



« L'employabilité des jeunes déscolarisés par la Formation Professionnelle par Apprentissage en Côte d'Ivoire »

Date of Submission: 01-03-2021

Date of Acceptance: 13-03-2021

Dr CASIMIR TANO Jean-Stanislas

Enseignant chercheur en sciences économiques à l'université virtuelle de Côte d'Ivoire

OUATTARA KADHER

Chef de projet Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP)

I. CONTEXTE ET PROBLEME DE LA RECHERCHE.

Les politiques de développement d'un pays, tiennent toujours compte de la formation de la frange la plus jeune de sa population. La plupart du temps, ces politiques sont orientées vers des systèmes de formations, en adéquation non seulement avec les besoins du monde du travail en personnels qualifiés mais aussi de l'évolution technique et technologique. Par ailleurs, l'Institut International de Planification de l'Education (IIPÉ) de l'UNESCO¹ dans le cadre du séminaire thématique qu'elle a organisé à Paris du 03 au 08 octobre 1983, avait déjà attiré l'attention sur le fait que :

Les changements techniques, qu'ils soient d'origine locale ou externe, entraînent de nouvelles façons de produire qui exigent des qualifications d'un type nouveau. la structure des besoins éducatifs s'en trouve nécessairement transformée, et avec elle le type des formations à dispenser.

Ce constat étant toujours d'actualité, tout pays qui aspire à un développement harmonieux, cherche à assurer une formation adéquate à sa jeunesse afin qu'elle soit prête, à saisir toutes les opportunités d'emploi que la croissance peut créer. En outre, il serait bon que le système éducatif soit capable par anticipation, de tenir compte de cette évolution par l'introduction de nouvelles filières ou de nouveaux programmes de formation. Par ailleurs, l'anticipation n'est possible, que par la mise en place d'un dispositif de recueil d'informations et d'alerte précoce au service des décideurs, car il n'est point

besoin de démontrer le caractère stratégique de l'information. Parfois, c'est par l'introduction de nouveau mode de formation, que ces décideurs tentent d'attaquer le problème.

Il est aussi bon, de savoir que les données recueillies par les institutions, émanent de la surveillance de certains indicateurs, permettant de mesurer non seulement l'évolution du chômage, mais aussi la proportion de jeunes concernés. Le travail se fait en demeurant constamment, à l'écoute du milieu de la production des biens et services et aussi des tendances économiques et industrielles provenant de l'extérieur.

La vision des gouvernants, se traduit dans les différents ministères concernés par l'élaboration de stratégies capables de résoudre le problème. Tout commence par la mise en place de plans pluriannuels d'activités dont les finalités sont liées à la résolution durable des problèmes constatés et se termine par leurs modalités de mise en œuvre.

En Côte d'Ivoire, des politiques sont mises en place pour prendre en compte la réduction du chômage des jeunes. Ces politiques, s'orientent vers plusieurs axes stratégiques. La formation de qualité pour tous, fait partie de l'un des axes. Pour décliner la stratégie en plan d'action, les départements ministériels chargés des secteurs éducation-formation, ont mis en œuvre des programmes ou projets allant dans le sens de la formation des jeunes aux métiers porteurs.

Ainsi, des structures telles que l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) et l'Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) qui sont aujourd'hui sous la tutelle du Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Affaires Sociales œuvrent pour la mise en apprentissage des

¹ Unesco : Institut international de planification de l'éducation ; *Planification de l'éducation dans le contexte des problèmes actuels de développement*, un séminaire de l'IIPÉ, Paris ,3-8 octobre 1983, vol.1



jeunes concernant la première, et pour l'aide à la recherche d'un premier emploi à travers des mises en stage pour la seconde .

Le cadre de notre travail, porte sur un examen de la stratégie que l'AGEFOP a mise en place, à travers le Projet de Formation par Apprentissage (PFA), afin de contribuer à l'employabilité de la jeunesse par la formation professionnelle par apprentissage. Cette intervention de l'agence a-t-elle atteint les résultats escomptés?

