



**TOGETHER**  
*for a sustainable future*

## OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50<sup>th</sup> anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



**TOGETHER**  
*for a sustainable future*

## DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

## FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

## CONTACT

Please contact [publications@unido.org](mailto:publications@unido.org) for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at [www.unido.org](http://www.unido.org)

15997

REUNION REGIONALE D'EXPERTS SUR LE DEVELOPPEMENT DES  
RESSOURCES HUMAINES POUR LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE  
EN AFRIQUE - NAIROBI, KENYA, 23-27 JUIN 1986

COTE D'IVOIRE

Réalisé par M. EKRA Maxime  
Secrétaire Général de la Chambre d'Industrie  
de Côte d'Ivoire

Ce document a été réalisé en vue de la réunion régionale d'Experts sur le Développement des Ressources Humaines pour la Maintenance Industrielle en Afrique - Nairobi, Kenya, 23 - 27 Juin 1986.

Il comprend quatre parties :

- Section I - Profil de la Côte d'Ivoire concernant le Développement des Ressources Humaines pour la Maintenance Industrielle.
- Section II - Ressources Humaines et Maintenance Industrielle en Côte d'Ivoire.
- Section III - Maintenance Industrielle et Formation : le Lycée Professionnel de Jacqueville.
- Section IV - Maintenance Industrielle : le cas de BLDHORN SA.

SECTION I

PROFIL DE LA COTE D'IVOIRE CONCERNANT  
LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES  
POUR LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

PROFIL DE LA COTE D'IVOIRE  
CONCERNANT LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES  
POUR LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

- . Pays : Côte d'Ivoire
- . Produit national brut : 6 540 000 000 US \$
- . Produit national brut de l'industrie : 1 046 400 000 US \$
- . Part de la production industrielle dans le PNB : 16 % (BTP : 7 %)
  
- . Principaux secteurs industriels : industrie agro-alimentaire ;  
industrie légère.
- . Principales exportations : café ; cacao ; bois
- . Population : 8 500 000
- . Main d'oeuvre : 5 497 805 (population active)
- . Pourcentage de lettrés : 50,9 %
- . Population dans les classes primaires : 1 159 824
- . Population dans les écoles secondaires : 229 508
- . Population dans les écoles secondaires techniques : 24 464
- . Population à l'université : 11 799
  - droit : 2 772
  - sciences économiques : 1 583
  - médecine : 1 538
  - sciences : 2 247
  - lettres : 3 509
  - INSET : 150
  
- . Evolution des effectifs d'élèves, étudiants et stagiaires de l'enseignement technique et de la formation professionnelle : voir tableau P. 7
  
- . Les organisations et instituts de formation professionnelle en Côte d'Ivoire :

.../...

- CENTRES DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- Centre d'Alphabétisation (Centre Alpha)
- Centre de Formation et de Perfectionnement des Métiers du Bâtiment (C.F.P.M.B. - Koumassi)
- Centre de Perfectionnement Audio-Visuel (C.E.P.A.V.)
- Ecole Technique d'Encadrement (E.T.E.)
- Centre de Perfectionnement des Métiers du Bois (C.P.M.B) - Koumassi
- Centre Technique de la Mécanique et de l'Electricité (C.T.M.E. - Koumassi)
- Centre de Perfectionnement aux Métiers de l'Auto. (C.P.M.A. de Vridi)
- Centre de Perfectionnement Professionnel de Bouaké.

- ETABLISSEMENTS RELEVANT DE LA DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

- Lycée Technique d'Abidjan-Cocody
- Lycée Technique de Yopougon
- Lycée Technique Professionnel Commercial de Yopougon
- Groupe Technique d'Accueil (G.T.A)
- Collège d'Enseignement Technique Commercial de Treichville (C.E.T.C.)
- Collège d'Enseignement Technique Féminin d'Abidjan-Cocody
- Centre Technique Féminin de Port-Bouët.

- ETABLISSEMENTS RELEVANT DE LA DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Centre de Formation Professionnelle de Bimbresso
- Centre de Formation Professionnelle de Yopougon.

.../...

