combinée aux différentes crises politiques va plonger le pays dans une crise de l'emploi. Malgré cette situation de crise et jusqu'à présent, le pays continue d'attirer des migrants essentiellement des pays limitrophes, même si le rythme a décéléré.

Pour que l'immigration permette de combler certaines pénuries de compétences dans des emplois salariés du privé, dans les emplois d'ouvriers agricoles ou de personnels de maison, l'autoemploi dans des emplois informels et peu qualifiés est le plus important. Il reste évident que le secteur informel est le plus important et constitue le principal fournisseur d'emplois selon les dernières enquêtes sur la situation de l'emploi (91% en 2014 et 94% en 2016). Devant une faible capacité de l'économie à fournir des emplois salariés (24.8% en 2016), l'emploi indépendant et informel devient le principal fournisseur d'emplois. Cette situation concerne davantage les migrants dont le niveau d'instruction est le plus bas. Pour ce qui est des personnels de maison par exemple, les opportunités d'emploi sont nombreuses mais les professionnels dans cette branche sont plutôt rares. Ce constat avait été fait lors du retour à Abidjan de la BAD, dont le personnel éprouvait des difficultés à trouver du personnel qualifié. Il existe bien entendu de nombreuses demandes dans ce domaine, cependant les candidats sont peu professionnels. D'ailleurs, le pays ne dispose pas d'établissement de formation pour ces métiers en dehors d'un seul centre catholique à Abidjan avec moins de 100 auditeurs par an. Selon les acteurs du marché du travail rencontrés, il existe toujours des pénuries de compétences comme celles de l'agro-industrie, de la pêche en haute mer, des métiers des mines et du pétrole, de l'hôtellerie et du tourisme, des métiers de gestion de l'environnement (recyclage et gestion des déchets), de la chaudronnerie plastique, des conducteurs d'engins, etc., cependant les informations sur les pénuries de compétences au niveau national sont peu disponibles. Devant ce manque d'informations et d'une organisation formelle sur la question, les candidats à la migration font eux-mêmes leur analyse de la situation auprès de leurs propres réseaux d'information en vue de saisir ces opportunités.

Ainsi, dans quelques cas, le recours à des migrants pour occuper des postes de travail ne correspond pas toujours à des pénuries de compétences au niveau national. Cette décision peut être prise par des promoteurs d'entreprises pour diverses autres raisons : i) un démarrage rapide est facilité par des

travailleurs déjà habitués aux activités de l'entreprise dans le cadre d'une délocalisation ; ii) la main-d'œuvre migrante est supposée moins chère ; iii) les migrants supportent davantage les conditions de travail difficiles et les travaux pénibles, etc.

4.4.2 Emigration de la Côte d'Ivoire

Selon une étude de la Banque mondiale (2017), plus de la moitié (55%) des émigrés de Côte d'Ivoire vivaient au Burkina Faso, 15% au Liberia, 9% en France, 16% dans les autres pays africains et 5% ailleurs dans le monde. La forte part de l'émigration au Burkina Faso s'explique aussi par la forte part des immigrants de ce pays en Côte d'Ivoire, estimée à 60% en 2013 (BM, 2017a). Quant à la forte tendance de l'émigration au Liberia, elle pourrait s'expliquer par les déplacements liés à la dernière crise politique de 2011. Les émigrés d'origine ivoirienne sont cependant concentrés principalement en Europe (49%) et aux Etats-Unis (31%). La France est la destination européenne privilégiée (31% de l'émigration totale). L'Italie apparaît comme une nouvelle destination pour la communauté ivoirienne (10%). A contrario, l'Afrique ne représente qu'une faible part de l'émigration des Ivoiriens (20%) (Merabet, 2006). Le profil des émigrants ivoiriens est bien différent de celui des immigrants en Côte d'Ivoire en ce qui concerne la qualification et le niveau d'instruction. Plus de 60% des migrants ivoiriens ont au moins le niveau secondaire (REPCI 2007) contre seulement 9% d'immigrants en Côte d'Ivoire (ENSESI 2016). Dans les quatre plus grands pays d'accueil de migrants ivoiriens, c'est le Canada qui a plus la forte proportion d'émigrants ayant un niveau d'instruction élevé (65%). Ce taux est de 45.5%, 38.5% et 30.6% respectivement pour les Etats-Unis, le Royaume Uni et la France (REPCI 2007).

Selon les interviews réalisées dans le cadre de cette étude, deux principales situations se présentent pour l'émigration de la Côte d'Ivoire. Une première catégorie de candidats à l'émigration a accès par le biais de certains services d'intermédiation à des renseignements justes sur des opportunités d'emploi dans d'autres pays où ils pensent pouvoir mettre à profit leurs compétences. Ce sont des jeunes travailleurs pour la plupart du privé formel ou du public et disposant d'un minimum d'expérience et de moyens financiers. Dans ce cas, le départ est bien planifié, avec des cotisations et la souscription à une épargne devant servir à couvrir les premières charges à l'arrivée dans le pays d'accueil avant leur prise en compte par les services compétents. Des formations préalables à la langue sont souvent effectuées ou exigées. La seconde catégorie d'émigrants est constituée de personnes qui travaillent habituellement à compte propre dans le secteur informel. Diverses études et données de l'immigration montrent que le principal motif évoqué est la recherche du mieux-être. En effet, les importantes sommes d'argent que ces migrants dépensent sur le chemin du départ montrent bien qu'ils sont loin d'appartenir aux classes les plus pauvres. Les décisions de départ même si elles sont préparées sont essentiellement basées sur des informations peu justes. Les migrants dans cette situation ne recherchent pas des informations sur les emplois disponibles en lien avec leurs compétences. Ces personnes sont prêtes à recommencer leur vie active, à servir à tous les emplois qui se présenteront à elles quelle que soit la branche d'activité. Tout ce qui motive ces personnes, c'est la conviction qu'au bout leur situation individuelle et partant celle de leur famille s'amélioreront. Il n'est pas rare d'entendre certains migrants ne parler que du niveau de rémunération auquel ils auront droit sans jamais le mettre en rapport avec les charges. Le taux de change des devises en Europe ou en Amérique du Nord peut suffire à déterminer la décision de migrer.

Décrivant le profil des émigrants pour la plupart occupés à une activité, exerçant un métier, économisant d'énormes sommes avant le départ (54% des migrants de retour avaient un emploi rémunéré ou indépendant avant leur départ selon l'OIM en 2018), les personnes interviewées pensent que les causes profondes de l'émigration de cette catégorie seraient liées à la faible valorisation des professions et métiers, qui manquent de perspectives en plus de l'inexistence de profils de carrière bien élaborés dans les secteurs informels. De sorte qu'un apprenti recruté pour travailler dans les bus de transport en commun ne connaît en général pas le chemin d'évolution et le parcours qu'il lui reste à parcourir pour finir comme transporteur (propriétaire d'une société de transport) en passant par le métier de chauffeur principal. Les mobilités sont quasi impossibles et ces acteurs ont du mal à se projeter dans un avenir meilleur. Même si les possibilités de reconnaissance des qualifications et compétences acquises dans cet ordre d'actifs existent, elles sont encore récentes et peu connues.

En somme, l'attitude du pays est la même à l'égard des migrants qui arrivent et de ceux qui partent. Il y a peu de lien entre besoins de compétences et politique migratoire. La Côte d'Ivoire n'anticipe pas les mouvements migratoires en rapport avec le marché du travail et se contente de faire face aux situations telles qu'elles se présentent à elle, avec notamment des politiques non écrites d'immigration sur le travail alternant entre ouverture et restrictions.

La Côte d'Ivoire a cependant signé quelques conventions en lien avec la migration de travail, mais celles-ci sont très anciennes et n'ont pas connu de révision depuis plus de quarante ans. C'est le cas de la signature en mars 1960 avec la Haute-Volta (actuel Burkina Faso) d'un accord relatif aux migrations de travail après la dissolution du SIAMO et de deux autres conventions signées avec l'Etat français en février 1970 et en juin 1976 déterminant les conditions d'entrée et de séjour des Ivoiriens sur le sol français. Mais l'engagement du pays est resté assez remarquable quant à la ratification et à la mise en œuvre des textes internationaux sur la libre circulation. En effet, sur six textes à ratifier sur la libre circulation, la Côte d'Ivoire en a ratifié quatre (tableau 7) et les deux autres, quoique non ratifiés, sont déjà transposés et appliqués (ministère de l'Intégration africaine et des Ivoiriens de l'extérieur, 2016).