Notre travail porte, sur l'impact de cette intervention sur l'employabilité des jeunes dans l'agglomération d'Abidjan .Il s'agit de savoir, si le mode de formation par apprentissage pratiqué par l'AGEFOP de 1996 à ce jour, est l'une des solutions idoines à la résorption du chômage des jeunes bénéficiaires. Ainsi, nous allons examiner la mise en œuvre du projet et faire le constat de sa contribution à la résolution du problème. Il débute d'abord, par un examen de la relation qu'il y a entre la formation et l'emploi . Ce qui nous permet de situer le contexte, de mettre l'accent sur le problème, d'explorer les diverses contributions sur le sujet et de définir les concepts clés. Le travail va se poursuivre, par une description de la méthodologie de recherche. Ensuite nous allons présenter l'AGEFOP, en mettant l'accent sur le processus de mise en apprentissage et les résultats obtenus. Afin, une analyse suivi d'une discussion des résultats de l'agence et aussi ceux de l'enquête, va nous situer sur nos hypothèses et nous permettre de faire des recommandations.

▪ Employabilité et apprentissage en Côte d'Ivoire

Après l'obtention de son indépendance, la Côte d'Ivoire a mis en place un système d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle, capable de répondre au défi du moment .A coté de l'enseignement classique, qui devait fournir à l'administration naissante, du personnel constitué d'auxiliaires d'expatriés , il a fallu mettre en place, un dispositif de Formation Professionnelle, capable de fournir des ouvriers qualifiés, à un tissu industriel composé essentiellement de manufactures de première transformation. D'ou l'apparition dans le paysage éducatif ivoirien, d'établissements de formation professionnelle. Les premiers, ont été les centres de formation artisanales (CFA) puis les centres de formation professionnelle (CFP) et centres de perfectionnement aux métiers (CPM) et enfin les lycées professionnels. A coté de ces structures, il existe aussi des unités mobiles de formation(UMF) et les ateliers d'application et de production(AAP).

Les UMF ont été mises en place, pour intervenir en milieu rural et les AAP, pour un appui à la production et au perfectionnement des artisans.

Très tôt, les décideurs se sont rendus compte que le système classique de formation rejetait chaque année, un bon nombre de jeunes sans aucune qualification. Dès lors, il fallait s'intéresser à cette frange de la population, au risque de la voir s'adonner aux fléaux des temps moderne que sont la délinquance, la consommation de substances interdites, la criminalité etc.

En réponse à cette situation, l'état a mis en place de 1978 à 1991, l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP), qui devait s'occuper de cette cible, au moyen d'une formation professionnelle par apprentissage, censée mettre en situation directe de formation au sein des entreprises.

Par ailleurs, face à la forte pression de cette frange de la population, qui ne cessait d'augmenter, en 1993 l'état a élaboré le Programme d'Absorption des Jeunes Déscolarisés(PAJD).Ce programme, comprenait un ensemble de projets à même d'atténuer, les effets néfastes de la non qualification des jeunes. En 1996, le volet formation professionnelle par apprentissage, a été confié à l'Agence Nationale de la Formation professionnelle (AGEFOP) faisant partie des trois(3) entités créées à la suite de l'éclatement de l'ONFP. Les deux(2) autres sont L'AGEPE chargée de mettre en place les stratégies pour l'insertion des diplômés et le FDFP pour le financement des formations professionnelles initiales d'une part et des formations professionnelles continues d'autre part.

En effet, la situation de l'emploi en générale a toujours été une préoccupation pour l'Etat. Cela s'est traduit par la mise en place, de l'Office de la Main d'Œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI) dès 1953.Cette structure, devait traiter les questions d'emploi de façon générale. Il faut noter, que les années de crise ont rendu plus difficile l'accès des populations actives aux emplois. Et c'est la jeunesse qui en paye la plus lourde tribu. Cette tendance est illustré, par une récente étude² sur le profil démographique de la Côte d'Ivoire, qui évalue l'âge moyen des chômeurs à 27 ans .Parmi cette frange de la population, se trouve un nombre élevé de primo-demandeurs (jeunes munis de diplômes mais sans une première expérience et surtout des jeunes sans aucune qualification professionnelle). Il s'agit souvent, d'une population sortie du système classique de formation et pour laquelle, il n'a été

² Etude sur le profil démographique et l'emploi en Côte d'Ivoire, OIT, Bureau sous régional de l'Afrique de l'Ouest.



prévu aucun programme. Cette situation est devenue alarmante, à cause des effets néfastes des crises successives.