- ETABLISSEMENTS CONVENTIONNES PAR LE MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT  
TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Centre Ivoirien de Gestion des Entreprises (C.I.G.E.)
- Centre Ivoirien de Préparation à la Promotion Renault-Saviem  
(C.I.P.R.E.S.)
- Ecole Pratique de la Chambre de Commerce
- Cours Professionnels de la Chambre de Commerce
- Centre de Formation BLUE-BELL Côte d'Ivoire
- Ecole d'Art et Métier d'Ebénisterie Ghandour - Koumassi
- Centre de Formation au Métier de l'eau
- Centre de Formation de la Manutention Africaine (M.A.C.I.)
- Centre de Formation SARI
- Centre de Formation Mercedes.

TABLEAU N° 4 - 1

Répartition des effectifs des établissements publics d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle du MEN/RS par type d'établissements, diplômes préparés, nationalité et sexe. ( RECAPITULATIF ) Année scolaire 1983-1984

TYPE D'ETABLISSEMENTS ET SECTIONS	DIPLOMES PREPARES OU NIVEAU	IVOIRIENS		AUT.-AFRIC.		NON AFRIC.		TOTAL		DONT RED.	
		G	F	G	F	G	F	G	F	G	F
<b>I. ENSEIGNEMENT TECHNIQUE SUPERIEUR</b>											
• SECTIONS COMMERCIALES • SECTIONS INDUSTRIELLES	DUT, BTS ET INGENIEUR	390	305	-	9	16	32	406	346	19	7
	DUT, INGENIEUR	323	11	8	-	17	1	348	12	36	1
		713	316	8	9	33	33	754	358	55	8
		1027		17		66		1112		63	
<b>II. LYCEES TECHNIQUES</b>											
• SERIE B (Lycée Class. de Bx6) • SECTIONS COMMERCIALES • SECTIONS INDUSTRIELLES	SACCALAUREAT (216)	199	13	4	-	-	-	203	13	43	6
	BACCALAUREAT (1124)	700	368	22	20	3	11	725	399	109	108
	BACCALAUREAT (965)	893	13	29	1	29	-	951	14	151	2
		1792	394	55	21	32	11	1879	426	303	116
	2186		76		43		2305		419		
<b>III. LYCEES PROFESSIONNELS</b>											
• SECTIONS COMMERCIALES • SECTIONS INDUSTRIELLES	C.A.P. (26)	22	4	-	-	-	-	22	4	-	-
	BREVET DE TECHNICIEN (827)	496	320	3	7	-	1	497	328	11	12
	BREVET DE TECHNICIEN (618)	599	20	14	-	5	-	598	20	61	3
		1107	344	17	7	5	1	1119	352	76	15
	1451		14		6		1471		91		

SECTION II

RESSOURCES HUMAINES  
ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE  
EN COTE D'IVOIRE

RESSOURCES HUMAINES  
ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE '  
EN COTE D'IVOIRE

Cette étude a été réalisée à partir d'un échantillon de quarante entreprises exerçant, pour la plupart, leur activité dans le secteur des métaux, de la mécanique et de l'électricité.\*

Voici le plan de l'étude proposée :

I ELEMENTS DE LA QUALIFICATION

1.1. Le niveau d'instruction

1.2. La formation professionnelle

II ACCES AUX EMPLOIS DANS LA FONCTION MAINTENANCE

2.1 Analyse des conditions d'accès aux emplois

2.1.1. Accès aux emplois de maintenance des équipements de production

2.1.2. Accès aux emplois de maintenance des véhicules et engins.

2.2 Analyse de la filière professionnelle

---

\* métaux/mécanique : 14

électricité/électronique : 6.

mise en forme des métaux : 6

services d'entretien  
(industrie non mécanique : 14)

## I ELEMENTS DE LA QUALIFICATION

### 1.1. Le niveau d'instruction

Il existe une certaine homogénéité du niveau d'instruction des individus exerçant dans les différentes spécialités de la maintenance.

L'analyse comparative des deux grandes spécialités (mécanique et électricité) montre qu'il n'y a pas de différence sensible entre ces deux groupes ; en effet, on retrouve quasiment la même proportion d'individus illetrés dans les deux types d'activités (électricité : 24,3 % ; mécanique : 26,1 %).