Par ailleurs, le pays a procédé à la création d'un Comité national de suivi de la libre circulation, engagé les réformes nécessaires et posé principalement dix actes forts pour l'application de toutes les dispositions relatives au Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement :

- L'abolition du visa au bénéfice des ressortissants des pays membres de la CEDEAO.
- La mise en circulation du passeport biométrique ivoirien avec mention CEDEAO.
- L'institution puis la suppression de la carte de résident CEDEAO.
- L'aménagement de guichets spéciaux dédiés aux ressortissants des pays membres de la CEDEAO.
- L'établissement d'une carte brune d'assurance CEDEAO.
- L'ouverture aux ressortissants CEDEAO de l'exercice de professions libérales et de l'investissement privé.
- Les efforts en vue de réduire le nombre de points de contrôle (barrages), le temps de contrôle et des prélèvements illicites sur les corridors internationaux.
- La création, sous tutelle du ministère de l'Intégration africaine et des Ivoiriens de l'extérieur, d'un Comité national de suivi de la libre circulation des personnes, du droit de résidence et d'établissement.
- L'initiation d'un mécanisme de suivi de la libre circulation des personnes et des biens.
- Au cours des dix dernières années, la Côte d'Ivoire n'a expulsé aucun ressortissant des pays membres de la CEDEAO (ministère de l'Intégration africaine et des Ivoiriens de l'extérieur, 2016).

Tableau 7 : Etat d'application du Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement

N°	Texte	Etat et date de ratification
1	Protocole A/P.1/5/79 du 29 mai 1979 sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement signé à Dakar le 29 mai 1979	Ratifié le 19/01/1981
2	Protocole A/P.3/5/82 du 29 mai portant Code de citoyenneté de la communauté signé à Cotonou	Ratifié le 07/11/1990
3	Protocole additionnel A/SP.1/7/85 du 6 juillet 1985 portant Code de conduite pour l'application du Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement	Ratifié le 19/07/1991
4	Protocole additionnel A/SP.1/7/86 du 1 ^{er} juillet 1986 relatif à l'exécution de la deuxième étape (droit de résidence) du Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement	Ratifié le 19/07/1991
5	Protocole additionnel A/SP.1/6/89 du 30 mai 1989 portant modification et provision de l'article 7 du Protocole sur la libre circulation signé à Ouagadougou	Non ratifié
6	Protocole additionnel A/SP.2/5/90 du 30 mai 1990 relatif à l'exécution de la troisième étape (droit d'établissement) du Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement	Non ratifié

Source : Ministère de l'Intégration africaine et des Ivoiriens de l'extérieur, 2016.

5. Système de reconnaissance des compétences

La reconnaissance des compétences acquises à travers des formations formelles a toujours été une préoccupation pour les différents acteurs de la formation, les employeurs, les demandeurs d'emploi, les spécialistes des ressources humaines, les travailleurs, les candidats au voyage ou à la migration, etc. La Côte d'Ivoire, à l'instar d'autres pays, a mis en place des institutions, outils méthodologiques et procédures et a tissé des partenariats avec d'autres pays et institutions étrangères pour gérer cette question. Vu l'importance de la problématique des reconnaissances de compétences, les chefs d'Etat membres de la CEDEAO ont signé le 31 janvier 2003 à Dakar **la convention générale A/C.1/1/03 relative à la reconnaissance et à l'équivalence des diplômes, grades, certificats et autres titres dans les Etats membres de la CEDEAO**. Toujours dans le cadre de l'approche régionale de l'éducation et de la formation dans l'espace CEDEAO initiée depuis 2002, une réunion technique sur l'harmonisation et l'équivalence des diplômes dans l'espace CEDEAO a été organisée à Grand-Bassam en Côte d'Ivoire du 28 au 30 juillet 2015. L'objectif de cette réunion était d'exploiter la riche expérience et expertise de spécialistes de renommée internationale en vue d'élaborer des références/critères régionaux pour l'harmonisation des exigences dans l'espace CEDEAO concernant le nombre de crédits, les transferts de crédits, et la reconnaissance et l'équivalence des diplômes.

Au niveau national, le système national de reconnaissance des qualifications regroupe l'ensemble des structures et des procédures mises en place pour faire reconnaître des acquis en termes de compétences ou qualifications obtenus de manière aussi bien formelle que non formelle. L'une des limites du système national de reconnaissance des compétences en Côte d'Ivoire est qu'il est essentiellement tourné vers les authentications et équivalences des qualifications de type formel. En effet, la prise en compte dans le système national des compétences et qualifications acquises de manière non formelle appelées « valorisation des acquis de l'expérience (VAE) » est très récente (seulement trois ans d'existence).

Le système ivoirien de reconnaissance a deux principales composantes :

Une première composante de reconnaissance des diplômes et certificats et qualifications issus uniquement du système de formation formel est de loin la plus importante et la plus connue. Cette composante est gérée par des structures publiques dédiées, avec l'appui des partenaires de l'éducation, de quelques administrations publiques et des représentants des confédérations d'entreprises. Elle comporte deux niveaux :

- Le premier niveau, qui est dirigé par la Direction des examens et concours (DECO), sous tutelle du ministère de l'Education nationale, est chargé de la reconnaissance des diplômes et qualifications de l'enseignement primaire (CEPE) jusqu'au diplôme du baccalauréat et des diplômes de l'ETFP acquis aussi bien en Côte d'Ivoire qu'à l'étranger. La DECO est un vieil organisme de l'Education nationale créé le 15 mai 1957 avant l'indépendance et jouit à ce titre d'une bonne expérience. Ses missions sont entre autres l'homologation, l'authentification et la délivrance des équivalences des diplômes délivrés aussi bien en Côte d'Ivoire qu'à l'étranger d'une part, et la préparation et l'organisation des examens et concours scolaires et pédagogiques relevant de l'Education nationale d'autre part. Elle est appuyée par la Direction des examens, des concours, de l'orientation et des bourses (DECOB) pour assurer la reconnaissance des diplômes de l'ETFP.
- Le deuxième niveau de reconnaissance des compétences est confié à la Commission de reconnaissance et d'équivalence des diplômes nationaux et étrangers post-bac (CREQ), créée en 1995 sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, qui traite quant à elle les qualifications et diplômes de l'enseignement supérieur à partir de bac+2.
- La deuxième composante, dirigée par Côte d'Ivoire Normalisation (CODINORM), est compétente pour la reconnaissance des compétences et qualifications non formelles, de la VAE et des certifications des formations. C'est une association à but non lucratif, reconnue d'utilité publique, créée le 24 septembre 1992 par le secteur privé sur autorisation du Conseil des

ministres du 26 août 1992. Sa tutelle technique est assurée par le ministère en charge de l'industrie et gérée par un conseil d'administration de 23 membres dont 9 représentants de l'Etat et 14 issus du secteur privé. Il existe toutefois quelques agences privées de certification et de normalisation, dont les principales sont : Bureau Veritas Côte d'Ivoire, SGS, INTERTEK, Afaq AFNOR Afrique de l'Ouest et du Centre, Control Union Inspection West Africa SA, Cotecna Côte d'Ivoire, SIAPTEK, etc. Cependant, elles ne certifient que des produits ou des services d'entreprises et non les formations délivrées aussi bien dans les établissements de formation que dans les entreprises.

5.1 Etat des lieux du système national de reconnaissance des qualifications formelles

La principale observation est que, à l'instar de la plupart des administrations à caractère public, le système national de reconnaissance des qualifications formelles, notamment l'activité de délivrance d'équivalences, est assez lourd même si les différents acteurs admettent sa crédibilité et sa fiabilité. Selon les interviews réalisées, le système national de reconnaissance ne fait aucune distinction entre migrants et non-migrants, encore moins non-nationaux. D'ailleurs, les délibérations s'effectuent sous anonymat de manière à garantir pour tous les requérants les mêmes droits et les mêmes chances.

Cependant, les usagers ont peu accès à l'information sur les procédures de délivrance d'équivalences et sont régulièrement confrontés à la réalité de la lenteur du système au moment de la démarche. La Commission d'authentification et d'équivalence des diplômes de l'Education nationale et de l'ETFP ne tient que deux sessions par an, insuffisantes pour traiter les demandes d'urgence au profit des usagers candidats à l'embauche ou désirant poursuivre leurs études dans d'autres spécialités ou même lorsqu'ils souhaitent se rendre dans un autre pays.