A cette population qui n'a cessé de croître, suite aux différents conflits qui ont émaillé la vie de la nation, il faut ajouter de nos jours, des jeunes qui ont été utilisés comme soldats dans les conflits, et qui n'ont pour seule expérience professionnelle, que le maniement des armes. Il ne faut pas aussi oublier, ceux qui étaient obligés d'abandonner les salles de classes pour se mettre à l'abri. Nombreux sont ceux parmi eux, qui ne sont plus à mesure de revenir dans le système classique de formation.

Ainsi, nous nous trouvons avec une population, qui n'a pas la qualification nécessaire parce que n'ayant aucune formation adéquate et une autre, en rupture de ban parce que victimes des différents conflits militaro-politiques.

C'est pourquoi, l'Etat de Côte d'Ivoire oriente une partie de l'aide au développement vers des projets capables de résoudre le problème du chômage des jeunes en s'attaquant à la non qualification des jeunes. C'est le cas du projet PFA, qui doit contribuer à une bonne qualification des jeunes à travers la formation professionnelle par apprentissage. L'AGEFOP est chargée de sa mise en œuvre depuis 1996.

D'ailleurs, le même contexte qui a prévalu à cette époque est encore d'actualité. Cela se manifeste par un ensemble d'effets néfastes sur le tissu social. Nous pouvons en citer quelques uns :

- La délinquance ;
- La criminalité
- La prise d'armes afin de participer aux conflits armés ;
- La consommation de stupéfiants ;
- La dislocation des cellules familiales ;

Afin de ne pas focaliser les interventions sur les conséquences au détriment des causes, l'Etat a décidé d'élaborer des projets d'urgence. Ainsi, pour accompagner la mise en œuvre de ces projets, le ministère chargé des questions d'emploi et de formation professionnelle, a estimé qu'il fallait activer les travaux sur la réforme de la formation professionnelle.

L'AGEFOP occupe une place prépondérante dans cette réforme dont les axes stratégiques, s'articulent autour de la qualité de la formation et aussi du mode de formation adapté aux nouveaux défis. Les différentes propositions qui émanent des réflexions et mis en application par l'Agence, peuvent contribuer au succès du projet de formation par apprentissage.

Nous avons décidé de nous intéresser à une évaluation de ce projet. Pourquoi nous nous intéressons à un tel sujet.

II. CADRE THEORIQUE : EMPLOYABILITE DES JEUNES DESCORALARISE PAR APPRENTISSAGE

Le phénomène de chômage des jeunes touche tous les pays du monde. C'est d'ailleurs le même diagnostic qui est fait dans tout ces pays. Il s'agit de population jeune n'ayant pas accès aux emplois par ce que peu ou mal formée. Cependant, il est abordé de différente manière selon le niveau de développement du pays. Nous allons nous intéresser d'abord à la situation de formation professionnelle par apprentissage des jeunes dans le cas d'un pays développé comme la France et ensuite à la situation en Afrique de l'ouest.

- situation de la formation par apprentissage en France

Pour un pays développé comme la France, la problématique de l'adaptation de la formation des jeunes avec les créations d'emplois se pose avec acuité. Une étude réalisée par le Secrétaire d'Etat aux Petites et Moyennes Entreprises, au Commerce à l'Artisanat, aux Professions libérales et à la Consommation, fait le constat suivant :

« En matière d'emploi des jeunes, la France connaît une situation paradoxale. D'un côté, les entreprises françaises, notamment les PME, ont de plus en plus de mal à recruter du personnel qualifié. De l'autre, de plus en plus de jeunes sont à la recherche d'un emploi, sans pouvoir en trouver³ ».