Cependant, il semble que les mécaniciens d'entretien, particulièrement ceux qui assurent la maintenance des équipements de production, atteignent plus fréquemment que leurs collègues électriciens, des niveaux plus élevés : 28,2 % d'entre eux, ont un niveau d'instruction supérieur ou égal à la troisième (voir tableaux P. 11-12).

La complexité des tâches effectuées par le mécanicien d'entretien, nécessite généralement une formation de base et donc un niveau d'instruction relativement élevé.

Les titulaires des emplois d'encadrement (Chef d'atelier, Contremaître) ont, dans l'ensemble, un niveau d'instruction largement supérieur à la moyenne. Sur un échantillon de 71 individus interviewés, on ne relève qu'un seul individu ayant un niveau d'instruction inférieur au CM2, alors que plus de 80 % d'entre eux ont un niveau égal ou supérieur à la classe de troisième (voir tableau p. 11 )

L'instruction semble donc être un facteur décisif pour l'accès aux emplois d'encadrement.

.../...

ANALYSE DES NIVEAUX D'INSTRUCTION PAR FONCTION

NIVEAU D'INSTRUCTION	ILLETRE		PRIMAIRE < CM2		CM2-CEPE		1ER CYCLE ET CQP < 3e		3e-BEPC CAP		3e > BEP-BT-BTS		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
ENCADREMENT	-	-	1	1,41	7	9,86	4	5,63	27	38,03	32	45,07	71	100
MAINTENANCE	20	25,32	8	10,13	15	18,99	17	21,52	14	16,45	5	7,59	79	100
FABRICATION	26	25,74	12	11,88	30	29,71	12	11,88	18	17,82	3	2,97	101	100
TOTAL	46	18,33	21	8,37	52	20,72	33	13,15	59	23,11	40	16,33	251	100

- ANALYSE DES NIVEAUX D'INSTRUCTION DANS LA FONCTION MAINTENANCE

NIVEAU D'INSTRUCTION	ILLETRE		PRIMAIRE < CM2		CM2-CEP		1e CYCLE ET CQP < 3e		3e - BEPC CAP		3e BEP-BT-BTS		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
ELECTRICIEN INDUSTRIEL	6	23,08	2	7,69	5	19,23	7	26,92	3	11,54	3	11,54	26	100
ELECTRICIEN AUTO	2	28,57	2	28,57	2	28,57	1	14,29					7	100
MECANICIEN VEHICULES/ ENGIN	4	23,53	2	11,77	4	23,53	2	11,76	5	29,41			17	100
MECANICIEN EQUIPEMENT DE PRODUCTION	8	27,58	2	6,90	4	13,80	7	24,13	6	20,69	2	6,90	29	100
TOTAL	20	25,32	8	10,13	15	18,99	17	21,50	14	16,45	5	7,59	79	100

← 35,45 % →

## 1.2. La formation professionnelle

Les individus formés sur le tas sont, dans la fonction maintenance plus nombreux que ceux qui ont bénéficié d'une formation technique : 57 % contre 43 % (voir tableaux<sup>x</sup> p. 14-15)

On note néanmoins de fortes différences entre les mécaniciens d'engins et de véhicules et les mécaniciens d'entretien des équipements industriels. Les derniers, intervenant sur les équipements diversifiés et complexes, ont reçu, pour près de la moitié d'entre eux (48,3 %) une formation technique avant d'entrer dans l'emploi. Les mécaniciens auto et engins, pour leur part, ont généralement (72 %) appris leur métier sur le tas.

## II. ACCES AUX EMPLOIS DANS LA FONCTION MAINTENANCE

### 2.1. - Analyse des conditions d'accès aux emplois

L'analyse des conditions d'accès aux emplois se préoccupe de définir la manière et les conditions à partir desquelles sont pourvus les emplois qui relèvent de la maintenance

#### 2.1.1. Accès aux emplois de maintenance des équipements de production

Il semble que, dans l'ensemble, l'accès aux emplois qualifiés soit le fait de promotions internes ; en effet, on remarque que la presque totalité des ouvriers appartenant à l'échantillon a accédé au premier emploi dans l'entreprise en qualité d'ouvriers qualifiés après quelques années d'activité. On constate que la promotion est relativement lente pour les ouvriers formés sur le tas qui mettent en moyenne une dizaine d'années pour changer de statut professionnel (d'ouvriers spécialisés à ouvriers qualifiés).