De fait, trois éléments de base de vérification sont pris en compte dans la procédure de décision d'octroi d'une équivalence. Ce sont les matières apprises, les notes obtenues et les coefficients affectés aux matières. Ces différents éléments du diplôme sont comparés aux standards nationaux en vigueur. Des informations complémentaires peuvent être demandées dans certaines situations. Quatre cas de réponses sont attendues à l'issue d'une demande d'équivalence :

- **Réponse favorable**, lorsque toutes les exigences sont satisfaites. La décision d'équivalence est alors accordée.
- **Réponse favorable sous réserve de l'authentification du diplôme** ou de la production du diplôme définitif. Dans ce cas, la décision d'équivalence est différée et s'obtient dès la production des documents exigés.
- **Réponse défavorable**, lorsque les exigences d'équivalence ne sont pas réunies. La demande d'équivalence est rejetée. Toutefois, la commission peut demander des informations complémentaires et le dossier d'équivalence est reprogrammé à une session ultérieure après obtention des informations demandées.
- **Faire valoir**, lorsque le diplôme ne répond pas aux standards nationaux en vigueur et ne peut bénéficier d'équivalence. Il est qualifié de diplôme école. L'intéressé peut cependant faire valoir ses compétences auprès d'employeurs qui ont toute latitude d'appréciation.

Dans le cadre de leurs missions, la DECO et la CREQ rencontrent quelques difficultés dans le processus de reconnaissance. Elles font face d'une part à des réponses tardives ou à des non-réponses des confirmations d'authenticité qu'elles adressent à certains pays (écoles à l'étranger, structures en charge d'équivalence, etc.) et d'autre part à des obstacles relatifs à la traduction des diplômes dans d'autres langues comme l'anglais, l'arabe, l'espagnol, le chinois, etc. Par ailleurs, l'insuffisance de ressources financières ne permet pas d'effectuer des missions dans d'autres pays pour mieux appréhender d'autres systèmes de formation ou d'organiser des activités d'information à l'attention des usagers.

Pour faciliter la tâche aux services en charge des équivalences, la Côte d'Ivoire a signé plusieurs accords de partenariat avec des pays ou institutions sœurs, dont l'ensemble des pays de l'UEMOA, ceux de la francophonie, le West African Examination Council (WAEC), avec certaines représentations diplomatiques ou avec des instituts de formation, etc.

Au-delà des aspects de reconnaissance des qualifications du système national, le projet sous-régional d'harmonisation des diplômes dans l'espace CEDEAO pourrait faciliter et améliorer la reconnaissance des compétences et qualifications. En effet, parvenir à un système éducatif et de formation unique permet de supprimer d'office la nécessité de délivrance d'équivalence. Le projet d'harmonisation du baccalauréat et de bien d'autres diplômes dans l'espace CEDEAO signifie, à terme, la fin de la procédure d'équivalence pour ces diplômes.

5.2 Etat des lieux du système national de reconnaissance des qualifications non formelles

En Côte d'Ivoire, la reconnaissance des compétences et qualifications acquises de manière informelle n'est qu'à ses débuts. En effet, la normalisation des produits a toujours constitué l'essentiel des activités de certification de cette structure. A ce jour, elle compte 213 entreprises affiliées parmi les plus importantes du pays. En revanche, l'activité de certification des compétences n'a démarré qu'en 2016. Sa mise en place répond à la nécessité de fournir au plus grand nombre de compétences, notamment celles qui se concentrent dans l'informel et laissées pour compte, l'opportunité d'aborder le marché du travail avec plus de confiance. Elle vise en outre à offrir aux travailleurs des entreprises une possibilité d'évolution dans leurs parcours et mobilités professionnels. Le tout contribuant à améliorer l'image du secteur informel en assurant la confiance auprès de leurs clients à travers la qualité de service. La certification des compétences des travailleurs expérimentés assure aux entreprises une bonne réputation.

Actuellement, il est impossible aux travailleurs ivoiriens de faire valoir les compétences qu'ils acquièrent au cours de leur vie professionnelle et ils ne peuvent prétendre à une mobilité sur leur lieu de travail. De même, les compétences acquises lors des formations continues organisées par le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP) ou par d'autres structures de formation sont difficilement prises en compte par les employeurs. Cette situation joue négativement sur la motivation du travailleur et par conséquent impacte la productivité de l'entreprise. Pourtant, les faîtières rencontrées sont bien favorables pour la prise en compte dans le milieu professionnel ivoirien de la VAE. L'absence d'une VAE fonctionnelle ne facilite pas pour les employeurs la prise de décision concernant les mobilités de leurs travailleurs ainsi que les avancements salariaux, car ils ne savent pas à quoi se référer pour le faire. En réalité, cette reconnaissance des compétences est bénéfique aux deux parties et sa promotion devrait être faite.

La certification des compétences que CODINORM effectue s'appuie sur la norme internationale des compétences ISO 17024, et le certificat délivré est dénommé CODINORM certification de personnes pour une durée de trois ans renouvelable. Lorsqu'un requérant remplit les conditions exigées pour l'obtention de cette certification, elle lui est décernée et un suivi post-certification est fait durant la période de validité de la certification. Les conditions d'accès sont assez souples, une liste de dossiers assez facile à réunir et un coût jugé abordable (100,000 FCFA, environ 152 euros) comparé au retour sur investissement que pourrait engendrer cette certification. Le processus de certification se déroule selon quatre phases : i) Phase 1, examen de recevabilité des dossiers ; ii) Phase 2, évaluation des connaissances et aptitudes ; iii) Phase 3, délivrance du certificat (durée maximum de six mois) ; et (iv) Phase 4, surveillance et renouvellement (durée du certificat, trois ans). Les principes directeurs de la certification sont la confidentialité, la transparence et l'impartialité, et les membres de la commission signent à ce titre un engagement. Ce dispositif est donc ouvert à tous, y compris aux immigrants et aux non-nationaux. Toutefois, compte tenu de la faible sollicitation, les sessions de délibération se tiennent rarement, un minimum de dossiers étant nécessaire pour les convoquer.

La couverture du dispositif de certification des compétences est encore faible et ne prend en compte que trois branches d'activité à travers un projet pilote qui n'est toujours pas fonctionnel : les véhicules

et engins (métiers de mécanicien auto, électricien auto et peintre auto) ; le bâtiment et les travaux publics (BTP) (électricien installateur) ; et les systèmes de management de qualité (SMQ). Au total, depuis sa mise en place, seules 37 personnes ont reçu une certification de compétences dont 25 dans le BTP et 12 dans la branche véhicules et engins. Cette structure n'a pas encore enregistré de migrant dans ses certifications. Le projet a encore du mal à se faire connaître notamment par la plus grande faïtière des entreprises de Côte d'Ivoire, la CGECI, qui réunit 26 groupements professionnels, 3,500 entreprises et 300,000 emplois. Une convention de partenariat a cependant été signée avec la Fédération des petites et moyennes entreprises (FIPME). Un projet pilote de certification de 2,000 jeunes travailleurs est en vue, dont 500 jeunes avec cette faïtière. L'activité de lancement de la campagne médiatique du projet pilote d'un coût de 5 millions de FCFA (environ 7,600 euros) n'a pu être mobilisée à ce jour.

Au niveau de l'expertise et du partenariat, CODINORM participe aux travaux pour la mise en œuvre de la normalisation régionale au sein de la CEDEAO concernant respectivement les comités THC1 (produits agricoles), THC2 (produits alimentaires), THC3 (chimie), THC4 (bâtiment et génie civil), THC5 (électrotechnique), THC6 (tourisme et services connexes). Il lui est confié les secrétariats techniques des comités sur la normalisation dans les domaines des produits électriques et du tourisme. Ce cadre pourrait être mis à profit pour tisser des partenariats en ce qui concerne la normalisation et la certification des compétences.

5.3 Normes d'évaluation et de certification du système de formation

Les normes d'évaluation et de certification peuvent se situer à deux niveaux. Le premier niveau concerne les normes d'évaluation et de certification des formations. Elles prennent en compte dans ce cas les programmes de formation, les parcours et cursus, les services, les procédures et méthodes de formation, les outils de formation, la qualité des enseignants et des enseignements, les évaluations, etc. Cela peut concerner une partie des filières de formation ou porter sur leur ensemble. Le second niveau de certification concerne les normes d'évaluation et de certification des compétences des personnes. La certification de personnes consiste à évaluer et à reconnaître formellement les aptitudes nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Dans les deux cas, les certifications sont délivrées par un organisme indépendant accrédité en conformité soit avec un référentiel formation, soit avec un référentiel métier. Ces normes d'évaluation et de certification sont censées permettre au système national de formation d'améliorer sa réputation dans le contexte d'inadéquation formation-emploi qui le caractérise. Même s'il existe en Côte d'Ivoire des organismes de certification capables d'élaborer, appliquer et suivre ces normes, le constat est que les normes d'évaluation et de certification ne sont pas encore prises en compte par l'ETFP. Certains établissements de formation essaient de s'organiser eux-mêmes pour assurer cette fonction. C'est le cas de l'AGEFOP, qui s'est dotée d'un service qualité qui effectue à la fin de chaque projet une évaluation à l'issue de laquelle elle identifie ses forces et faiblesses et en mesure le rendement aussi bien auprès des apprenants que des maîtres apprentis et des employeurs.