Ainsi cette étude propose une redynamisation de la formation professionnelle par apprentissage à travers 50 propositions qui commencent d'abord par l'information des jeunes sur les métiers, ensuite par la mise en place de mécanismes de financement adéquat et enfin par des dispositions réglementaires indispensables à la pérennisation d'un tel système de formation. On

³Moderniser l'apprentissage. 50 propositions pour former plus et mieux, livre blanc rassemblant les propositions issues des consultations des acteurs institutionnels de l'apprentissage, les formateurs, les responsables CFA, les chefs d'entreprises présenté par Renaud-Dutheil Secrétaire d'Etat aux petites et Moyennes Entreprises, au Commerce aux Professions libérales à la Consommation en conseil des ministres le 27 août 2003, p.3



retient de ces propositions que la formation par apprentissage, doit se faire avec l'Etat qui doit non seulement la réglementer mais aussi mettre en place le dispositif de formation capable d'associer les entreprises qui sont les boussoles de l'emploi. On peut mentionner pour ce même pays, une étude statistique⁴ abordant le même sujet et mettant l'accent sur les facteurs qui sont susceptibles de guider un élève à faire le choix d'un cursus de formation par apprentissage au détriment d'une formation en résidentielle dans un lycée professionnel, pour l'obtention d'un CAP ou un BEP. Les conclusions de cette étude, montrent que des facteurs tels que le niveau d'étude des parents, leurs métiers, la taille de la famille, le type de famille (famille monoparentale, famille biparentale etc.) et le respect du choix de l'apprenant peuvent influencer la réussite dans le cadre d'une formation par apprentissage. Pour ces mêmes auteurs, un élève qui aurait des difficultés scolaires (élève faible), peut avoir un sursaut de motivation s'il est orienté vers une voie de formation par apprentissage. Ce constat peut s'expliquer par le fait que les enseignements étant essentiellement pratiques, l'apprenant est plus captivé et fini par avoir un intérêt pour ce métier. Cependant, les auteurs estiment que les jeunes auront davantage envie de s'orienter vers la voie par apprentissage, si les stéréotypes entourant ce milieu s'amenuisaient. L'opinion selon laquelle la formation professionnelle par apprentissage peut faciliter l'employabilité, est confirmée par une enquête⁵ qui abouti aux données suivantes :

« L'impact des formations en alternance (et notamment de l'apprentissage) sur l'employabilité des jeunes ne fait aucun doute auprès de ces derniers : près des 2 tiers (63%) estiment qu'un jeune qui a suivi un apprentissage (ou une formation en alternance) a plus de chances de trouver un emploi qu'un jeune n'en ayant pas suivi. Si cette opinion fait consensus auprès de l'ensemble des catégories socio professionnelles de jeunes, on soulignera tout de même que les femmes (67%), les étudiants (67%) et les diplômés de l'enseignement supérieur (69%) se montrent les plus affirmatifs⁶ ».

⁴ Elodie A. et Liliane B., *L'apprentissage : un impact positif sur la réussite scolaire des niveaux V*, Enseignement-Education, Economie et Statistique, n° 454, 2013

⁵ Enquête trimestrielle en France : « Les jeunes et l'emploi », les résultats détaillés de l'enquête, octobre 2014, réalisé par « Opinionway » pour « Prism'emploi »

⁶ Ibid., p.5

On remarque à travers ce passage, que les apprenants apprécient l'apprentissage pour le fait que ce mode de formation, peut garantir leur employabilité. En outre l'on constate que cette opinion est la même chez les jeunes de niveaux d'études supérieur contrairement à ce qu'on pouvait penser.

Concernant la comparaison de l'effet de chacune des deux voies de formation sur la possibilité, d'avoir dans un bref délai un emploi, une autre étude statistique menée en France⁷ est arrivée à la conclusion suivante « *il existerait un effet favorable de l'apprentissage sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail ; l'accès à l'emploi étant plus rapide pour les anciens apprentis* ⁸ ». Un examen de cette étude et de sa conclusion amène à prioriser la formation par apprentissage comme la voie idéale d'accès à l'emploi, pour un jeune ayant une scolarité moyenne ou sorti du système d'enseignement général sans aucun diplôme. La même étude se penche aussi sur la comparaison des variables qui peuvent influencer la probabilité d'embauche d'un apprenti ou un lycéen. A cet effet, il apparait que l'apprenti non diplômé a plus de chance d'être embauché qu'un lycéen sorti du système sans diplôme. Par ailleurs, les chances d'un apprenti diplômé sont plus accrues qu'un apprenti non diplômé.