Cette promotion est par contre relativement rapide au niveau des ouvriers issus des centres de formation professionnelle. C'est également au niveau de cette population d'ouvriers que se recrutent ceux qui seront appelés à accéder aux catégories de haute qualification.

ANALYSE DES NIVEAUX DE FORMATION PAR FONCTION

NIVEAU DE FORMATION  FONCTION	FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE										FORMATION SUR LE TAS										TOTAL			
	CQP		CAP		DEP		BT et +		SOUS-TOTAL		ILL.		PRIM. < CM2		CH2 CCPC		le CYCLE < 3e		3e DEPP		SOUS-TOTAL		nb	%
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%		
EMPLOIS DE FABRICATION	11	10,9	18	17,8	3	3,0			32	31,7	26	25,7	12	11,9	30	29,7	1	1,0			69	68,3	101	100,0
EMPLOIS D'ENTRETIEN	15	19,0	14	17,7	3	3,8	2	2,5	34	43,0	20	25,3	8	10,1	15	19,0	1	1,3	1	1,3	45	57,0	79	100,0
EMPLOIS D'ENCADREMENT	4	5,6	26	36,6	16	22,55	16	22,55	62	87,3			1	1,4	7	9,9			1	1,4	9	12,7	71	100,0
TOTAL	30	11,9	58	23,1	22	8,8	18	7,2	128	51,0	46	18,3	21	8,4	52	20,7	2	0,8	2	0,8	123	48,0	251	100,0

ANALYSE DES NIVEAUX DE FORMATION DANS LA FONCTION MAINTENANCE

NIVEAU DE FORMATION  EMPLOI TYPE	FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE										FORMATION SUR LE TAS										TOTAL					
	CQP		CAP		BEP		BT et +		SOUS-TOTAL		ILL.		PRIM. <CH2		CH2 CEP		1e CYCLE < 3e		3e BEPC et +				SOUS-TOTAL			
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%		
ELECTRICIEN INDUSTRIEL	6	23,08	3	11,54	1	3,85	2	7,69	12	46,15	6	23,08	2	7,69	5	19,22	1	3,85					14	53,85	26	100
ELECTRICIEN D'AUTOMOBILE	1	14,30							1	14,29	2	28,57	2	28,57	2	28,57							6	85,71	7	100
MECANICIEN VEHICULES/ENGINS	2	11,76	5	29,41					7	41,17	4	23,52	2	11,11	4	23,52							10	58,03	17	100
MECANICIEN EQUIPEMENT DE PRODUCTION	6	20,69	6	20,69	2	6,90			14	48,28	8	27,50	2	6,90	4	13,79			1	3,45			15	51,72	29	100
TOTAL	15	18,98	14	17,72	3	3,80	2	2,50	34	43,04	20	25,25	8	10,13	15	18,75	1	1,25	1	1,25	45	56,95	79	100		

\* Ces chiffres comprennent les individus qui ont effectivement acquis leurs diplômes et ceux qui ont suivi la formation sans avoir acquis le diplôme.

Par ailleurs, on a noté quelques cas de personnes qui ont été directement recrutées en qualité d'ouvriers qualifiés : il s'agit pour l'essentiel, d'individus titulaires de diplômes techniques de bon niveau (BEP) ou d'ouvriers formés sur le tas, mais ayant acquis une assez longue expérience professionnelle dans d'autres entreprises.

L'importance de la maintenance des équipements de production et la complexité des tâches dans ce type d'activité exigent que les employeurs disposent d'une main-d'oeuvre de qualité. On observe ainsi une tendance de plus en plus marquée au recrutement d'ouvriers issus des centres techniques et plus spécifiquement de ceux qui ont bénéficié d'une formation en mécanique générale et en mécanique d'entretien.

#### 2.1.2. Accès aux emplois de maintenance de véhicules et engins

(mécaniciens motoristes, spécialistes d'organe, électriciens d'automobile).