Consciente de cette faiblesse, la réforme prévoit d'offrir deux possibilités de certification aux postulants à travers un axe stratégique. Il s'agit de la certification obtenue à l'issue d'un parcours de formation (formation initiale, formation par alternance, formation par apprentissage) et de celle obtenue à l'issue de la validation des acquis de l'expérience (VAE). A ce jour, aucune convention de partenariat n'est signée sur la mise en place de normes de certification de formation. Cependant, l'IPNETP essaie de devancer la réforme et a entrepris des discussions avec l'organisme CODINORM dans le but de certifier les formations qu'il délivre.

5.4 Assurance de la qualité de la prestation de formation, de l'évaluation et de la certification nationale

Le premier niveau d'évaluation de la formation est assuré par la DECO à travers les examens de fin de formation. Cette évaluation est nationale et s'organise à la fin de chaque année scolaire ou universitaire. Pour assurer la qualité des enseignements dans l'ETFP, le ministère en charge de la

formation dispose d'une Direction des filières, de l'innovation et de la qualité (DFIQ). Cette direction est censée faire l'évaluation qualitative des formations, des programmes et curricula de formation dispensés en vue de leur rénovation progressivement selon les normes établies. Toutefois, cette direction qui vient d'être créée démarre à peine ses activités. Le personnel est encore insuffisant et elle manque de moyens et d'outils pour mener à bien ses missions. En attendant, cette tâche est assurée par l'Inspection générale, qui déploie sur tout le territoire national des inspecteurs pour l'évaluation des enseignements et des enseignants. Cette évaluation a pour but de vérifier la conformité entre les programmes élaborés et ceux qui sont effectivement dispensés. Mais, sur le terrain, il est difficile de faire la différence entre les rôles de chacune de ces entités, ce qui peut aller jusqu'à un chevauchement des missions. Par ailleurs, étant le concepteur des programmes et curricula de formation, cette direction ne peut avoir suffisamment de recul pour en évaluer la qualité (juge et partie). Il aurait fallu qu'une autre structure indépendante joue ce rôle d'évaluation, en ce sens qu'il est naturellement difficile de remettre en cause ses propres actions. Et, même quand elle le fait, le niveau d'évaluation de manière globale est loin d'être satisfaisant. En effet, seuls la moitié des établissements de l'ETFP ont fait l'objet d'une inspection administrative en 2016-2017 (DPS, 2016-2017). La situation est préoccupante pour l'ETFP public, dont seulement 26% des établissements ont reçu une inspection administrative, et l'est encore plus pour la moitié des directions régionales publiques, qui n'ont reçu aucune inspection.

Les enseignants de l'ETFP font très peu l'objet d'une évaluation pédagogique. Toujours en 2016-2017, la proportion d'enseignants en responsabilité de classe de l'ETFP ayant fait l'objet d'une inspection pédagogique s'établit à seulement 8% (DPS, 2016-2017).

6. Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

6.1 Principaux défis du système national d'ETFP sur l'offre de formation

Le principal défi du système de formation est celui de fournir des produits de la formation à même d'accompagner le développement du secteur productif. Les formations doivent coïncider avec les besoins des entreprises et les deux principaux acteurs (Etat et secteur privé) doivent davantage se rapprocher. Cela passe par sa capacité à élaborer des programmes cohérents en lien avec les besoins présents et futurs des entreprises privées. Les plateaux techniques de formation devront être mis à niveau de ce fait, de même que les capacités du personnel enseignant devront être renforcées. L'offre de formation doit être plus diversifiée et couvrir tous les secteurs de l'activité économique et les aspects de la formation non encore pris en compte. L'ETFP doit s'ouvrir aux travailleurs et leur faciliter les conditions d'accès à la formation continue.

L'un des défis importants que doit relever l'ETFP est bien celui de la stabilisation de son ancrage institutionnel. En effet, c'est le ministère qui au cours des dix dernières années a connu le plus de changements de tutelle et de ministre. Cela entraîne également des modifications de directions centrales avec changement des directeurs et ainsi de suite. Près de dix mois après le dernier réaménagement ministériel, le nouvel organigramme n'est toujours pas arrêté et des directions issues de la fusion des deux ministères réunis continuent de se chevaucher. C'est donc tout le système qui est constamment bouleversé. L'on estime le temps moyen entre deux changements de rattachement institutionnel à un an et demi, très insuffisant pour formuler une vision cohérente pouvant aboutir à des résultats appréciables.

Le défi de la mobilisation des moyens financiers nécessaires au bon fonctionnement du système doit être relevé à la hauteur des ambitions que le pays se fixe. Pour cela, la part du financement consacrée à la formation professionnelle par rapport au budget de l'éducation doit être revue à la hausse. Au niveau de l'ETFP lui-même, la part du budget dédiée au fonctionnement et à l'investissement doit être augmentée de manière sensible.

Le système de formation doit relever le défi d'une plus forte absorption, notamment le public. En effet, l'ETFP ivoirien ne représente que 6% de l'ensemble de l'enseignement général. Ce poids est relativement faible comparé à celui des pays émergents (Russie avec 17% et Chine avec 22.4%) et développés (France avec 18.8% et Grande-Bretagne avec 32.1%) (DPS, 2016-2017). Sur près de 120,000 postulants annuels, l'ETFP public ne peut en retenir qu'environ 20,000. Malgré cela, les effectifs sont jugés pléthoriques.

Par ailleurs, l'ETFP doit relever le défi d'une plus grande inclusion (urbain/rural et hommes/femmes). Le monde rural est quasi exclu du système de formation professionnelle. L'examen de la carte scolaire de la formation montre une répartition inégalitaire des établissements de formation entre milieu urbain et milieu rural en faveur du premier. Le milieu rural n'est couvert qu'avec dix unités mobiles de formation (UMF) alors que ce milieu représente la moitié de la population. Par ailleurs, la répartition des établissements de l'ETFP se fait sans lien avec les potentialités économiques des régions d'implantation et la politique décentralisée de développement. Les conseils régionaux et les municipalités ne sont presque jamais associés aux projets de construction et de gestion des établissements de l'ETFP dans leurs régions. Par ailleurs, même si de manière globale la parité hommes/femmes (51% contre 49%) est une réalité, une analyse plus fine montre que ces dernières sont concentrées dans des filières tertiaires (89.9%) ; elles sont seulement 10.2% dans le secondaire et sont presque inexistantes dans les filières agricoles (0.1%).

Le défi de la coordination doit être réussi à deux niveaux principaux. Premièrement, une meilleure coordination du système de formation doit prendre en compte et à part entière les centres de formation sectoriels vu leur grande importance dans le système de formation. Même si les centres de formation sectoriels peuvent continuer d'exercer leurs activités habituelles, l'ETFP au niveau central doit être impliqué à tous les niveaux du processus de formation (conception des programmes,

formation des enseignants, évaluation, etc.). Deuxièmement, la coordination au niveau de l'ETFP doit descendre au niveau opérationnel, c'est-à-dire au niveau le plus bas. En effet, le constat actuel est que, grâce à la réforme de l'ETFP, le lien a été établi entre les différents partenaires de la formation professionnelle au plus haut niveau. Toutefois, entre acteurs au niveau le plus bas, le lien entre écoles et entreprises tarde à se concrétiser. Il est toujours difficile pour les sortants du système de formation de s'insérer ou même d'obtenir un stage dans une entreprise membre des confédérations d'entreprises pourtant bien impliquées dans la réforme.

L'ETFP est aussi confronté au défi de la mise à jour du niveau des formateurs. Les enseignants ou formateurs sont déconnectés des réalités de l'entreprise. Des formateurs en activité depuis plus de dix ans n'ont pas bénéficié de renforcement de leurs capacités ou de recyclage. Les stages d'immersion qui étaient systématiques et obligatoires ne le sont plus, alors qu'ils sont censés dispenser des enseignements pouvant permettre aux produits du système de s'insérer aisément dans des entreprises dont les outils de production sont à la pointe du développement.

L'ETFP devra prendre toutes les précautions pour relever le défi de la qualité. Cela passe par un système plus alerte, par l'anticipation et par la certification des formations et des produits de la formation. Les équipements modernes de formation devront être installés dans les ateliers en lieu et place des outils obsolètes et dépassés. Les intrants doivent être disponibles en quantité et en qualité suffisante pour la formation, de manière à mettre les apprenants dans les conditions réelles d'apprentissage. Par ailleurs, les acteurs rencontrés pensent que les métiers devraient se déplacer à l'école de manière à professionnaliser l'enseignement et ce depuis l'entrée au collège, de même que le reste de la formation professionnelle doit recevoir au même titre que l'enseignement technique et l'Education nationale des élèves d'un bon niveau scolaire. La pratique actuelle est que l'orientation dans l'enseignement professionnel est tardive et ne se fait qu'après la classe de 3^e. Lorsque l'accès doit se faire avant ce niveau, cela se fait par concours avec le niveau 5^e pour des candidats exclus dans la plupart des cas de l'Education nationale, de sorte que le niveau général au recrutement est faible.