A la lumière de tout ce qui précède, nous constatons que la France qui possède une expérience avérée de l'apprentissage moderne n'a pas encore trouvé l'articulation nécessaire entre la formation et l'emploi. C'est pourquoi, le gouvernement ayant constaté son retard dans ce domaine par rapport à un pays comme l'Allemagne, a décidé de faire passer l'effectif des jeunes mis en apprentissage de 433 000 à 600 000 à l'horizon 2017⁹. La base stratégique de cette vision, va s'appuyer sur un projet de loi émanant des résultats d'une étude d'impact¹⁰ de ce mode de formation sur territoire français.

▪ Situation de la formation par apprentissage en Afrique de l'Ouest et en Côte d'Ivoire

⁷ Benoit C., Alexandre L. « *La mobilité professionnelle des apprentis et ses effets salariaux. Les enseignements de l'enquête Génération 2004* », Economie et statistique n° 471, 2014

⁸ Ibid., p. 6

⁹ Ibid., p. 6

¹⁰ Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Nor : ETSX1400015L/Bleue-1, Etude d'impact, 21 janvier 2014



En Afrique de l'Ouest, une étude commanditée par l'Agence Française de Développement (AFD)¹¹, montre tous les aspects qui déterminent et permettent de classer l'apprentissage traditionnel par rapport à l'apprentissage moderne (de type dual).

En effet, dans l'apprentissage traditionnel, les acquisitions de savoirs se font par des méthodes propres à chaque entreprise artisanale. Ici il n'y a pas d'approche pédagogique et l'apprenant, peut passer autant d'années qu'il faut pour acquérir les compétences nécessaires. Le recrutement d'un apprenant dans ce secteur, ne se fait pas par des règles communes établies par les artisans mais par des liens de parenté ou par un mode d'accès moyennant le versement d'une somme, accompagnée parfois de biens en nature. Il est quasiment impossible, de procéder à une évaluation de fin de formation, dans la mesure où la fin de la formation dépend de la seule appréciation du patron. Par ailleurs, dans ce milieu, nous nous trouvons la plupart du temps dans des cas où le jeune est utilisé à des tâches d'encadrement et de production, en toute autonomie mais est toujours considéré comme un apprenti. Pourtant il produit de la valeur qui est rarement quantifiée. Il est donc utile à l'entreprise, qui pourrait le déclarer comme un employé. Nous sommes par conséquent en présence d'un apprenant, entré en apprentissage depuis un moment, qui a appris pendant tout ce temps et qui est capable de remplacer le tuteur. Il est en fait dans une situation d'emploi informel.

L'une des analyses qui pourrait attirer notre attention, identifie cet apprentissage comme un facteur d'évolution socio-économique ; dans la mesure où il permet aux jeunes d'acquérir un savoir-faire capable de lui garantir un emploi.

Cependant cette même étude, estime que les conditions de bonne performance de cet autre lieu de formation, sont liées à sa structuration et sa prise en charge par les systèmes nationaux d'enseignement technique et de formation professionnelle. Autrement dit, les pouvoirs publics doivent investir ce milieu en y ajoutant une dose de modernité. Cette intervention de l'état ; s'avère nécessaire dans la mesure où les différentes études, ont montrés que l'apprentissage est essentiellement pratiqué par le secteur informel et surtout de manière informel dans la plupart des pays de l'Afrique de l'ouest.

¹¹ Richard-W., Ewa F., « *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'ouest, vers une meilleure insertion professionnelle des jeunes* », Département de la Recherche de l'AFD, 2007

En Côte d'Ivoire, notre attention s'est portée sur une étude nationale dirigée par RIFA¹² dont le thème est : formation professionnelle et secteur informel en Côte d'Ivoire .

Avant d'analyser les points saillants de cette étude¹³, il nous paraît intéressant de citer la définition suivante qui y est faite du secteur informel :

« *le secteur informel est constitué d'unités économiques produisant des biens et des services en vue de créer principalement des emplois et des revenus, travaillant à petite échelle, avec un faible niveau d'organisation et une faible division entre capital et travail* ¹⁴ ».