On relève qu'une proportion relativement importante des ouvriers titulaires des emplois qualifiés dans ce sous-groupe ont été formés sur le tas et ont accédé à leur emploi par promotion interne. Les ouvriers issus des centres de formation ont, dans l'ensemble, accédé directement aux catégories d'ouvriers qualifiés.

On remarque que la quasi totalité des titulaires d'emploi de mécanicien d'entretien de véhicules ferroviaires ont bénéficié d'une formation professionnelle. De même, il apparaît que l'accès aux emplois de spécialistes des organes moteurs est le fait essentiellement d'ouvriers titulaires de diplômes techniques dans ces spécialités, à qui un complément de formation sous forme de stages pratiques et théoriques en entreprise, a été dispensé.

Il s'agit, en fait, d'emplois très spécialisés qui requièrent non seulement une solide formation de base mais également une formation spécialisée qui permet au titulaire du poste, d'effectuer la réparation, l'entretien et la mise au point de certains organes précis du moteur.

L'affectation au poste de spécialiste des essais apparaît comme une promotion dans la mesure où il appartient à celui qui en est le titulaire d'assurer la responsabilité de la mise au point définitive des moteurs lorsque ceux-ci ont fait l'objet d'investigations et de réparations, en les soumettant à des circuits artificiels simulant la réalité. Cet emploi hautement qualifié exige donc de la part de son titulaire de solides connaissances théoriques doublées d'une grande expérience professionnelle.

## 2.2. Analyse de la filière professionnelle

Cette analyse permet de se rendre compte des possibilités qui existent pour un individu formé dans une spécialité donnée, de glisser vers d'autres spécialités et les raisons qui expliquent ce glissement.

On a recensé dans les emplois de maintenance des équipements de production, de véhicules et engins une dizaine d'ouvriers titulaires de diplômes techniques de niveaux différents. Ces ouvriers sont répartis par spécialité de la façon suivante :

- mécanique d'entretien des équipements de production (4)
- mécanique générale (3)
- mécanique auto/engin/diesel (2)
- électricité auto (1)

La carrière professionnelle de ces ouvriers est résumée dans le tableau ci-après :

FORMATION RECUE	NOMBRE D'OUVRIERS	EMPLOI ACTUEL	EMPLOI ANTERIEUR
Mécanique d'entretien	4	Mécanicien d'entretien d'équipement de production	Mécanicien d'entretien d'équipement de production
Mécanique générale	3	2 Motoristes 1 Monteur	1 Mécanicien 2 Ajusteurs
Engin diesel	1	Motoriste	Mécanicien d'engin
Mécanique auto	1	Motoriste	Mécanicien auto
Electricité auto	1	Electricien auto	Electricien auto

A première vue, l'exercice des activités relevant de la mécanique d'entretien des équipements de production incombe en priorité aux ouvriers formés dans cette spécialité. On remarque cependant, que ceux des ouvriers qui ont obtenu leur diplôme en mécanique générale utilisent leur compétence pour exercer des activités aussi bien dans le domaine de la maintenance des équipements de production que dans celui de la maintenance des véhicules et engins. La formation en mécanique générale présente ainsi l'avantage d'offrir un plus grand nombre de débouchés à ceux qui en ont bénéficié.

La formation en mécanique (engin et véhicule) et en électricité auto débouche normalement sur des emplois de la même spécialité on a cependant constaté que certains mécaniciens, après quelques années de pratique professionnelle, accédaient à des emplois de motoriste ; mais on s'est vite aperçu que ce changement d'activités ne s'accompagnait pas simultanément d'une évolution vers une catégorie indiciaire supérieure. On a donc conclu que le passage de l'emploi de mécanicien à celui de motoriste ne correspond pas nécessairement à une promotion malgré l'exigence de l'expérience professionnelle. En fait, l'existence de cet emploi de motoriste résulte de la division du travail observé dans des ateliers de certaines entreprises ; le motoriste est alors l'ouvrier chargé spécialement de la répartition et de la maintenance du bloc moteur des engins et véhicules ; il s'agit d'une activité relativement spécialisée qui exige une certaine compétence généralement conférée par la pratique professionnelle.