Un autre défi de l'ETFP serait celui de l'information et de la communication sur les profils et compétences produits. Alors que la réforme est assez ambitieuse sur les objectifs à atteindre, aucune action n'est dédiée à l'information et à la communication. De plus, l'information relative à l'accès égalitaire des nationaux et non-nationaux et des migrants à l'ETFP semble peu connue et pourrait de ce fait constituer un frein à l'amélioration des compétences, particulièrement celles des non-nationaux et des migrants. L'ETFP continue de fonctionner en vase clos et s'ouvre peu à l'extérieur, de sorte que très peu de communication est faite sur certaines opportunités de formation qui existent. Le document stratégique de la réforme n'en fait d'ailleurs pas cas.

Le système de formation doit se donner les moyens de relever le défi de l'identification et de l'anticipation des compétences pour fournir au secteur privé les profils correspondant à l'évolution de ses besoins pour son développement. Relever ce défi permet à l'ETFP, en collaboration avec les services d'emploi et le secteur privé y compris les chambres consulaires, de se projeter dans le futur en captant les besoins de l'économie à travers divers outils et méthodes (prospective, études, etc.) et de préparer des ressources humaines correspondantes. Grâce à l'anticipation, les filières et les programmes de formation sont régulièrement restructurés et à temps.

6.2 Principaux défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi dans les secteurs identifiés

Les travailleurs migrants doivent relever principalement deux défis : le premier est de rechercher de l'information juste et officielle et le second celui de posséder des compétences, qu'elles soient formelles ou non.

Dans les pays où le marché du travail est bien structuré, les conditions d'accès des travailleurs migrants sont bien spécifiées. La recherche de l'information juste et officielle est une condition sine qua non à un emploi rémunérateur et à l'éligibilité à des prestations de protection sociale dans le pays d'accueil. Disposer d'informations justes sur les conditions de voyage et les documents à réunir tout comme les

moyens financiers à mobiliser est important. Contrairement à ce que l'on croit, les migrants ne sont pas toujours les plus démunis. La prise de conscience que le résultat de la migration peut être positif comme négatif permet de minimiser les risques encourus. Souvent, les fortes sommes que mobilisent les migrants non informés peuvent constituer les fonds nécessaires au démarrage d'une affaire ou d'une activité génératrice de revenus si l'information que possède le candidat à la migration était juste. Les migrants doivent donc s'adresser aux administrations officielles aussi bien dans le pays de départ que dans le pays de destination.

Concernant les compétences, les migrants doivent nécessairement relever le défi d'en posséder même si elles ne sont pas formelles. Le projet de migration doit être bien mûri et ne doit pas se limiter au seul rêve d'un lendemain meilleur que l'on projette à l'issue de la migration. Les migrants doivent s'assurer que les compétences qu'ils possèdent, même si elles sont informelles, sont éventuellement demandées dans le pays de destination.

L'analyse de l'accès des travailleurs migrants à la formation professionnelle a montré qu'il n'existe pas d'obstacles institutionnels. Toutefois, il n'y a pas de communication spécifique sur cet avantage à l'endroit de ce groupe cible. Le défi important serait que les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire saisissent cette opportunité pour améliorer leurs compétences et contribuer plus positivement à l'économie nationale vu leur gros effectif.

6.3 Principaux défis des travailleurs en quête de compétences demandées sur le marché du travail

Les travailleurs y compris les migrants en quête de compétences demandées sur le marché du travail ont deux principaux défis à relever : le défi de leur adaptation aux mutations d'un monde du travail très changeant et celui de la reconnaissance des compétences acquises antérieurement.

En effet, l'évolution de l'environnement économique entraîne celle des méthodes et outils de travail, et les travailleurs ont été confrontés une fois au moins dans leur carrière à cette situation. Pour ne pas être dépassés par l'introduction de nouveaux outils de production tels que le numérique et le digital, qui s'invitent dans tous les secteurs d'activité, les travailleurs qui sont au centre de la production de l'entreprise se doivent de se mettre à jour. C'est en cela que leur affiliation aux structures de formation continue dédiées est plus qu'indispensable. L'institution officielle en charge des formations continues (FDFP) doit faire plus d'efforts pour augmenter le nombre de bénéficiaires, notamment en direction des travailleurs venant des entreprises de petite taille, dont la durée de vie est relativement courte (la durée de vie de ces entreprises est estimée entre sept et huit ans).

En effet, en 2013, une **Enquête sur les qualifications et les besoins de main-d'œuvre dans les PME/PMI**, qui ne portait que sur une proportion de 18.5% de travailleurs, a révélé que, sur 62.3% des entreprises ayant exprimé un besoin de formation de leurs employés, à peu près la moitié (34.7%) ont pu le faire. L'ETFP doit intégrer cette dimension et favoriser ainsi l'échange d'expériences entre le monde du travail et l'école et vice versa.

Même s'il n'existe pas de statistiques sur la question, les problèmes de reconnaissance sont bien réels, surtout pour les acquis au sein de l'entreprise qu'ils soient formels ou informels. Il est encore presque impossible pour les travailleurs de valoriser les acquis issus d'expériences de travail effectuées en dehors du lieu de travail. Le système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle, encore jeune, ne prend en compte que trois branches d'activité. Le défi pour les travailleurs (y compris des migrants) de faire reconnaître leurs compétences antérieurement acquises dans le but de saisir des opportunités d'embauche sur le marché du travail est donc important.

6.4 Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

L'analyse du potentiel de partenariats peut être faite autour de trois axes majeurs : i) l'identification des structures compétentes et leurs capacités à jouer le rôle qui leur revient (forces et faiblesses) ; ii) le niveau de relations qui existent entre les différentes structures du système au niveau local et ensuite au niveau international ; et iii) les partenariats existants et autres potentialités de partenariats.

6.4.1 Identification des structures compétentes et leurs capacités (forces et faiblesses)

Au niveau national, quatre groupes de structures sont capables de jouer un rôle dans le partenariat entre les compétences et la migration. Ce sont :

- Le ministère en charge de l'Education nationale, de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle et ses structures opérationnelles pour le développement des compétences.
- Le ministère de l'Emploi et de la Protection sociale (avec sa Direction de la réglementation du travail) et de l'Emploi jeunes (avec l'Agence emploi jeunes, chargée de la promotion de l'emploi et de la délivrance des visas de travail).
- Le ministère des Affaires étrangères et de l'Intégration africaine et ses structures opérationnelles telles que la Direction générale des Ivoiriens de l'extérieur (DGIE), chargée des migrations.
- Les structures en charge de la reconnaissance des compétences, en l'occurrence la DECO et la CREQ, chargées des compétences formelles, et CODINORM, chargée des compétences non formelles.

Ces principales structures peuvent être accompagnées des organisations patronales et des centrales syndicales, du corps diplomatique et de l'appui des partenaires au développement tels que l'OIM, l'UNESCO et des organisations sous-régionales telles que l'UEMOA et la CEDEAO. La Côte d'Ivoire dispose donc de structures dans chacun des domaines concernés par la présente question, avec des statuts et des rattachements institutionnels souvent différents. La majorité des structures sont publiques ou bénéficient d'une participation de l'Etat pour celles qui sont privées.

L'analyse des capacités des différentes structures existantes montre quelques différences selon la cible considérée. Pour ce qui est des structures en charge des questions migratoires en lien avec l'emploi, certaines sont anciennes et expérimentées comme la direction générale qui initie la réglementation des lois du travail ou l'Agence emploi jeunes, héritières des activités de l'ex-AGEPE. En revanche, d'autres structures comme la DGIE sont encore récentes et peu expérimentées. La DGIE, qui est censée préparer aussi bien les candidats au départ que les candidats au retour, ne remplit que le dernier volet de ses missions.

L'ETFP, même s'il présente quelques difficultés liées à la vétusté de ses équipements, au manque de moyens adéquats, à l'inadéquation de ses diplômes, etc., est capable de remplir avec satisfaction ses missions si des mesures correctives lui sont apportées. Concernant les structures de reconnaissance des compétences formelles, elles sont bien fiables et capables elles aussi de tenir leur rôle en dépit de leurs lourdeurs. Cependant, la structure en charge de la reconnaissance des qualifications non formelles, même si elle est ancienne, est encore peu expérimentée dans cette activité qu'elle vient d'ajouter aux autres (seulement trois ans d'expérience). De plus, son activité de reconnaissance ne couvre que trois branches d'activité, dont deux sont fonctionnelles (BTP et mécanique auto).