Ici l'accent est mis sur le rôle de pourvoyeur d'emploi, que constitue le secteur informel. Cet apport pourrait être plus important, si le secteur bénéficiait d'une attention particulière des pouvoirs publics en vue de l'accompagner et contribuer à sa structuration. Pour étayer cette vision, l'étude note que le secteur est le second pourvoyeur d'emplois après l'agriculture. Par ailleurs, il contribuerait avec le secteur des services à 39% du PNB et il occuperait 32% de la population active¹⁵.

Concernant la contribution de la formation professionnelle par apprentissage à l'employabilité dans le cas de la Côte d'Ivoire, nous nous sommes intéressés à une autre étude¹⁶ qui a mis l'accent sur les effets des différents programmes d'accès à l'emploi. Ces programmes ont concerné des mises en stage et des formations professionnelles. Il s'agit d'une étude qui a analysé les données du Programme d'Aide à l'Embauche (PAE) et du Programme d'Absorption des Jeunes Déscolarisés (PAJD). En effet, elle s'est focalisée sur la ville d'Abidjan qui regorgeait le taux le plus élevé de chômeurs (75% du chômage national et concentre 80% des bénéficiaires du programme selon l'auteur¹⁷). Ainsi le PAE qui était mis en œuvre par l'AGEPE, a pendant sa phase

¹² RIFA : Réseau Interrégional pour l'Adaptation de la formation Technique et Professionnelle aux Besoins de l'Artisanat

¹³ Etude nationale : « *La formation professionnelle et le secteur informel* », Côte d'Ivoire, Projet mis en œuvre par SeguagGmH

¹⁴ Ibid., p. 4

¹⁵ Ibid., p. 4

¹⁶ Clément Kouadio K., « *Politique active d'emploi et employabilité des jeunes dans la ville d'Abidjan* », Groupe d'économie « Lare-Efi du développement », DT/159/2010

¹⁷ Ibid., p.6



expérimentale a mis en stage **1554** jeunes de 1991 à 1992 et le PAJD mis en œuvre par l'AGEFOP, a par la formation par apprentissage et la formation à distance aux métiers de l'électricité, formé **5 552** jeunes de 1995 à 2000. Malgré le caractère inachevé de ces programmes eu égard aux crises que le pays a connu, l'auteur, par ces analyses trouve qu'ils ont contribué à l'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires.

En nous focalisant sur le volet formation par apprentissage de ce programme, nous constatons qu'il a atteint l'objectif qualitatif qu'on lui avait assigné. Ce constat est basé sur fait qu'il a contribué à l'employabilité des bénéficiaires.

Pris sous l'angle pédagogique, ce mode de formation met en relation deux entités que sont l'état régulateur du système et aussi opérateur de formation (l'Etat est représenté ici par l'AGEFOP) et l'entreprise qui met en place les mécanismes d'accueil et d'accompagnement du jeune à l'acquisition des savoirs pratiques. Il s'agit ici d'une formation alternée entre deux lieux ou deux systèmes qui se complètent. C'est à ce niveau que le type d'alternance peut avoir son importance sur l'acquisition des savoirs. En effet selon les différentes formes que peuvent prendre la collaboration entre la structure responsable des formations complémentaires (théorie et/ou travaux pratiques dans une structure scolaire) et l'entreprise, nous pouvons nous trouver dans les types suivants d'alternances selon l'approche de G.Bourgeon¹⁸:

- L'alternance juxtapositive
- L'alternance associative
- L'alternance copulative ou intégrative

De ces trois types d'alternance, c'est la copulative ou intégrative qui selon l'auteur, permet « *la compénétration des milieux de vie socioprofessionnelle et scolaire en une unité de temps formatifs* » qui est adapté aux pratiques de l'AGEFOP. Dans ce système, une place importante est laissée aux relations que doivent tisser les acteurs des deux milieux ; pour aboutir à une meilleure prise en main de l'apprenant au sein de l'entreprise. Etant donné que la finalité recherchée par les deux milieux ; est d'avoir un apprenti qui aura acquis toutes les compétences essentielles lui permettant d'occuper un poste de travail, il est important que les méthodes et les démarches pédagogiques accompagnent le processus en s'y adaptant.

Ainsi la responsabilité pédagogique de ce processus d'apprentissage, sera confiée en entreprise

¹⁸ Bourgeon G., 1979, « sociopédagogie de l'alternance, Mésonnance » in Revue Education permanente n° 115,p.

au tuteur et au niveau de l'AGEFOP aux conseillers d'apprentissage. Aussi est-il important que le tuteur ait, en plus de ces qualités professionnelles au sein de l'entreprise, des qualités de formateur.