SECTION III

MAINTENANCE INDUSTRIELLE  
ET FORMATION  
LE LYCEE PROFESSIONNEL DE JACQUEVILLE

MAINTENANCE INDUSTRIELLE ET FORMATION  
LE LYCEE PROFESSIONNEL DE JACQUEVILLE

1/ - FINALITE DU LYCEE PROFESSIONNEL DE JACQUEVILLE

Le Lycée Professionnel de Jacquville a été créé pour répondre aux besoins des Entreprises Ivoiriennes dans le domaine de la Maintenance Industrielle.

Les profils de formation ont été définis en collaboration avec les entreprises.

Des référentiels ont été élaborés pour chaque filière de formation afin de définir l'ensemble des travaux que le stagiaire devra "ETRE CAPABLE DE" réaliser au terme de ses études.

Le recrutement, se fait sur concours après le B.E.P.C. La formation se déroule sur 30 mois en régime de formation professionnelle, à raison de 40 heures par semaine. La répartition des enseignements se fait en deux parts égales :

ENSEIGNEMENTS PROFESSIONNELS : Travaux d'ateliers, Travaux pratiques en laboratoire, Cours de Technologie  
et ENSEIGNEMENTS GENERAUX : Maths, physique, Anglais, Expression, Dessin de Construction, Connaissance de l'Entreprise, Instruction Civique.

2/ - LES ETAPES DE LA FORMATION

Un tronc commun de 20 semaines environ permet une initiation dans les différents métiers.

.../...

Il permet l'orientation des stagiaires vers les filières de base.

- M.V.E. MAINTENANCE VEHICULES ENGINS
- ELEC MAINTENANCE ELECTROMECHANIQUE
- MECA MAINTENANCE MECANIQUE
- M.C.S. CHAUDRONNERIE SOUDURE

L'enseignement dans chaque filière comprend deux phases distinctes :

Une première (de 52 semaines environ), permet à chaque stagiaire d'atteindre le niveau P 1 dans l'un des métiers de base.

Une seconde (d'une durée de 28 semaines environ), prépare aux fonctions et tâches de l'agent technique et de l'agent d'encadrement en maintenance industrielle. En outre chaque filière, en fonction des possibilités d'emploi peut éclater en plusieurs sous-filières.

3/ - LES SPECIALISATIONS DE FIN DE FORMATION

Maintenance Véhicules Engins	Maintenance Engins Maintenance PL-VI Carrosserie Peinture
Maintenance Electromécanique	Maintenance Electromécanique Entretien des installations électriques dans le bâtiment. (ascenseur, téléphone, froid).
Maintenance Mécanique	Maintenance Mécanique Hydraulique Pneumatique
Chaudronnerie Soudure	Chaudronnerie/Tuyautage Charpente Métallique

4/ - STAGES EN ENTREPRISE

Un stage ouvrier d'un mois effectué pendant les vacances d'été de la 2ème année permet aux élèves de se familiariser avec le monde industriel.

Le stage de fin d'études d'une durée de deux mois a pour objectif de mettre l'élève dans la situation d'un Technicien de maintenance. Son mémoire de stage est soumis à un jury, composé d'enseignants et de représentants de l'industrie. La note obtenue est prise en compte pour l'obtention du brevet de Technicien.

5/ - DIPLOME DE BREVET DE TECHNICIEN

Le Brevet de Technicien au terme de la formation, est délivré en fonction de l'examen final, des évaluations en cours de scolarité et de la note de stage.

6/ - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le Lycée Professionnel de Jacquville, a également une activité importante dans le cadre de la Formation Professionnelle Continue, en proposant des actions de formation, d'initiation ou de perfectionnement dans certaines techniques.

Ces stages sont élaborés par le L.P.J. pour répondre à des besoins spécifiques d'une entreprise ou d'une branche professionnelle.

Ils peuvent se dérouler :

- entièrement au L.P.J. en internat,
- dans les locaux de l'entreprise,
- au L.P.J. en internat avec suivi des stagiaires en entreprise par un formateur du L.P.J.

