



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th 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 for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org



ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

17113



ORGANISATION INTERNATIONALE
DU TRAVAIL

DEUXIÈME CONSULTATION
SUR LA FORMATION
DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDUSTRIELLE
Paris (France), 14 – 19 septembre 1987

Distr.
LIMITEE

ID/WG.469/13(SPEC.)
28 août 1987

FRANCAIS

Document d'information

ETUDE DE CAS SUR LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI
EN COTE D'IVOIRE *

Etabli par
Françoise Achio **
Consultant auprès de l'ONUDI

* Ce document n'a pas fait l'objet d'une mise au point rédactionnelle.

** Directrice des Etudes et de la Recherche. Fonds National de Régulation pour la Formation Professionnelle Continue, Abidjan, Côte d'Ivoire.

AVANT-PROPOS

Ce document, préparé à titre d'étude préliminaire dans le cadre d'un Projet relatif à quatre études de cas approfondies sur la formation en cours d'emploi dans quatre pays d'Afrique, notamment le Burundi, le Cameroun, la Côte d'Ivoire et le Zimbabwe, est soumis comme document d'information à la deuxième Consultation sur la formation de la main-d'œuvre industrielle qui se tient à Paris (France), du 14 au 19 septembre 1987.

L'étude finale et détaillée, qui devrait être complétée au début de l'année 1988, tiendra compte des résultats et des recommandations d'une enquête auprès de quelque 60 entreprises, institutions nationales et sectorielles, etc., des pays ci-dessus mentionnés.

Il est à espérer que d'autres pays en développement bénéficieront également des conclusions de ces études de cas.

Ce projet fait l'objet d'une activité conjointe entre l'ONUDI, le Centre de développement de l'OCDE.

Il est financé au titre d'une contribution volontaire du Gouvernement français au Fonds pour le Développement Industriel de l'ONUDI.

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGES</u>
CHAPITRE I : L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE	1
1 - Les principales réalisations de la Côte d'Ivoire	1
2 - Evolution des principaux agrégats de l'Economie nationale	3
2.1 - Niveau et répartition du Produit Intérieur Brut	3
2.2 - Commerce extérieur et balance des paiements	5
2.3 - Les investissements	7
3 - Le secteur industriel de la Côte d'Ivoire	10
CHAPITRE II : MARCHE DU TRAVAIL ET SYSTEME EDUCATIF	11
1 - Le marché du travail	11
2 - Le système éducatif	15
2.1 - L'enseignement primaire	16
2.2 - L'enseignement secondaire	17
2.3 - L'enseignement technique et professionnel	17
2.4 - L'enseignement supérieur	18
CHAPITRE III : LES INFLUENCES INSTITUTIONNELLES SUR LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI	19
1 - Justification de la formation en cours d'emploi	19
2 - La politique gouvernementale en matière de formation en cours d'emploi	21

2.1 - La loi 77 924 du 17/11/77 portant financement de la formation professionnelle	21
2.2 - Fonctionnement du dispositif	22
3 - Les formations en maintenance industrielle	2-
CHAPITRE IV : ATTITUDES DES ENTREPRISES DU SECTEUR MODERNE	27
1 - Le contexte général	27
2 - Quelles formations ?	29
3 - Quel IMPACT ?	31
3.1 - L'impact de la formation professionnelle continue sur les différents secteurs économiques	31
3.2 - L'impact de la formation professionnelle selon la taille des entreprises	32
3.3 - L'impact de la formation professionnelle sur les différentes catégories professionnelles	33
CONCLUSIONS ET ORIENTATIONS	34

CHAPITRE I: L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE

I - LES PRINCIPALES REALISATIONS ECONOMIQUES DE LA COTE D'IVOIRE

Elles se sont inscrites dans le cadre des "perspectives décennales" (1) pour les années 1960 à 1970, perspectives établies dès après l'indépendance, dans le but de déterminer les grandes orientations de développement économique et social durant cette période. A la suite et dans la ligne de ces orientations, plusieurs plans de développement se sont succédés : plan quadriennal 1967-1970 et plans quinquennaux 1971-1975, 1976-1980, et 1981-1985.

Durant les années 1960-1970 les objectifs étaient essentiellement économiques et l'accent était mis sur la diversification des produits agricoles, l'industrialisation et la mise en place de l'infrastructure économique. Cette période axée sur la croissance économique a porté ses fruits : la production intérieure brute a augmenté de 8 % par an en francs constants et a plus que doublé entre 1960 et 1970, la diversification des productions agricoles a permis de rendre la Côte d'Ivoire un peu moins dépendante des exportations de café et de cacao. L'industrie représente en 1970, 14 % de la Production Intérieure Brute contre seulement 6 % en 1960.

La décennie 1970-1980

Le but de la décennie 70-80 réside dans le passage d'une économie de croissance dont les bases ont été jetées au cours de la décennie précédente, à une société de promotion individuelle et collective.

Trois objectifs ont caractérisé la période :

- la poursuite d'une croissance forte
- l'accroissement de la participation des nationaux à l'activité économique

(1) Perspectives décennales 1960-1970.

- la réponse aux aspirations des ivoiriens par leur promotion individuelle et collective.

Sur la période 76-80 on note ainsi le maintien d'une croissance forte, 7,9 % en moyenne grâce à des cours particulièrement favorables des principaux produits d'exportation jusqu'en 1977-1978.

Ceci a permis une augmentation des emplois modernes offerts, au rythme de 4,5 % dans l'agriculture, 5,7 % dans l'industrie et 6 % dans le secteur tertiaire. En outre les emplois du secteur traditionnel ont crû au taux moyen de 6 %. Cette évolution s'est accompagnée d'une progression de l'ivoirisation dans l'industrie et dans l'ensemble du secteur moderne. On note également sur cette période une croissance sans précédent des revenus et de la consommation des ménages qui, en termes réels, s'élève globalement à 9,6 % par an.

Les objectifs du quinquennat 81-85 :

Les tendances à la baisse des cours à l'exportation du café et du cacao et l'objectif d'accroissement financier ont conduit à inscrire dans ce plan une réduction des investissements publics par rapport au niveau élevé atteint en 1980. Dans ces conditions le taux de croissance du P.I.B. qui a été de l'ordre de 8 % entre 1975 et 1980 devait se situer aux environs de 6 % pour la période 1981-1985.

Les progressions moyennes escomptées entre 1980 et 1985 pour les grands secteurs de l'économie sont les suivantes en taux moyen annuel :

Agriculture, élevage et pêche	5,3 %
Industrie (hors bâtiment et T.P.)	7,2 %
Tertiaire (hors administration)	5,0 %.

Dans la réalité ces prévisions qui marquent déjà un net ralentissement dans la croissance économique se sont avérées optimistes et les résultats atteints ont été nettement en deçà des objectifs fixés.

2. - EVOLUTION DES PRINCIPAUX AGREGATS DE L'ECONOMIE NATIONALE

2.1. - Niveau et répartition du Produit Intérieur Brut

Le Produit Intérieur Brut de la Côte d'Ivoire s'est accru de manière régulière entre 1960 et 1980 comme le montre ci-dessous le tableau d'évolution des principaux agrégats (valeurs en millions de F.CFA).

	1960	1965	1970	1975	1980
Produit Intérieur Brut	142 615	239 586	414 862	834 545	2 149 886
Produit National Brut	138 458	227 078	403 382	807 309	2 039 681
Revenu National (optique S.I.C.N.) (1)	133 058	218 578	388 382	767 309	1 855 681
Population (en milliers)	3 735	4 500	5 417	6 710	8 185
Produit Intérieur Brut par tête en F.CFA	38 180	53 240	76 580	124 373	262 662
Revenu National par tête en F.CFA	35 620	48 570	71 690	114 353	226 717

Source : Comptes de la Nation 1977 et 1980.