Toutefois, elle est capable de produire des résultats probants si un important appui lui est apporté, ayant toujours eu une bonne expérience dans la normalisation et la certification des produits et entreprises. Au niveau des questions d'emploi et des mouvements migratoires, le pays dispose de structures opérationnelles pour les gérer, avec des structures comme la DGIE, l'AEJ, la Direction générale du travail (DGT), la Direction d'aide et d'assistance pour les réfugiés et les apatrides (DAARA), etc. En ce qui concerne la question du développement des compétences, plusieurs structures rattachées ou non à l'ETFP, formelles ou non formelles, sont susceptibles de fournir des compétences aux personnes intéressées. Pour ce qui est des structures de reconnaissance des compétences, la Côte

d'Ivoire dispose de structures dédiées pour traiter cette question. Pour les compétences et qualifications formelles, il s'agit de la DECO au niveau de l'Education nationale et de la formation professionnelle, de la CREQ au niveau des diplômes universitaires. Par contre, pour les compétences et qualifications acquises de manière non formelle, leur reconnaissance est prise en charge par la structure CODINORM.

6.4.2 Niveau de relations existantes entre les différentes structures au niveau national et au niveau international

Le potentiel de partenariats doit être examiné au regard des liens entre différents acteurs du système au niveau interne et au niveau externe à la Côte d'Ivoire. De fait, celui-ci met en exergue un faible lien entre les structures au niveau local de manière globale. Les structures chargées de la gestion de la migration et celles chargées de l'emploi entretiennent très peu de relations. Par ailleurs, l'étude révèle qu'il n'existe aucune relation entre les structures chargées de la reconnaissance des compétences formelles et celles chargées de la reconnaissance des compétences non informelles et informelles d'une part et entre ces deux entités et les structures chargées des migrations et de l'emploi. Toutefois, chacune de ces entités entretient des liens avec ses homologues dans d'autres pays à travers des conventions de partenariat. L'étude retient que les usagers, notamment les migrants et les non-nationaux, sont traités de manière égalitaire à tous les niveaux et ont les mêmes droits que les nationaux, à l'exception des conditions d'accès à un emploi salarié dans le privé formel.

6.4.3 Partenariats existants et autres potentialités de partenariats

Même s'il y a encore du chemin à faire en termes de partenariats pour la reconnaissance des compétences et la migration, la Côte d'Ivoire s'est déjà engagée en signant plusieurs partenariats. En effet, la Côte d'Ivoire confirme son statut de pays d'immigration à travers son engagement assez remarquable quant à la ratification et à la mise en œuvre des textes sur la libre circulation. Quatre des six textes à ratifier sur la libre circulation dans l'espace CEDEAO l'ont été, et des réformes importantes ont été engagées dans ce sens, allant de la création d'institutions à la prise en compte des textes au niveau national pour mettre en œuvre les mesures sur la libre circulation. Il en est de même pour les accords signés au niveau africain.

Par ailleurs, pour faciliter la tâche des services en charge des équivalences, la Côte d'Ivoire a signé plusieurs accords de partenariat avec des pays ou institutions sœurs, dont l'ensemble des pays de l'UEMOA, ceux de la francophonie, le West African Examination Council (WAEC), avec certaines représentations diplomatiques ou des instituts de formation, etc. En outre, la Côte d'Ivoire est signataire de la convention générale A/C.1/1/03, relative à la reconnaissance et à l'équivalence des diplômes, grades, certificats et autres titres dans les Etats membres de la CEDEAO (2003), et s'est engagée à mettre en œuvre l'initiative de l'approche régionale de l'éducation et de la formation dans l'espace CEDEAO initiée en 2002.

Par ailleurs, plusieurs opportunités de partenariat sont encore possibles. Elles se présentent comme suit :

- L'étude a montré que les branches d'activité majoritaires avec des migrants sont l'agriculture, le commerce, les activités de fabrication (automobiles et articles domestiques), l'hôtellerie et la restauration, et les principales professions des migrants sont cultivateurs, ouvriers, manœuvres agricoles, éleveurs et boutiquiers. Même s'il n'est que la plus faible partie, le secteur privé formel a le plus recruté dans les branches d'activité du commerce, de l'industrie manufacturière, du BTP et de l'agriculture. L'étude a également permis de noter qu'il y a toujours des pénuries de main-d'œuvre en quantité et en qualité dans un grand nombre de branches d'activité et de professions. La forte intégration des migrants dans certains secteurs et l'existence de pénuries de main-compétences dénotent du potentiel de partenariats pour combler les insuffisances de compétences surtout dans les branches qui offrent le plus de possibilités d'embauche. Par ailleurs, l'Etat nourrit de grandes ambitions de développement, avec pour objectif général de faire de la Côte d'Ivoire une économie émergente à l'horizon 2020. Le Plan national de développement 2016-2020 a donc consacré l'industrie comme l'un des piliers de la

transformation structurelle de l'économie à travers la densification et la diversification de l'appareil productif industriel, la consolidation du développement du secteur des mines et l'amélioration du taux de transformation des matières premières ainsi que le développement de chaînes de valeurs complètes, notamment dans les filières agricoles. Par ailleurs, de nombreux programmes et projets de développement ont été lancés par l'Etat dans les secteurs de l'agriculture (PNIA 1 et 2) et des infrastructures économiques (routes, ponts, ports, etc.) et sociales (écoles, centres de santé). Sur de nombreux chantiers, des compétences étrangères ont été sollicitées pour combler les insuffisances constatées. Dans cette perspective, plusieurs accords de partenariat peuvent être conclus pour se doter de compétences principalement dans les branches agriculture, construction/BTP et mines pour permettre une meilleure atteinte de cet objectif.

- La Côte d'Ivoire, à travers certains services de migration (DGIE, DAARA), de gestion des infrastructures routières (AGEROUTE), de formation (AGEFOP) et d'emploi (AEJ), avec le soutien des partenaires techniques et financiers (PTF), a initié plusieurs programmes et projets spécifiques à l'endroit de certaines cibles de jeunes vulnérables de retour de migration. Cette opportunité peut être saisie pour nouer des partenariats pour les compétences et la migration avec diverses structures étatiques ou non étatiques et aider à la préparation des candidats à l'émigration (fournir des informations justes et autres dispositions nécessaires au départ).
- Des pénuries de compétences subsistent dans diverses branches d'activité de l'économie ivoirienne et également dans des professions et métiers pour plusieurs raisons. La volonté de combler ces pénuries peut être l'occasion de conclure des partenariats de compétences et de migration.
- La plupart des départs concernent des personnes occupant habituellement une activité génératrice de revenus et capables de faire des économies pour se lancer à l'aventure. Le plus souvent, elles manquent d'informations justes sur les qualifications demandées et les conditions d'accès aux marchés du travail dans les pays de destination. Le développement d'une telle offre d'information constitue une opportunité de conclure des partenariats.
- Le fait que les usagers (candidats à l'embauche ou désirant poursuivre leurs études ailleurs) qui désirent faire reconnaître leurs qualifications formelles aient peu accès à l'information sur les procédures de délivrance d'équivalences et soient régulièrement confrontés à la lenteur du système est une opportunité d'établir des partenariats incluant tous les acteurs y compris les ambassades et consulats comme acteurs majeurs.
- Le secteur informel demeure le plus important pourvoyeur d'emplois en Côte d'Ivoire. Les faibles possibilités de valorisation des compétences dans le secteur informel combinées à une absence de profils de carrière dans ce secteur à l'origine de la décision de migrer sont une source possible d'établir des partenariats pour un meilleur partage d'informations justes sur la VAE ainsi que pour l'orientation professionnelle.

L'ensemble des acteurs rencontrés dans le cadre de cette étude, les représentants du secteur privé (organisations d'employeurs y compris les représentants de chambres consulaires), ceux de centrales syndicales, des services de reconnaissance des compétences (formelles et informelles), des agences de placement d'emploi et des services en charge des migrations, ont affiché leur volonté de contribuer à la mise en place d'un partenariat pour les compétences et la migration.

En somme, l'analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration révèle que le pays dispose de l'ensemble des structures compétentes et des capacités pouvant être mises à contribution pour atteindre l'objectif de migrations sûres, ordonnées et régulières. Toutefois, elles comportent chacune des forces et des faiblesses à relever. En outre, les liens entre structures nécessaires au bon fonctionnement du système existent lorsqu'il s'agit du même domaine, mais, entre structures de compétences différentes, les liens sont soit faibles, soit inexistantes.