Programme

- Stages de Formation
- . Electriciens de maintenance pour Véhicules
  - . Mécaniciens de maintenance en hydraulique  
Engins de T.P.
  - . Maîtrise industrielle.

.../...

Stages de Perfectionnement

- . Mécaniciens d'entretien et tractoristes du secteur horticole
- . Mécaniciens de maintenance d'Engins de T. P.
- . Maintenançiers er Electricité Industrielle.

Stages d'Initiation

- . Pneumatique et hydraulique industrielle
- . Soudure (en projet)
- . Autres possibilités à la demande  
Traitements thermiques - usinage de base...

La cellule de Formation Professionnelle Continue du Lycée Professionnel de Jacquville est à même de répondre à des besoins ponctuels de formation exprimés par les entreprises. Des stages pour un minimum de 10 élèves peuvent être élaborés, soit au lycée, soit au sein de l'entreprise

LYCEE PROFESSIONNEL DE JACQUEVILLE

BP 222

Tél. : 45-34-30

SECTION IV

MAINTENANCE INDUSTRIELLE :

LE CAS DE BLOHORN SA

(Usine de Vridi)

MAINTENANCE INDUSTRIELLE :  
LE CAS DE BLOHORN SA  
(USINE DE VRIDI)

I - PRESENTATION DE LA SOCIETE

La société Blohorn, société anonyme créée en 1960 et implantée en Côte d'Ivoire est spécialisée dans la production, la transformation et le commerce de corps gras : huiles de table, graisses et margarines, huiles semi-raffinées, savons et savonnettes, acides gras, glycérine.

A la fin de l'exercice 83-84, le chiffre d'affaires annuel de Blohorn s'élevait à 42 711 Millions de F.CFA, le total des investissements cumulés à 1 222 Millions F.CFA. La société employait 1 025 salariés et sa capacité d'usinage se chiffrait à 180 000 tonnes/an.

II - LA MAINTENANCE CHEZ BLOHORN

L'importance du parc machines de l'usine de Vridi (Abidjan) l'a conduit à développer un service entretien conséquent.

En tout, 125 personnes y travaillent. La partie de l'organigramme relatif à la maintenance permet d'appréhender facilement la façon dont il est structuré et sa place dans l'entreprise (voir P 27 ).

Les moyens tant humains que techniques du service lui permettent de réaliser l'essentiel des travaux de maintenance. Ces derniers peuvent être répartis en deux catégories :

.../...

- Un entretien annuel préventif, où chaque "point sensible" des différents ateliers fait l'objet d'une minutieuse vérification. Le planning de cet entretien est établi en fonction du volume d'activité de l'établissement.

- Un entretien dépannage, dans le domaine mécanique ou électrique.

Interrogé sur la question de la qualification du personnel chargé de la maintenance, le Directeur Technique de l'usine se déclarait tout à fait satisfait : "Les Pouvoirs Publics ont fait d'importants efforts dans ce domaine et il existe de nombreux centres de formation en Côte d'Ivoire". Blohorn recrute d'ailleurs du personnel généralement qualifié. Quant à la politique de formation professionnelle, elle repose sur une large diversification : formation dans les centres agréés, dans des entreprises européennes ou entreprises de la place et formation interne grâce à deux ingénieurs.

### III - LES PROJETS DANS LE DOMAINE DE LA MAINTENANCE

Il s'agit essentiellement de l'informatisation du service avec du matériel Bull multiposte :

- Informatisation du magasin, qui permettra d'améliorer la gestion des stocks.

- Informatisation de la gestion du parc machines. Chaque pièce sera codifiée, et toute intervention du personnel de maintenance fera l'objet d'un enregistrement informatique (code matériel ; date de l'intervention ; coût de l'intervention).

On imagine aisément les avantages du nouveau système : possibilité de dresser l'historique pour chaque matériel, et même - avec les possibilités de tri, de cumul etc... - pour chaque famille de matériel. Cela permettra donc d'apprécier avec précision le vieillissement du matériel et de juger de l'opportunité de son remplacement.

De tels programmes informatiques existent déjà (progiciels) et sont mis en place avec l'aide d'une SII.

PARTIE DE L'ORGANIGRAMME RELATIVE A LA MAINTENANCE