(1) Optique S.I.C.N. : Système Ivoirien de Comptabilité Nationale.

Adaptation à la Côte d'Ivoire du système de comptabilité des Nations Unies. En vigueur depuis 1970. Le produit intérieur brut calculé dans le nouveau système et l'ancienne série 1960-1969 se fait sans écart important. Le revenu national obtenu dans l'optique SCN (Nations Unies) diffère de l'ancien dans la mesure où il inclut les impôts indirects nets de subventions. Ces agrégats ont donc été recalculés.

En valeurs relatives les performances obtenues apparaissent plus clairement. Les taux moyens de croissance annuelle sont ainsi les suivants pour différentes périodes.

	PERIODES		
	1960 - 1970	1970 - 1975	1975 - 1980
Produit Intérieur Brut	11,3	15,0	20,8
Revenu National	11,3	14,6	19,3
P.I.B. par tête	7,2	10,2	16,1
Revenu par tête	7,3	9,8	14,7

L'augmentation de la production et des revenus a donc été très rapide au cours des deux premières décennies. Cependant la conjoncture internationale défavorable, s'est traduite depuis 1982 par une baisse du produit intérieur brut, baisse dont le taux annuel a été évalué à environ 4 % entre 1982 et 1985.

Toutefois, même dans ce contexte, et paradoxalement les tendances enregistrées en période de pleine croissance concernant le poids des principaux secteurs dans l'économie nationale sont sensiblement identiques.

Ainsi la contribution respective des différents secteurs de l'économie a évolué au cours des années de la manière suivante :

- le secteur primaire qui occupait la 1ère place en 1960, avec 47 % de la P.I.B., ne représentait plus qu'un quart de celle-ci en 1983.
- pendant la même période s'accroissait la part du secteur secondaire qui passait de 13 % à 24,8 % en 1970, pour se stabiliser à ce niveau jusqu'en 1983.
- Enfin, le secteur tertiaire, qui a connu une croissance régulière de son poids relatif dans la P.I.B., passait de 40 % en 1960 à près de 50 % en 1983.

Part des secteurs d'activités dans la P.I.B. (en %)

	1960	1970	1975	1980	1983
1 - Secteur Primaire					
- Agriculture d'exportation					
- Agriculture vivrière					
- Forêt pêche					
	47,0	30,0	28,0	27,0	25,7
2 - Secteur Secondaire					
- Industrie	5,7	14,0	15,0	16,0	16,5
- Artisanat	4,3	2,8	2,0	2,0	3,6
- Bâtiments et Travaux Publics (B.T.P.)	3,0	8,0	7,0	6,9	4,3
	13,0	24,8	24,0	24,9	24,4
3 - Secteur Tertiaire	40,0	45,2	48,0	48,1	49,9

Source : Comptabilité Nationale et Budgets Economiques.

2.2. - Commerce extérieur et balance des paiements

Les résultats du commerce extérieur de la Côte d'Ivoire sont fortement tributaires des cours mondiaux de deux principaux produits d'exportation que sont le café et le cacao. Ainsi après avoir atteint un excédent record, de plus de 141 milliards en 1977, la balance commerciale a enregistré une diminution importante et s'est seulement établie à 37,5 milliards en 1978 du fait de la baisse des cours mondiaux de ces produits de base, et de la croissance générale de l'activité qui a entraîné une augmentation des importations.

La balance commerciale après avoir chuté entre 1977 - 1980, se redresse progressivement depuis 1982.

Parallèlement la balance des paiements qui a enregistré une série de déficits depuis 1978, après l'excédent record de 44,7 milliards en 1977 connaît un retournement de tendance. Au déficit de près de 200 milliards en 1983, succède un excédent de l'ordre de 124 milliards en 1984 et d'environ 143 milliards en 1985.

Négative depuis 1978, la position de la balance des paiements des années 1984 et 1985 résulte de trois causes essentielles :

- un excédent de la balance commerciale, conséquence de la politique de rigueur menée par le gouvernement et de la croissance des productions
- le maintien à des niveaux élevés du taux de change du dollar
- le rééchelonnement de la dette extérieure, qui peut s'analyser comme une entrée nette de capitaux.

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution de la balance commerciale et de la balance des paiements depuis 1977.

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Balance Commerciale	141,0	37,5	35,4	32,0	36,0	28,9	92,6	525,7	666,0
Balance des Paiements	44,7	19,9	-143,3	-170,5	-139,6	-50,9	-196,2	-124,0	-143,0

2.3. - Les investissements (1)

La période 1977 - 1980 est caractérisée par une surchauffe de l'économie ivoirienne, avec une croissance de la demande intérieure (consommation privée et publique, investissements publics) beaucoup plus rapide que celle du P.I.B. Le financement de ce déséquilibre s'est opéré par un recours massif à l'emprunt extérieur. On s'est ainsi retrouvé en 1980 face à une crise de liquidité, imposant le recours à un processus d'ajustement structurel.

(1) Etudes et Conjonctures - Sous- Direction de la Prévision -
Ministère de l'Economie et des Finances.

L'établissement des finances publiques et le rétablissement de l'équilibre de la balance des paiements n'ont pu être obtenus que par la réduction de la demande intérieure totale. Celle-ci a connu une chute de l'ordre de 26 % sur la période 1980 - 1984. Les investissements publics ont été particulièrement affectés : - 5,6 % en volume entre 1980 et 1984 et - 31 % en valeur entre 1984 et 1985. Le montant des investissements des entreprises publiques a diminué de 15 % entre 1984 et 1985.

Pour les investissements privés depuis 1978, année où ils ont atteint leur niveau le plus élevé avec 288 milliards de francs CFA (soit l'équivalent de 521 milliards de francs CFA de 1984), ils n'ont cessé de diminuer dans des proportions importantes (1). En 1984, l'investissement des entreprises privées non pétrolières se chiffrait à 114 milliards soit le cinquième du volume de 1978. En 1985, avec un montant de 58 milliards la chute s'est encore accentuée.

Avec la mise en place en 1985, d'une politique d'incitation économique, un redémarrage de l'investissement privé est attendu au cours des prochaines années.

Au cours des trois derniers exercices, l'austérité et les profondes restructurations ont entraîné une baisse momentanée de l'activité économique et une régression des investissements comme le montre le tableau ci-après.

(1) A titre indicatif il faut rappeler que le Budget Spécial d'Investissement et d'Équipement, Budget public pour l'année 1978 s'élevait à environ 253 milliards, sensiblement inférieur aux investissements privés.

LES INVESTISSEMENTS PAR AGENT

Milliards de FCFA	1983	1984	1985	Variations en %	
				84/83	85/84
<u>INVESTISSEMENTS PUBLICS</u>	279,4	182,1	159,4	- 34,8	- 12,5
dont : Administrations	167,5	104,8	85,2	- 37,4	- 18,7
Entreprises publiques ⁽³⁾	111,9	77,3	74,2	- 30,9	- 4,0
<u>INVESTISSEMENTS PRIVES</u>	248,3	219,0	154,8	- 11,8	- 29,3
dont : Investissem. pétroliers ⁽⁴⁾ ..	124,7	100,0	40,0	- 19,8	- 60,0
Autres	123,6	119,0	114,8	- 3,7	- 3,5
dont : Entreprises privées..	79,6	75,0	58,0	- 5,0	- 22,7
Entreprises individ.	15,0	16,0	16,5	0	+ 3,1
Ménages	25,0	25,0	25,8	0	+ 3,2
Banques et Assurances	3,0	3,0	15,5	0	+416,7
T O T A L	480,0	401,1	314,2	- 16,4	- 21,7

(1) Estimation

(2) Prévision

(3) dont PETROCI = 9,3 en 1983

7,5 en 1984

(4) Consortium (AGIP - TOTAL - PHILIPS PETROLEUM - SEDCO - UNION TEXAS -
ESSO - SHELL - PETROCI).