Enfin, la Côte d'Ivoire a signé plusieurs accords pays dans le cadre de la libre circulation, d'autres accords dans le cadre de la reconnaissance des compétences formelles. L'initiative de la CEDEAO en vue de régler les questions de reconnaissance des compétences doit non seulement s'accélérer mais doit s'élargir pour prendre en compte les compétences et qualifications non formelles. Les procédures de reconnaissance des qualifications doivent être promues et vulgarisées à l'endroit de toutes les couches susceptibles d'être intéressées par la question. Dans au moins huit domaines, il existe des possibilités d'établir des partenariats pour les compétences et la migration. Mais l'absence d'une politique claire sur la migration peut compromettre les chances du pays de traiter durablement cette question et de tirer le meilleur profit des effets positifs de la migration. Tout partenariat établi sans avoir pris cette courageuse décision risque d'échouer.

7. Conclusion

En définitive, l'étude exploratoire sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration dans l'espace CEDEAO et le G5 Sahel réalisée en Côte d'Ivoire permet de conclure que ce pays réunit un minimum de conditions indispensables et constitue de ce fait un potentiel nécessaire pour initier des partenariats pour les compétences et la migration en vue de contribuer à l'atteinte de l'objectif principal du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Ce potentiel se justifie par l'existence de pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans divers secteurs de l'économie, par l'ouverture du pays à l'immigration, par l'accès libre des migrants à la formation professionnelle, au marché du travail et au système de reconnaissance des compétences. Ce potentiel se justifie également par l'identification d'au moins huit domaines de potentialités de partenariats, par l'existence de structures techniques, par la ratification de nombreux textes de partenariat aux niveaux régional et international pour faciliter les migrations, par la reconnaissance des compétences et le développement de la formation professionnelle et enfin par l'adhésion des acteurs à la mise en œuvre d'un partenariat pour les compétences et la migration mais marquée par une faiblesse relative au manque d'une politique nationale de migration. L'inexistence d'une politique claire de migration peut toutefois compromettre l'établissement d'un quelconque partenariat établi.

L'étude aura permis de retenir que la Côte d'Ivoire continue d'être une terre d'accueil, notamment pour les ressortissants des pays limitrophes. Les migrants et les non-nationaux ont accès à la formation au même titre que les nationaux. Ils ont un libre accès à l'emploi de manière générale et peuvent entreprendre librement dans divers secteurs d'emploi. Le pays dispose de structures pour gérer les questions de migration et d'emploi, mais ne dispose pas d'une politique migratoire et gère les problèmes liés à ces questions au cas par cas.

Malgré la forte présence de migrants dans le pays, les pénuries de compétences persistent sous diverses formes (quantité et qualité) et dans divers secteurs d'activité. Les principales causes sont entre autres l'inadéquation formation-emploi, la mauvaise qualité de la formation, l'inexistence de certaines formations, l'insuffisance de l'identification et de l'anticipation des compétences, la baisse du niveau des enseignants, la pénibilité du travail, l'information insuffisante sur des qualifications existantes mais mal connues.

L'étude a permis de relever que l'ETFP dispose sur l'ensemble du territoire national d'établissements publics et privés, avec des disparités entre milieux de résidence, mais est surtout marqué par un caractère instable du cadre institutionnel. Son accès est assez simplifié à tous et il accueille dans les mêmes conditions les nationaux et les non-nationaux. En revanche, les moyens mis à sa disposition sont faibles et c'est sans surprise que la qualité des sortants est également faible. La réforme pourrait être menacée par la faiblesse des moyens octroyés pour sa mise en œuvre et n'a pas encore permis de rapprocher les entreprises et les établissements de formation, et l'anticipation, la certification et l'évaluation ne sont toujours pas d'actualité.

Le principal défi que l'ETFP doit relever est de créer les conditions pour fournir au secteur privé productif les profils de qualité nécessaires à son développement. Les migrants doivent à leur niveau rechercher l'information juste et officielle et se doter de compétences recherchées dans les pays de destination. Les travailleurs quant à eux doivent relever le défi de l'adaptation aux nouvelles conditions de production, principalement par la formation continue, et se faire certifier.

L'étude a permis en outre d'identifier les différentes composantes et structures constituant le système de reconnaissance national ainsi que leurs forces et faiblesses.

Enfin, l'analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration a permis d'identifier les structures partenaires et les différents liens entre elles, d'évaluer les capacités de ces structures et d'identifier enfin les partenariats déjà signés et les autres partenariats possibles. L'étude a permis de conclure que le pays dispose de structures compétentes avec quelques forces et faiblesses et des liens plus ou moins forts entre elles. Le pays a déjà signé plusieurs partenariats dans le cadre des migrations, d'autres dans le cadre de la reconnaissance des compétences, et par ailleurs plusieurs autres peuvent

être conclus au regard des huit domaines où il existe des possibilités de partenariats identifiés dans le cadre de cette étude. Mais l'absence d'une politique claire sur la migration peut compromettre les chances du pays de traiter durablement cette question et de tirer le meilleur profit des effets positifs de la migration tout en compromettant son potentiel de partenariats.

Références

- Banque mondiale (2017a), Bilateral Migration Matrix 2013 (base de données), Washington, DC, www.worldbank.org/en/topic/migrationremittancesdiasporaissues/brief/migrationremittances-data (consulté le 1er février 2017).
- Berte, Z., Koné, K. S., Benié, H. J. M., Kouamé, A. S. et Kouadio, K. J. D. 2018. Institut pédagogique national de l'enseignement technique et professionnel (IPNETP). *L'Offre de formation professionnelle en Côte d'Ivoire : Evaluation de la qualité et pistes d'amélioration*. Rapport provisoire.
- Conférence intergouvernementale chargée d'adopter le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. 2018. Document final provisoire (Marrakech, Maroc), 10-11 décembre 2018.
- Direction de la planification et des statistiques (DPS), ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle. 2014 à 2017. *Annuaire statistiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017*.
- Merabet, O. (2006), « Étude sur le profil migratoire de la Côte d'Ivoire », Civipol/Transtec, *Rapport final*; mars 2006, 96p.
- Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle. 2016. *Plan stratégique 2016-2025 : Réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle 2016-2025*. Document de diagnostic et d'orientation stratégique (Côte d'Ivoire), 107 p.
- Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement (2007), « *Population et développement : défis et perspectives pour la Côte d'Ivoire* » – Rapport national sur l'état et le devenir de la population de la Côte d'Ivoire (REPCI 2006), en collaboration avec : UNFPA – Bureau Côte d'Ivoire, 190p.
- Ministère d'Etat, Ministère du Plan et du Développement (2007), « *Migration et Développement : défis et perspectives pour le développement de la Côte d'Ivoire* » – Rapport national sur l'état et le devenir de la population de la Côte d'Ivoire (REPCI 2007), en collaboration avec : UNFPA – Bureau Côte d'Ivoire, 172p.
- Ministère du Plan et du Développement/Institut national de la statistique (INS). 2014. *Recensements généraux de la population et de l'habitat* (Abidjan), 2014.
- Ministère de la Promotion de la jeunesse, de l'Emploi des jeunes et du Service civique et des Affaires sociales. 2016. Agence d'études et de promotion de l'emploi (AGEPE). *Enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur Informel (ENSESI) 2016*.
- OCDE/CIRES (2017), « Interactions entre politiques publiques, migrations et développement en Côte d'Ivoire » www.oecd-ilibrary.org/fr/development/interactions-entre-politiques-publiques-migrations-et-developpement-en-cote-d-ivoire/impact-des-politiques-sectorielles-sur-les-migrations-en-cote-d-ivoire_9789264277090-9-fr (consulté en juin 2019).
- Réunion technique sur l'harmonisation et l'équivalence des diplômes dans l'espace CEDEAO. 2015. Rapport final (Grand-Bassam, Côte d'Ivoire), 28-30 juillet 2015.

Annexes

Annexe 1 : Tableau de bord emploi sur l'évolution des nouvelles immatriculations d'emplois (secteur privé, secteur public)

Secteur	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Janv.-nov. 2018
Secteur privé	37 342	74 392	58 719	73 610	79 629	76 072	83 764	82 519
Secteur public	7 849	11 799	10 992	10 296	17 313	10 123	11 946	11 609
Total	45 191	86 191	69 711	83 906	96 942	86 195	95 710	94 128

Sources : CNPS, CGRAE, calcul DGE.