Source : Budget économique décembre 1985.

3. - LE SECTEUR INDUSTRIEL DE LA COTE D'IVOIRE (1)

L'industrie était une activité quasi inexistante en Côte d'Ivoire avant l'indépendance, comme d'ailleurs dans la plupart des pays d'Afrique. Il est vrai que les conditions n'étaient guère favorables à son développement :

- faiblesse du marché intérieur
- insuffisance des infrastructures
- éloignement des grands foyers industriels
- absence de sources d'énergies
- manque de capitaux et d'hommes, etc...

En 1960, il n'existait en Côte d'Ivoire qu'un embryon d'activités industrielles. Quelques petites unités de produits alimentaires et agro-alimentaires et quelques unités de textiles d'importance moyenne constituaient l'essentiel du secteur industriel qui employait tout au plus un millier de nationaux peu qualifiés et réalisait un chiffre d'affaires de l'ordre de 15 milliards de francs CFA. Aucune de ces entreprises industrielles ne pouvait être nationale ni par ses capitaux, ni par sa Direction.

En juin 1985, le Ministère de l'Industrie a recensé 541 entreprises industrielles de type moderne, c'est-à-dire ayant une existence juridique et fiscale, et une comptabilité. Ces entreprises qui disposent de 592 unités de production réparties sur l'ensemble du territoire, exercent leurs activités dans les branches de 05 à 22 de la comptabilité nationale.

Elles sont regroupées par catégorie, selon les critères du nouveau Code des Investissements, de la façon suivante :

(1) Source : L'industrie ivoirienne de 1960 à 1987

- Les grandes entreprises : celles réalisant des investissements bruts cumulés d'un montant égal ou supérieur à 200 millions. On en compte 233 pour 283 unités de production (usines).
- Les petites et moyennes entreprises industrielles (PMI) : ce sont celles qui ont un montant d'investissements bruts cumulés inférieur à 200 millions, mais égal ou supérieur à 40 millions. Il y en a 2 entreprises pour 143 unités de production.
- L'Artisanat moderne : ce sont des entreprises ayant un investissement brut cumulé inférieur à 40 millions : 166 entreprises pour 166 unités de production.

De 1960 à 1984, la progression moyenne annuelle de la production industrielle ivoirienne était estimée à 8 % par an en volume, alors que le taux de croissance annuel de la production intérieure brute se situait autour de 6 %.

CHAPITRE II: MARCHE DU TRAVAIL ET SYSTEME EDUCATIF

1 - LE MARCHE DU TRAVAIL

Les données sur la population et la main-d'oeuvre, d'après les estimations issues du recensement de 1975 sont les suivantes :

	1975 ₍₁₎	1985 ₍₂₎	1990 ₍₂₎
<u>POPULATION TOTALE</u>	6 700 000	10 200 000	12 560 000
- Rurale	4 500 000	5 400 000	5 670 000
- Urbaine	2 200 000	4 800 000	6 890 000
<u>Ivoiriens</u>	5 200 000	7 340 000	8 717 800
<u>Non Ivoiriens</u>	1 500 000	2 860 000	3 852 200
<u>POPULATION ACTIVE</u>	2 967 000	5 360 000	6 553 000
- Agricole	2 108 000	3 460 000	3 900 000
- Secteur moderne	274 000	410 000	430 000
- Secteur informel (sédentaire + non sédentaire)	495 000	910 000	1 200 000
- Chômeurs	90 000	600 000	1 023 000

(1) Recensement général de la population

(2) Estimations faites par les Ministères du Plan et du Travail.

Parmi les principales caractéristiques on peut noter :

- une croissance de la population globale qui passe de 6 700 000 habitants à 12 560 000, soit un quasi doublement en 15 ans
- une diminution de la part relative de la population rurale qui représentait 67 % de l'ensemble en 1975 et n'en comptera plus que 45 % en 1990, et une explosion de la population urbaine dont les effectifs sont multipliés par 3 au cours de la période
- un accroissement de la part relative des étrangers dans la population totale : de 22 % de non Ivoiriens en 1975, on passe à 31 % en 1990, l'essentiel des nouveaux immigrants se fixant en milieu urbain
- le maintien d'une structure très jeune de la population en 1990, comme en 1975, les moins de 15 ans représenteront encore 45 % de la population.

La population active s'élevait, en 1975, à 2 967 000 personnes, soit 44 % de la population totale. Elle comptera plus de 6 500 000 personnes en 1990, soit 52 % de la population :

- la part des actifs agricoles diminue sur la période : 71 % en 1975, 60 % en 1990
- la part du secteur moderne diminue également : 9,2 % des actifs en 1975, 6,6 % en 1990. Encore les chiffres fournis se fondent-ils sur des estimations optimistes, que démentent les résultats de l'enquête de main-d'oeuvre 1984
- le secteur informel absorbe l'essentiel de la croissance des actifs occupés : 16,7 % des actifs en 1975 et 18,3 % en 1990
- les emplois dans leur ensemble sont cependant insuffisants pour occuper la totalité des actifs, et le chômage connaît une véritable explosion : il concernait 90 000 personnes en 1975, 600 000 en 1985 et il touchera vraisemblablement plus d'un million de personnes en 1990, soit 15,6 % de la population active.

Qu'en est-il au niveau de l'emploi salarié ?

Le secteur privé moderne comptait en 1984⁽¹⁾, 4 306 établissements employant 208 582 salariés, répartis de la façon suivante :

	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
Primaire	185	34 137
Secondaire	738	83 840
Tertiaire	3 383	90 805
TOTAL	4 306	208 582

La part des salariés du secteur primaire a fortement régressé de 1971 - où ils représentaient 25 % des travailleurs du secteur moderne - à 1984 où ils ne comptaient plus que pour 16 %.

La part du secondaire, on l'a vu, après avoir crû fortement de 1960 à 1970, s'est stabilisée : celui-ci employait environ 40 % des salariés du secteur moderne en 1974, tout comme en 1971.

Le poids relatif du tertiaire progresse régulièrement : 33,6 % des salariés en 1971, 43,5 % en 1984.

La Fonction Publique pour sa part a vu ses effectifs passer de 54 000 en 1975 à 94 500 en 1984. Plus de la moitié de ces agents sont employés dans les secteurs de l'éducation et de la formation.

(1) Enquête de main d'oeuvre Plan/O.N.F.P., 1984.

Le secteur informel développe des activités très diversifiées dans les secteurs secondaire et tertiaire : confection textile, menuiseries, garages et bâtiment sont les plus fortement représentés dans le secondaire, commerce et services dans le tertiaire. De nombreuses activités non sédentaires, notamment sur les marchés, fournissent également des activités multiples et des revenus à un nombre d'actifs important mais difficile à chiffrer précisément.

Il reste, qu'en matière d'emploi c'est encore l'agriculture qui occupe l'essentiel des actifs, particulièrement dans le cadre d'exploitations à caractère familial.

Structure des emplois et qualifications

Dans le secteur privé moderne, on observe particulièrement :

- une baisse globale des effectifs de 1979 à 1984
- un faible niveau de qualification de la main d'oeuvre qui se répartit de la façon suivante :

. par catégories professionnelles

Direction	2,4 %
Cadres	8,4 %
Maîtrise	10,5 %
Qualifiés	22,5 %
non qualifiés	56,2 %

. par niveaux d'instruction

Illettrés	44,9 %
Primaire	23,6 %
1er cycle secondaire	17,8 %
2è cycle "	7,8 %
Supérieur	5,9 %

- une forte proportion de travailleurs étrangers
 - . non Africains au sommet de la hiérarchie
 - . Africains non Ivoiriens dans les emplois non qualifiés

2. - LE SYSTEME EDUCATIF

L'appareil éducatif ivoirien est organisé autour de différents ordres d'enseignement ayant des finalités propres.

- L'enseignement du premier degré d'une durée de 6 ans devrait fournir à l'ensemble des citoyens les données minimales leur permettant de communiquer et de partager les valeurs fondamentales de leur culture commune.
- L'enseignement secondaire général qui dure 7 ans répartis sur deux cycles, de 4 et 3 ans est chargé de dispenser la base de formation indispensable à l'accès aux emplois qualifiés et à l'entrée aux cycles de formation supérieure.
- L'enseignement technique et professionnel de niveau secondaire est largement ouvert sur la vie professionnelle.
- Les enseignements supérieurs ont pour rôle de donner aux futurs cadres, des méthodes et des instruments de travail efficaces.

Cet ensemble a pour complément indispensable les structures

- de formation des formateurs.

La répartition par niveau d'études et type d'enseignement, des effectifs en formation pour tout le système éducatif fait apparaître une prédominance du Premier Degré et de l'enseignement général et donc :

- une forte sélectivité du système éducatif qui connaît plusieurs goulots d'étranglement importants
 - . à l'entrée dans le second degré, avec le concours d'entrée en 6ème
 - . à l'entrée en classe de seconde, avec le B.E.P.C.
 - . à l'issue de l'enseignement secondaire, avec le probatoire en classe de 1ère et le baccalauréat en terminale.

- la prééminence de fait des objectifs éducatifs et culturels sur les objectifs de préparation à une activité productive, les structures de formation techniques et professionnelles n'accueillant qu'une faible partie des élèves.

Les effectifs se répartissent comme suit pour l'année scolaire 1984-85 :

Effectifs en formation dans les établissements publics et privés sous tutelle des Ministères de l'Enseignement Primaire, de l'Education Nationale et de l'Enseignement Technique

	Effectifs	dont filles	Structure de répartition en %
- Préscolaire	8 539	4 099	0,6
- Enseignement du Premier Degré	1 179 456	485 875	80,1
- Ens. du Second Degré Général	245 043	71 182	16,6
- Ens. Secondaire Techn. et Profes.(1)	19 301	8 296	1,3
- Ens. Sup. (Université, INSET) (1)	14 307	2 793	1,0
- La Formation des Formateurs (CAFOP-ENI-ENS-IPNETP)	5 637	-	0,4
ENSEMBLE	1 472 283	-	100,0

2.1.- L'enseignement primaire regroupe 80 % des élèves. Après une forte croissance enregistrée depuis l'Indépendance, les effectifs de l'enseignement primaire connaissent actuellement un tassement.

La croissance moyenne annuelle des effectifs était de 9,1 % soit un niveau inférieur à celui de la croissance démographique. Ce phénomène est directement lié aux difficultés économiques qui réduisent les capacités de financement

(1) Il faudrait ajouter à ces effectifs ceux qui relèvent des établissements de formation sous tutelle des Ministères Techniques autres que les 3 ministères éducatifs (Agriculture, Construction, Santé, P et T, etc...) cf. paragraphe consacré à l'enseignement technique et professionnel.

des ménages et limitent également les espérances qu'ils plaçaient dans l'éducation de leurs enfants pour faciliter leur accès à une activité rémunératrice.

2.2. - L'enseignement secondaire général regroupe 17 % des élèves scolarisés en 1984-85.

Là aussi, après la progression très rapide qui a suivi l'Indépendance et qui s'est poursuivie jusqu'en 1980, à la faveur des bonnes conditions économiques qui prévalaient à cette époque, un ralentissement s'est opéré.

De 1975 à 1980, les effectifs progressaient de 14 % en moyenne par an; de 1980 à 84, la croissance annuelle tombait à 5 %. Elle se situe aux environs de 6 % actuellement.

2.3. - L'enseignement technique et professionnel a connu une forte croissance à partir de 1970, où un Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle a été créé. De nombreux établissements ont vu le jour couvrant une large gamme de niveaux de qualification (de l'ouvrier à l'ingénieur) et de spécialités de formation (agricoles, industrielles, tertiaires).

En 1984/85 l'ensemble des structures de formation technique et professionnelle⁽¹⁾ regroupait plus de 38 000 élèves et stagiaires dont 28,6 % dans les structures publiques et 28,1 % dans les structures privées :

environ 11 000 relèvent d'établissements publics sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Technique

11 000 également, d'établissements privés

3 800 d'établissements conventionnés

5 000 sont formés en entreprises

7 500 relèvent d'établissements publics de formation sous tutelle d'autres Ministères Techniques.

Les établissements privés de formation ont particulièrement subi les effets de la crise économique, et ont connu une diminution continue de leurs effectifs d'élèves, cette évolution est moins sensible dans les structures publiques.

(1) Secondaire Technique + Grandes Ecoles

2.4.- L'enseignement supérieur. Jusqu'à une date récente l'Université connaissait chaque année un accroissement important de ses effectifs : + 16,7 % de 1975 à 1980. A partir de cette date, on enregistre une stagnation du nombre d'étudiants. Ceci résulte surtout de la baisse du flux des bacheliers, renforcée par une orientation plus sélective à l'entrée à l'Université.

Depuis le début du plan 81/85, l'évolution des effectifs, en valeur relative, a atteint :

- + 8,7 % pour les formations médicales (Ivoiriens seuls + 10,8 %)
- + 7,5 % pour les sciences (Ivoiriens : + 8,7 %)
- 3,6 % pour les lettres (Ivoiriens : - 2,9 %)
- 4,1 % pour les sciences économiques (Ivoiriens : stabilisation)
- 8,3 % pour le droit (Ivoiriens : - 6,7 %).

Ce n'est qu'en 1983/84 qu'une modification de la structure de l'Université a pu être observée. Elle se traduit surtout par une diminution de l'importance relative de la Faculté de Droit (24,1 % des étudiants de l'Université en 1980/81 et 19,5 % en 1983/84) et de la Faculté des Lettres (29,3 % en 1980/81 et en 1983/84) au profit de l'ensemble des formations médicales (10,5 % puis 14,2 %) et des sciences (15,3 % et 19,9 %).

CHAPITRE III: LES INFLUENCES INSTITUTIONNELLES SUR LA
FORMATION EN COURS D'EMPLOI

1 - JUSTIFICATION DE LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Depuis l'avènement de la Côte d'Ivoire à l'indépendance, l'Etat Ivoirien a consenti des efforts financiers importants en matière d'éducation et de formation professionnelle des jeunes.

En 1984, l'Etat dépensait 240,165 milliards de francs CFA au profit de l'éducation de la jeunesse, soit un peu plus de 40 % du budget de fonctionnement et 13 % du budget d'investissement (1).