Annexe 2 : Programmes d'emplois en état d'exécution, 2018-2019

Composantes/programmes	Effectifs
Programme de développement de compétences	9 199
FCQ	4 625
Une formation, mon passeport pour l'emploi AEJ	1 474
Programme apprentissage	1 550
Chantiers écoles	1 550
Programme de mise en stage	11 877
Stage de qualification	5 877
Stage école AEJ	6 000
Programme THIMO	6 864
THIMO AEJ	1 064
THIMO BCP-E	5 800
Programme entrepreneuriat des jeunes	21 929
Plate-forme de financement AEJ : projets jeunes en situation de handicap (1 233), projets jeunes vulnérables de retour de migration (50), projets seniors (100), FACIBIJ (26)	1 409
Opération « Agir pour les Jeunes » AEJ	19 500
Enable Youth BAD	20
Programme aviculture (PAPAN) AEJ	1 000
Total général	49 869

Source : Tableau de bord MPJEJ.

Annexe 3 : Tableau de bord emploi sur l'évolution des nouvelles immatriculations d'emplois (secteur privé, secteur public)

Secteur d'activités	2015	2016	2017
Activité maritime	1 142	655	802
Administration générale	1 060	859	1 026
Agricole forestier	1 704	2 362	3 104
Agricole industrie	194	281	359
Agricole pur	6 620	5 084	4 702
Agricole scierie	168	264	327
Agriculture	320	300	162
Agro-industrie	2 567	1 643	2 410
Ambassade/chargé d'affaires	91	115	78
Association confessionnelle	314	358	436
Assurance volontaire	42	33	37
Bâtiment et travaux publics	10 220	8 983	8 013
Bureau d'étude	2 110	1 827	2 046
Clinique/cabinet médical/infirmier	819	864	824
Commerce	24 856	24 661	23 933
Electricité générale	1 045	535	697
Elevage	127	120	89
Enseignement privé	3 100	3 811	4 462
Etablissement financier	1 400	1 486	1 634
Etablissement public autonome	699	239	580
Exploitation forestière-scierie	677	895	684
Exploitation forestière	48	35	21
Gens de maison	460	418	421
Groupe coopératif/syndicat/CIV	1 572	1 765	1 968
Hôpital/établissement sanitaire public	121	81	127
Hôtel-restaurant	1 572	1 712	2 268
Industrie extractive	787	1 056	970
Industrie manufacturière	11 455	11 894	16 830
Institution internationale	71	165	174
Pharmacie/étab. pharmaceutique	906	928	1 180
Profession libérale	534	444	521
Service public et ministères	721	408	781
Transports terrestres, aériens	2 107	1 791	2 098
Total général	79 629	76 072	83 764

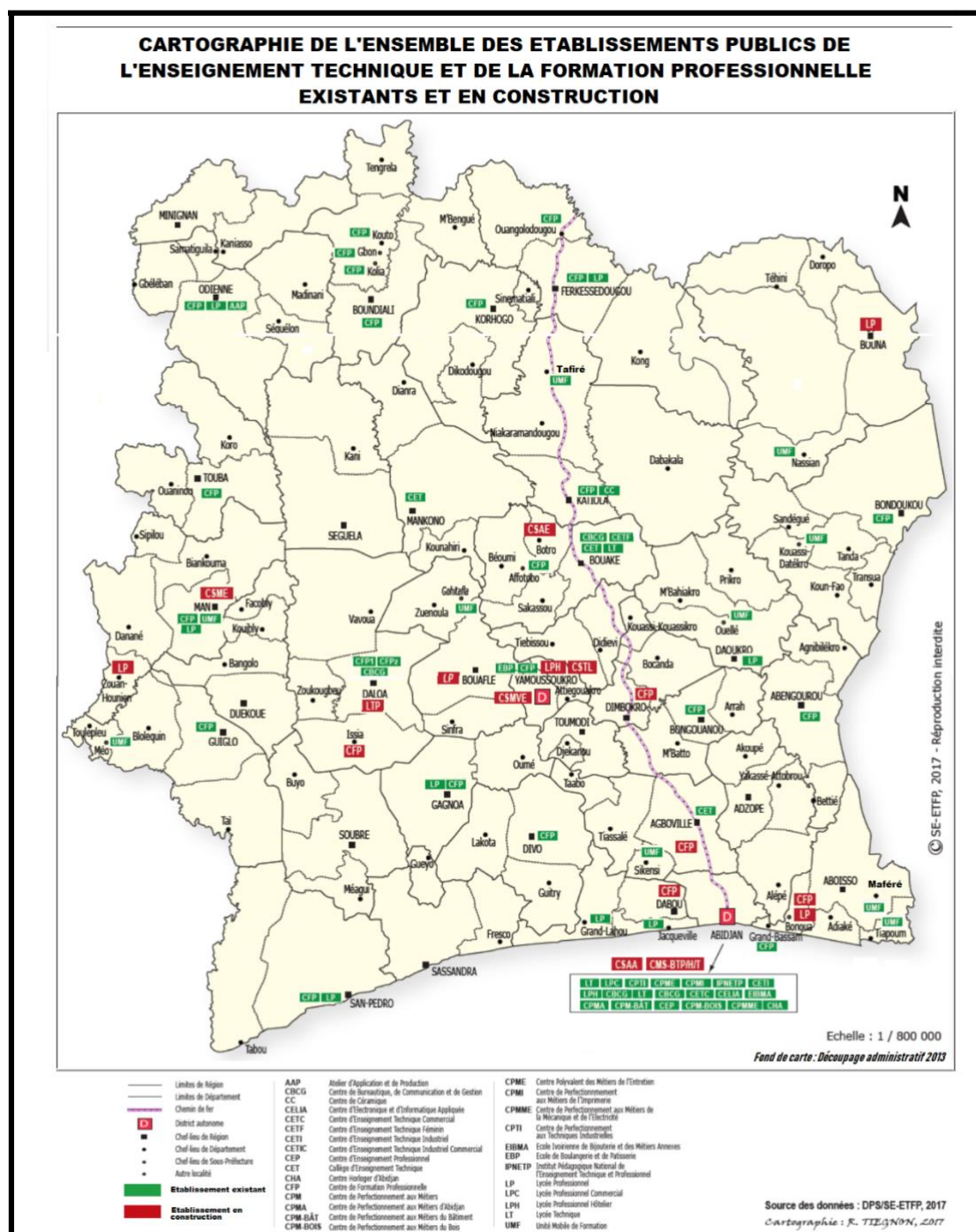
Sources : CNPS, CGRAE, calcul DGE.

Annexe 4 : Répartition des migrants selon les principales professions et métiers par ordre d'importance

Professions	Masculin		Féminin		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Cultivateur	31 993	41.1	6 179	40.9	38 172	41
Ouvrier, manœuvre agricole	9 683	12.4	670	4.4	10 353	11.1
Boutiquier	4 086	5.2	3 792	25.1	7 878	8.5
Eleveur de volaille	5 379	6.9	0	0	5 379	5.8
Autres métiers de service et vendeurs n.c.a.	2 139	2.7	2 089	13.8	4 228	4.5
Gargotier/dibitier	1 861	2.4	1 084	7.2	2 945	3.2
Maçon-tâcheron	2 738	3.5	0	0	2 738	2.9
Eleveur de bétail	2 722	3.5	0	0	2 722	2.9
Vendeur, établissement de commerce	2 452	3.1	0	0	2 452	2.6
Pêcheur	1 550	2	0	0	1 550	1.7
Vendeur de beignets et autres aliments préparés	1 205	1.5	249	1.6	1 454	1.6
Mécanicien, réparateur de petits engins	1 368	1.8	0	0	1 368	1.5
Autres métiers de ce groupe n.c.a.	1 145	1.5	0	0	1 145	1.2
Boucher	1 046	1.3	0	0	1 046	1.1
Libraire	1 001	1.3	0	0	1 001	1.1
Soudeur	961	1.2	0	0	961	1
Vendeur de légumes, arachides et tous condiments	374	0.5	464	3.1	838	0.9
Chef coutumier	762	1	0	0	762	0.8
Commerçant (propriétaire, gérant de commerce de gros)	709	0.9	34	0.2	743	0.8
Eélectricien	654	0.8	0	0	654	0.7
Gérant de cabine	641	0.8	0	0	641	0.7
Propriétaire de restaurant	566	0.7	0	0	566	0.6
Garçon ou fille de salle	0	0	558	3.7	558	0.6
Meunier	530	0.7	0	0	530	0.6
Photographe (commercial, industriel, presse, publicitaire)	522	0.7	0	0	522	0.6
Forgeron	470	0.6	0	0	470	0.5
Sculpteur	430	0.6	0	0	430	0.5
Vendeur de tissus et friperie	362	0.5	0	0	362	0.4
Livreur, distributeur	294	0.4	0	0	294	0.3
Chauffeur	238	0.3	0	0	238	0.3
Ensemble	77 881	100	15 119	100	93 000	100

Source : Exploitation des données de l'ENSESI 2016.

Annexe 5 : Distribution des établissements publics existants et en construction de l'ETFP en Côte d'Ivoire



Source : DPS/SE-ETFP, 2017 in OFP (2018) et complété