Priorité des priorités, l'éducation a vu les ressources publiques affectées à sa promotion et à son soutien doubler tous les quatre ans sur une période de plus de 15 ans, de 1960 à 1977. Enfin, au regard des ressources nationales, le secteur éducation-formation absorbe plus de 10 % du produit intérieur brut en francs courants. Ces efforts sont relayés par les ménages dont la part de budget consentie à l'éducation de leurs enfants s'accroît d'année en année.

Le seul Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle dépensait en 1981 (2) 54 457 622 000 F.CFA (58,02 % en fonctionnement, 41,98 % en investissements) pour la formation initiale des jeunes.

Les flux de sortie de l'appareil éducatif professionnel initial, cumulés sur la période 81-85, s'élevaient à 50 127 jeunes diplômés (19 116 cadres, 14 787 techniciens supérieurs et maîtrise, 16 224 ouvriers qualifiés). Toutefois, au regard des besoins massifs en main-d'oeuvre qualifiée formulés, par les secteurs économiques, les effets des formations ne se répercutent que lentement sur les structures des emplois.

Ainsi, toujours en 1984, seulement 37,6 % des personnels de direction possédaient les diplômes correspondant à leur fonction, et l'on enregistrait, par

(1) Source "les besoins prioritaires de la formation professionnelle continue en Côte d'Ivoire" mars 1985 (Direction Etudes et Recherches de l'O.N.F.P.).

(2) Bilan de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (D.E.R. mai 1984).

ailleurs, les taux suivants pour les autres catégories de personnel :

Cadres supérieurs	46,2 %
Techniciens supérieurs	31,8 %
Agents de maîtrise et techniciens	17,9 %
Emplois qualifiés	30,4 %

Ces écarts tiennent à plusieurs raisons :

- face à la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et de personnel d'encadrement les entreprises ont embauché par le passé de nombreux travailleurs sans formation préalable et souvent illettrés qu'il est difficile de remplacer. D'autant plus difficile à remplacer que le processus d'industrialisation est un phénomène récent et que ces travailleurs, jeunes, progressent lentement dans la hiérarchie professionnelle
- le taux d'absorption du secteur moderne public ou privé est faible, ce secteur ne pouvant occuper qu'un peu plus de 10 % de la population active
- les spécialisations précoces ou étroites ne permettent pas un éventail de débouchés suffisants dans un pays où le marché de l'emploi est très étroit ; de manière plus générale il a été insuffisamment tenu compte des caractéristiques de la structure des emplois et des mécanismes d'accès aux emplois.

Afin de corriger ces dérives, et permettre une meilleure adéquation de la formation à l'emploi, élever le niveau de qualification de la main-d'oeuvre et assurer sa promotion interne, s'est exprimée la nécessité de mettre en place un système cohérent de formation professionnelle permettant à la fois de pourvoir l'économie en main-d'oeuvre qualifiée et assurer la formation des travailleurs en cours d'emploi. Cette dernière idée date de la décennie passée, étant déjà inscrite dans les Plans de développement 1971-75 et 1976-80. On peut y lire : "le système éducatif ne saurait se limiter au système scolaire qui ne prend en compte que la population scolarisable. Il doit également s'intéresser à la formation de la fraction de la population d'âge scolaire que le système n'a pas pris en charge, et à celle des adultes..., ainsi qu'à la formation accélérée en vue de pourvoir les postes disponibles dans l'appareil de production et dans l'Administration, enfin au perfectionnement de tous ceux

qui, antérieurement scolarisés ou non, sont engagés dans la vie active. En d'autres termes il s'agit de donner à des travailleurs en cours d'emploi des chances et des atouts équivalents à ceux dont ont bénéficié les jeunes scolarisés, de les adapter aux situations de travail, d'accompagner et de favoriser le processus de promotion dans l'emploi."

Ces priorités, déjà en partie contenues dans la loi sur l'apprentissage de 1968 ont été définitivement inscrites dans la loi 77 924 du 17/11/77 organisant la formation professionnelle continue en Côte d'Ivoire.

2 - LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE EN MATIERE DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI

2.1 - La loi 77 924 du 17/11/77 portant financement de la formation professionnelle.

2.1.1. Les objectifs et le financement de la formation professionnelle continue

Dans son article 1 la loi définit les objectifs et détermine le financement de la formation en cours d'emploi. "Dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue, qui a pour objectifs essentiels de faciliter l'insertion dans l'emploi à partir des divers paliers d'éducation en garantissant la possibilité d'une promotion ultérieure, d'améliorer la valeur de la main-d'oeuvre déjà employée ainsi que ses possibilités de promotion et d'associer activement les entreprises à la formation des hommes ; toutes les entreprises industrielles, commerciales, agricoles soumises aux impôts sur les bénéfices industriels et commerciaux sont tenues de consacrer un budget aux actions de formation professionnelle continue".

Cette obligation a été fixée à 1,5 % de la masse salariale (1) (2)

Dans son article 3 la loi fixe les modalités d'acquittement par les entreprises :

(1) de fait l'Etat accepte un abattement et le taux actuel en vigueur est de 1,2 %.

(2) de 1977 à 1987 ont été collectés 29 milliards de francs CFA.

- . la moitié de ce budget doit être consacrée par les entreprises à la formation de leur personnel
- . l'autre moitié est versée sur un compte spécial affecté sous le nom de F.N.R. (Fonds National de Régulation pour la Formation Professionnelle Continue).

Dans ses articles 5 et 6 la loi règle le principe de fonctionnement :

- . les entreprises dont l'effort formation est :
 - inférieur à la moitié de l'obligation légale reversent au F.N.R. les reliquats non utilisés
 - supérieur à la moitié de l'obligation légale peuvent recevoir après avis du Conseil de Gestion du F.N.R. une subvention complémentaire.

2.2 - Fonctionnement du dispositif :

2.2.1. Les flux financiers :

- la collecte de la totalité de la contribution est effectuée mensuellement par la Direction Générale des impôts
- cette contribution est versée sur un compte affecté F.N.R., au Trésor
- un plan de financement global est adressé par le Conseil de Gestion du F.N.R. en début d'exercice, à partir de ce plan de financement, le Trésor reverse tout ou partie des sommes demandées sur le compte bancaire F.N.R.

2.2.2. Le décret 77-927 portant attribution et composition du Conseil de Gestion du Fonds National de Régulation

L'article 1 définit l'objet du Conseil de Gestion du Fonds National de Régulation pour la Formation Professionnelle Continue comme suit :

- . la fixation des règles générales de fonctionnement du Fonds
- . la détermination de ses programmes d'action

- . l'établissement de son budget
- . l'élaboration de toute règle permettant la mise en oeuvre des dispositions financières de la loi.

L'article 2 détermine sa composition :

- . Conseil tripartite de 15 membres
 - 5 pour l'Union Patronale de Côte d'Ivoire
 - 5 pour l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (centrale syndicale unique)
 - 5 pour les Pouvoirs Publics :
 - . 1 représentant pour chacun des Ministères suivants :
Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, de l'Economie et des Finances, de l'Education Nationale chargé de l'Enseignement Secondaire et Supérieur, du Travail, du Budget.

Les articles 3 à 10, fixent les règles de fonctionnement du Conseil.

Le Conseil de Gestion est placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

Cette dernière disposition pourrait laisser penser que l'Etat se substitue aux entreprises dans la définition des actions de formation dont elles ont besoin. De fait il n'en est rien, ce sont les entreprises qui sont responsabilisées dans l'élaboration de leurs plans annuels de formation. Une fois établis, les plans des entreprises sont examinés par une "Commission Permanente", émanation du Conseil de Gestion, qui, lors de ses sessions mensuelles, statue sur les dossiers présentés.

- . La Commission distingue les actions de formation relevant d'un agrément du F.N.R. de celles directement remboursées sur la part entreprise (0,6 % de la masse salariale), et vérifie que leurs coûts correspondent aux tarifs autorisés dans le décret 831 426 du 30/12/83.

Les actions agréées ne seront remboursées sous forme de subventions qu'après évaluation des résultats menée par les

services techniques du F.N.R., résultats transmis à la Commission Permanente pour liquidation.

Ce dispositif, oblige les entreprises à prévoir annuellement les actions qui seront mises en oeuvre et à conduire une réflexion sur la politique de formation qu'elles auront à impulser, tout en leur laissant la possibilité d'en modifier le contenu, voire d'en compléter la teneur.

Le plan de formation comprend :

- . l'identité de l'entreprise avec ses principales caractéristiques
- . la liste des actions programmées (nature, objectifs, contenus, durées, identification des stagiaires selon les catégories professionnelles)
- . les coûts prévisionnels des actions.

Selon l'opportunité du plan de formation, le montant total des sommes remboursées, quelle que soit leur nature, se situera aux alentours du 1,2 % de la masse salariale de l'entreprise. Ne seront effectivement remboursées que les entreprises qui se seront acquittées de leur taxe les 12 mois précédant le dépôt de leur plan. Seuls les frais de diffusion, d'investissements pédagogique, ou les surcoûts engagés dans la conduite d'actions de formation spécifiques sont pris en compte à l'exclusion des salaires.

Par ailleurs, une part des ressources des produits de la taxe affectée aux subventions, sert à financer des projets de formation dits collectifs ou d'intérêt national correspondant aux besoins de secteurs ou de branches professionnelles, de catégories de publics spécifiques en relation avec les priorités définies par l'Etat en matière de formation continue. Il s'agit par le biais de cette enveloppe, d'accompagner les politiques sectorielles, régionales et catégorielles de l'Etat. C'est en particulier dans ce cadre qu'ont été conduites les actions de formation en maintenance industrielle.

3 - LES FORMATIONS EN MAINTENANCE INDUSTRIELLE

Différents projets en maintenance industrielle ont été financés depuis 80 par le F.N.R. pour un montant de 561 millions de francs CFA (1).

Ces projets ont été mis en oeuvre au profit du secteur secondaire.

(1) Ces dépenses incluent les coûts de diffusion, d'investissements, du transfert technologique

Nous ne présenterons, ici, que le projet achevé, conduit par l'Institut National Supérieur de l'Enseignement Technique. Ce projet initié par le Syndicat des Industriels s'est déroulé sur 5 exercices et a concerné 16 entreprises pour 450 ou 780 demi-journées de diffusion selon les années. Ce projet avait pour principal objectif de mettre en place un système de formation à la maintenance conforme à l'environnement socio-industriel ivoirien. Le programme en 17 modules a été élaboré en fonction des besoins exprimés par les entreprises concernant la conception et l'organisation d'un service maintenance. Les principales actions contenues dans les 17 modules visaient l'alphabétisation, la mise en place d'un entretien préventif, la sensibilisation à la gestion des pièces de rechange, la mise en place d'un magasin de pièces de rechange.

Excepté le dernier exercice, où n'ont participé à la formation qu'une soixantaine de stagiaires, ce sont 170 agents qui ont été concernés chaque exercice précédent. Les résultats enregistrés sur ce projet sont contrastés et fragiles : si les services entretien se sont structurés, l'ampleur et la diversité du projet n'ont pas toujours permis d'aller suffisamment en profondeur et de réellement créer des comportements techniques stables :

- . la hiérarchie s'est insuffisamment impliquée, celle, en particulier, des services entretien n'a pas suffisamment pris en charge le développement des actions
- . Le choix des stagiaires réalisé par l'entreprise en raison des fonctions occupées n'est pas toujours en rapport avec les objectifs visés, leurs acquis initiaux restant trop éloignés du niveau d'exigences techniques et professionnelles souhaité en fin de formation.
- . les modalités de la formation, en particulier l'apprentissage, sont parfois restées trop théoriques.

En revanche ont été enregistrés des résultats industriels très positifs dans certaines entreprises :

- gain de 63 % à 70 % des temps arrêts machine
- gain de 50 % de l'indice de panne
- gain de 36 % sur le stock pièces de rechange
- gain de 10 % sur la valeur stock.

Les autres projets impulsés par le F.N.R. concernent la maintenance des systèmes automatisés faisant appel à l'hydraulique, la pneumatique, les automates programmables industriels. Les formations organisées sous forme modulaire par filière, visent l'acquisition de méthodes de diagnostic et dépannage ainsi que la polyvalence, afin de préparer des qualifications bipolaires : mécaniciens -hydraulicien ou pneumaticien, électro-mécanicien hydraulicien ou pneumaticien. Ce sont là quelques exemples de projets conduits afin d'améliorer qualitativement la performance de la main-d'oeuvre affectée aux services entretien des entreprises.

CHAPITRE IV: ATTITUDES DES ENTREPRISES DU SECTEUR MODERNE

1 - LE CONTEXTE GENERAL⁽¹⁾

Si l'éducation est considérée en Côte d'Ivoire comme la "priorité des priorités" et que cette priorité se traduit effectivement dans l'affectation des ressources de l'Etat, il n'en est pas de même de la formation, pour les entreprises, particulièrement en cette période de crise où les problèmes économiques et financiers occupent le devant de la scène.

- 1.1. Pourtant on observe, dans l'ensemble des secteurs d'activité, un faible niveau de qualification des travailleurs et une participation modeste des nationaux à certaines catégories d'emploi.

Une amélioration de la productivité du travail et une accélération de l'ivoirisation des emplois passent nécessairement par la formation, et, particulièrement, la formation en cours d'emploi.

Il ne semble pas que cela soit toujours clairement perçu par les entreprises, ni même que ces objectifs, annoncés au niveau des politiques globales et sectorielles, soient effectivement retenus comme tels à leur niveau.

- 1.2. En effet, rares sont les entreprises qui ont effectivement mis en place des structures propres à assurer une gestion prévisionnelle du personnel intégrant la formation comme un moyen privilégié pour la valorisation, la meilleure utilisation et la promotion des ressources humaines de l'entreprise. Quand toutefois des services spécialisés ont été mis en place, leurs structures et leurs attributions varient considérablement d'une entreprise à l'autre.

(1) cf. La promotion de la formation au sein des entreprises en Côte d'Ivoire, août 1985

Les services du "personnel", de "formation", des "ressources humaines" sont bien souvent de simples services administratifs chargés d'établir les documents relatifs à l'embauche, la paye, les congés etc - et de fournir à l'Administration les documents qu'elle exige des entreprises en vue du contrôle de la réglementation du travail, du recouvrement des impôts et cotisations sociales, de la fourniture des prestations sociales (retraite, indemnisation des accidents et maladies du travail, allocations familiales).

Dans quelques entreprises - généralement de grande taille - ont été mises en place des structures assurant les fonctions classiques d'un service du personnel, mais aussi la gestion prévisionnelle des ressources humaines, et la formation.

La taille de certaines entreprises, la spécificité de leurs problèmes, justifient parfois la création de centres de formation internes à l'entreprise. On dénombrait, en 1985, 20 centres de ce type (dont 7 bénéficient d'une convention avec l'Etat) ayant accueilli au total, au cours d'une année, ô 500 stagiaires.

Il reste que, même si l'instauration de la taxe à la formation professionnelle continue n'a pas encore produit tous les effets d'incitation que l'on peut en attendre, l'entreprise qui veut s'assurer le remboursement de ses dépenses de formation et l'octroi d'une subvention, doit nécessairement présenter un plan de formation. Il lui faut, de ce fait, intégrer une démarche prévisionnelle dans la gestion de ses ressources humaines et confier cette fonction à un de ses cadres ou à un service spécialisé.

Les plans de formation sont encore trop souvent un catalogue d'actions sans grande cohérence interne, ils constituent cependant un premier document dont pourra à l'avenir, moyennant conseil et assistance, se dégager une politique des ressources humaines et de formation.

- 1.3. - La demande de formation est encore faible cependant de la part des entreprises : on dénombrait, en 1984-85, 312 entreprises ayant participé aux actions de formation professionnelle continue et ayant bénéficié, pour ce faire, d'un financement, soit au titre de la "part entreprise", soit à titre

de subvention. Ces entreprises ne représentent que 7,4 % de l'ensemble mais occupent 53 % des salariés du secteur privé. C'est dire qu'il s'agit généralement des plus grosses unités et que les petites entreprises sont peu représentées. Les stagiaires ayant bénéficié de la formation continue au cours d'une année, représentent quant à eux 5,4 % de l'ensemble des salariés du secteur.

La demande de formation reste donc très inférieure aux besoins réels et les financements effectués sur la "part entreprise" (0,3 % de la masse salariale) beaucoup plus faibles que les possibilités théoriques (0,6 %).

2 - QUELLES FORMATIONS ? (1)

2.1. - Les objectifs assignés par les entreprises à la formation professionnelle continue sont essentiellement :

- le perfectionnement des travailleurs : 83,4 % des dépenses de formation de l'exercice 1984-85 sont destinées à des actions qui visent cet objectif
- la promotion sociale n'est qu'un objectif secondaire qui mobilise 15,9 % des dépenses de formation
- les autres objectifs (ivoirisation, conversion, intégration de jeunes diplômés) ne mobilisent que 0,7 % des financements.

Les objectifs officiellement assignés à la formation professionnelle continue par les entreprises elles-mêmes restent suffisamment vagues pour leur éviter tout engagement futur de promotion, d'ivoirisation impliquant l'accès à des responsabilités, à une catégorie professionnelle de niveau supérieur et donc à des rémunérations plus élevées.

(1) Bilan des réalisations de la formation professionnelle continue en 1984-85, mai 1987.

2.2. - Compte tenu de leur taille et de l'inexistence, au sein des entreprises, de structures de formation spécialisées, celles-ci font le plus souvent appel à des organismes de formation (établissements publics ou privés de formation, cabinets privés) qui leur sont extérieurs. Ceux-ci assurent la formation du personnel au moyen de stages intra-entreprises (41 % des financements), interentreprises (19,3 %) ou, à l'étranger (6,8 %), souvent au siège du groupe auquel appartient l'entreprise. 16,7 % seulement des financements vont aux formations internes organisées par l'entreprise elle-même avec ses moyens propres.

2.3. - Les domaines de formation sont extrêmement variés, on peut cependant les regrouper en grandes catégories, pour constater que :

- les formations techniques industrielles
- et les formations techniques tertiaires

se taillent la part du lion avec respectivement 38 % et 32,2 % des dépenses de formation financées par le produit de la taxe F.P.C.

- les formations en gestion mobilisent 12,5 % des financements
- les formations en langues, 3,7 %
- les formations en informatique sont en forte croissance, et recouvrent des niveaux et des contenus très divers. Elles mobilisaient en 1984-85, 8,9 % des financements
- l'alphabétisation ne représentait que 0,7 % des dépenses de formation, alors que 45 % des salariés du secteur moderne sont illettrés
- restent des formations diverses qui absorbent 4 % du montant total.

Les pôles d'intérêt des entreprises en matière de formation semblent donc être en premier lieu les formations techniques (industrielles et tertiaires) qui ont impact immédiat sur la production.

En ce qui concerne l'informatique, la diversité des contenus proposés, la qualité très inégale des prestations proposées posent la question de la

nature des besoins des entreprises. L'offre de formation répond plus souvent à un besoin d'information, à un engouement passager, qu'à des besoins de formation, par ailleurs, réels.

A l'inverse, si des besoins notoires existent en matière d'alphabétisation des salariés, dont la plupart sont analphabètes ou ont perdu l'usage de la lecture et de l'écriture après une scolarité incomplète, on peut s'interroger sur le maigre bilan de ces actions de formation : si la demande des entreprises paraît faible en la matière n'est-ce pas aussi que l'offre leur semble mal adaptée aux besoins et aux objectifs prioritaires qui sont les leurs et qui sont essentiellement d'ordre économique.

3 - QUEL IMPACT ?

L'impact de la formation pourrait être apprécié au travers de l'évaluation des actions de formation réalisées ; cependant, si une évaluation est conduite de façon systématique avant tout règlement d'une action subventionnée, il n'en est pas de même des actions financées sur la "part entreprise". Par ailleurs, la mise en place de cette procédure est récente et l'on ne dispose pas, sur les années antérieures, d'évaluations systématiques, dont on puisse tirer des résultats significatifs.

Nous nous en tiendrons donc à une analyse globale fondée sur le rapprochement de données statistiques sur l'emploi d'une part (1), et sur la formation en cours d'emploi (2) d'autre part. Ces comparaisons sont en effet, en tant que telles, riches d'enseignements et susceptibles d'orienter les actions futures.

3.1. - L'impact de la Formation Professionnelle Continue sur les différents secteurs économiques (3)

Ce sont les salariés des secteurs secondaire et tertiaire qui bénéficient essentiellement de la formation professionnelle continue. Le secteur primaire reste à l'écart : 0,3 % des salariés des entreprises modernes de ce secteur ont participé en 1984-85 à un stage de formation, contre 5,5 % pour le secondaire et 7,2 % pour le tertiaire.

(1) Enquête de main-d'oeuvre - Plan - O.N.F.P. / D.E.R.

(2) Statistiques de la Formation Professionnelle Continue - F.N.R.

(3) cf. Les besoins prioritaires de la Formation Professionnelle Continue en Côte d'Ivoire mars 1985 - et Bilan des réalisations de la F.P.C. en 1984-85 - mai 1987.

Pour ce dernier secteur, la majorité des stagiaires proviennent des grandes firmes commerciales et des institutions financières et bancaires, à l'exclusion des petites unités commerciales ou de services qui constituent la grande majorité des entreprises du secteur.

Secteur d'activité	Nombre de salariés recensés en 1984	Nombre de stagiaires F.P.C. en 1984/85	% <u>Stagiaires</u> Salariés
Primaire	34 137	115	0,3
Secondaire	83 640	4 610	5,5
Tertiaire	90 540	6 507	7,2
TOTAL	208 317	11 232	5,4

3.2. - L'impact de la Formation Professionnelle Continue selon la taille des entreprises

Si la formation professionnelle continue ne concerne encore que 7,4 % de l'ensemble des établissements de Côte d'Ivoire, on observe cependant de fortes disparités selon la taille des entreprises : la participation des salariés des petites entreprises est très faible et plus de 90 % des stagiaires ayant bénéficié d'une formation au cours de l'exercice 1984-85, sont employés par des entreprises occupant plus de 100 salariés.

Taille de l'entreprise (en nombre de salariés)	Nombre de Salariés recensés en 1984	Nombre de Stagiaires F.P.C. en 1984/85	% <u>Stagiaires</u> Salariés
Moins de 50	31 683	467	1,5
50 à 100	16 650	520	3,1
100 à 500	57 687	2 504	4,3
plus de 500	102 297	7 741	7,6
TOTAL	208 317	11 232	5,4

3.3. - L'impact de la Formation Professionnelle Continue sur les différentes catégories professionnelles

Si l'on considère que, chaque année, une part relativement faible des salariés du secteur privé moderne est touchée par la formation professionnelle continue, on constate également que cette proportion varie très sensiblement selon les groupes professionnels.

La formation professionnelle continue semble en effet privilégier le personnel d'encadrement et ignorer le personnel non qualifié, qui représente pourtant le plus grand nombre et qui, de surcroît, fournit, par promotion dans l'emploi, l'essentiel des effectifs futurs des catégories d'emplois qualifiés.

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	Répartition de l'ensemble des salariés du secteur privé (1)	Répartition des stagiaires ayant bénéficié de la F.P.C. (%)	% <u>Stagiaires</u> Salariés
CADRES	5,6	16,7	20,8
MAITRISE	7,1	29,8	29,6
QUALIFIES	25,2	51,1	17,1
NON QUALIFIES	62,1	2,4	0,3
ENSEMBLE	100,0	100,0	

Au cours des dernières années ce sont donc essentiellement l'encadrement supérieur et l'encadrement moyen qui ont bénéficié de la formation professionnelle continue.

CONCLUSIONS ET ORIENTATIONS

Ce survol rapide de la formation en cours d'emploi en Côte d'Ivoire permet de dégager les caractéristiques principales de celle-ci et quelques orientations pour l'avenir.

Ce document laisse cependant les auteurs insatisfaits, dans la mesure où il a été rédigé :

- avec des contraintes de temps qui les ont obligés à faire une synthèse rapide alors que l'enquête est encore en cours
- avec des contraintes d'espace qui ne leur ont pas permis d'analyser dans le détail les informations disponibles.

Ils sont conscients, à la fois, de n'avoir pu, à travers ces quelques pages, traduire la riche expérience dont dispose déjà la Côte d'Ivoire en matière de formation en cours d'emploi, et du caractère provisoire des analyses, le recueil de l'information sur le terrain n'étant pas encore terminé.

Le rapport définitif que nous préparons pour la fin de l'année 1987 pourra, nous l'espérons, éviter ces difficultés et répondre à la fois au souci des auteurs et aux interrogations de l'ONUDI et de l'O.C.D.E.

Quelles conclusions peut-on cependant tirer de ces données partielles ?

- 1 - La mise en place, en Côte d'Ivoire, de moyens d'incitation financiers a permis de lancer une dynamique au niveau de la formation professionnelle continue. Les actions et les financements réalisés pour être efficaces, doivent cependant s'inscrire dans des politiques cohérentes visant des objectifs précis.

Ceci suppose :

- tout d'abord la mobilisation systématique d'informations sur l'économie, l'évolution des techniques, l'emploi, la formation et leur utilisation pour la définition des politiques et l'identification des objectifs à atteindre
- une évaluation permanente des résultats obtenus, tant sur le plan quantitatif que qualitatif

- une responsabilisation accrue des promoteurs des projets de formation et la prise en compte des politiques de développement sectorielles ou régionales qui doivent, plus que par le passé, servir de cadre de cohérence aux projets.
- 2 - Les chiffres mettent en évidence le fait que les grandes entreprises, dans leur majorité, connaissent et utilisent la formation professionnelle continue. Des améliorations peuvent cependant être apportées :
- sur le plan quantitatif, par une utilisation plus systématique des moyens financiers mis à leur disposition
 - sur le plan qualitatif, par une amélioration du contenu des plans de formation et l'intégration d'une véritable démarche prévisionnelle dans la gestion des ressources humaines de l'entreprise.
- 3 - Les moyens dont disposent les PME-PMI prises individuellement sont insuffisants pour leur permettre de résoudre leurs problèmes de formation. De ce fait, leur participation aux actions de formation professionnelle continue, reste très faible. Le montage de projets collectifs semble seul pouvoir répondre de façon utile à leurs besoins.

Cette démarche devrait être privilégiée à l'avenir.

Elle supposera cependant une implication des responsables institutionnels de ce secteur, afin qu'une convergence de tous les moyens nécessaires à la promotion de celui-ci soit assurée, la formation ne pouvant prétendre à elle seule résoudre l'ensemble des problèmes et répondre à tous les besoins.

- 4 - Le milieu rural, l'artisanat restent en marge des activités de formation professionnelle continue, malgré la réalisation de projets collectifs financés entièrement par le F.N.R. qui leur sont spécifiquement destinés.

Il s'agira ici de favoriser particulièrement l'installation des jeunes en milieu rural, la création d'activités productives et rémunératrices, de dynamiser l'artisanat.

Ces actions cependant ne produiront leur plein effet qu'intégrées dans une stratégie d'ensemble définie et prise en charge par les autorités compétentes, mise en oeuvre localement par les populations concernées elles-mêmes.

- 5 - La relance de la formation professionnelle continue que l'on peut attendre de sa récente restructuration devra déboucher sur l'identification d'objectifs précis, l'élaboration de politiques cohérentes avec les politiques nationales, régionales et d'entreprises, la confection d'un schéma-directeur qui permettra un rééquilibrage dans l'utilisation des moyens humains, techniques et financiers mis à la disposition de la formation professionnelle continue.

Ce rééquilibrage devra s'opérer en faveur de secteurs, de régions, de catégories de population jusqu'à présent insuffisamment pris en compte (ex : agriculture, PME-PMI, salariés illettrés, etc...), et en faveur d'activités qui revêtent un caractère stratégique tant au niveau de l'entreprise, que du secteur d'activité et de l'économie nationale, c'est ici le cas de la maintenance industrielle.

- 6 - Concernant la maintenance industrielle, en effet, il s'agira de mener des projets de formation concertés tant avec les syndicats professionnels, qu'avec l'Etat et les entreprises et les organismes de formation. Cette concertation devra en particulier, établir les priorités en cette matière par une analyse quantitative et qualitative des besoins en formation. L'offre formation devra en conséquence s'organiser et s'articuler sur les besoins recensés, de sorte que les modules proposés soient cohérents de l'un à l'autre et préfigurent des schémas de filières permettant à la fois l'accroissement de qualification, la promotion, la reconversion ou l'élargissement de compétences. C'est dans cette perspective que pourraient être relancés des projets de formation prenant en compte les recommandations suivantes :

- centrer l'action sur des opérations très précisément définies avec la hiérarchie de l'entreprise
- développer l'action sur et avec la structure concernée : responsable du service, encadrement, maîtrise, techniciens

- agir sur et avec des stagiaires dont les acquis professionnels rendent plausible l'atteinte des objectifs
- définir très précisément avec la structure, des objectifs terminaux et intermédiaires mesurables et en assurer l'information
- assurer durant tout le déroulement de l'action une information précise à l'ensemble des participants et personnels du service :
 - . objectifs, avancement du travail, résultats obtenus, difficultés rencontrées (réunions d'information - panneaux et affichages...)
- développer la formation action sur le terrain en la faisant prendre en charge par l'encadrement :
 - . la présentation des appareils, l'approche synthétique des principes de fonctionnement, le diagnostic de panne, la recherche et l'analyse des causes, le dépannage etc...

En conclusion,

- . développer des modes originaux de fonctionnement :
 - par une organisation responsabilisant chaque membre de l'encadrement technique
 - par une information complète, rapide, participative
 - . établir des cahiers des charges précis fixant les attentes et engagements des deux partenaires : entreprise, organisme de formation.
-