Au niveau de la prospection des postes et du suivi technico-pédagogique des apprentis, l'expérience acquise par l'AGEFOP, peut servir à dynamiser l'apprentissage au niveau du secteur et au delà le structurer.

La résolution du chômage des jeunes par la formation professionnelle par apprentissage, est une œuvre en perpétuelle perfection. Comme nous venons de le constater, les tentatives d'approches sont les mêmes que l'on soit dans un pays développé ou non .La différence pourrait se situer, dans l'importance qu'apporte chaque pays au phénomène et aussi les moyens déployés pour y faire face.

III. METHODE DE L'ANALYSE

La question de l'emploi étant au cœur des préoccupations de l'Etat, il nous est apparu nécessaire de mesurer les effets induits par la mise en œuvre le recours à la formation professionnelle par apprentissage aux métiers, pour les jeunes déscolarisés. Notre étude vise de façon générale à mesurer la contribution du projet de formation professionnelle par apprentissage(PFA), à l'atteinte de l'employabilité des jeunes déscolarisés.De façon spécifique il s'agit de :

- De mesurer les effets, de la prise en charge du jeune de sa sélection à sa mise en apprentissage, sur l'atteinte de son employabilité ;
- De mesurer l'efficacité des outils de suivi et d'évaluation de l'apprentissage ;
- De mesurer l'efficacité de l'accompagnement de l'apprenti au sein de l'entreprise par le conseiller d'apprentissage et le tuteur.

Concernant l'apprentissage dual que l'AGEFOP pratique, le processus de formation est régi par des pratiques pédagogiques et aussi par un accompagnement de l'apprenti tout au long de l'apprentissage. Cet accompagnement est possible par la présence au sein de l'agence d'acteurs chargés d'opérationnaliser tous les aspects du suivi de l'apprentissage grâce aux outils de gestion. Ce type d'apprentissage à l'obligation de mettre en relation les deux lieux de formation en créant un cadre de rencontre propice aux échanges entre les acteurs. A cet effet, le tuteur d'entreprise doit être au fait des méthodes pédagogiques et être en constante relation avec le Conseiller d'apprentissage pour définir et suivre ensemble les progressions des apprenants. Cette formalisation de la formation en entreprise, induit un temps précis d'apprentissage, sanctionné



par un certificat de fin de formation. Le suivi régulier du jeune favorise nécessairement un apprentissage de qualité. Ce résultat qualitatif s'appréciera par une insertion réussie soit au sein de l'entreprise, soit par une embauche dans une autre, soit par l'auto emploi. Pour cela, nous allons vérifier les hypothèses suivantes :

➤ **Hypothèse principale** : le mode de formation par apprentissage de type dual pratiqué par l'AGEFOP contribue à l'employabilité des jeunes.

➤ **Hypothèse 1** : Le suivi régulier des apprentis permet d'avoir des jeunes qualifiés durant un temps de formation bien précis.

➤ **Hypothèse 2** : Les outils de gestion de la formation par apprentissage de type dual pratiqué par l'AGEFOP permettent d'aboutir à des jeunes qualifiés et employables.

▪ **Ingénierie de la formation**

Avant de nous attarder sur les activités d'ingénierie de formation, il est bon d'emprunter la définition suivante :

« On entend par ingénierie de la formation un ensemble de démarches méthodiques et cohérentes qui sont mises en œuvres dans la conception d'actions ou de dispositifs de formation afin d'atteindre efficacement l'objectif visé¹⁹ »

Il s'agit ici comme nous l'avons mentionné, de penser le travail de formation en collaboration avec l'entreprise. Par ailleurs, la nécessité de gestion de l'emploi parallèlement avec la gestion de la formation, fait partie désormais des axes stratégiques de bon nombre d'entreprises, qui aspirent à la compétitivité. Pour marquer cette approche l'on parle de nos jours, dans le domaine de la gestion des ressources humaines, de Gestion Prévisionnelle et Préventive des Emplois et des Compétences (GPPEC). D'où une obligation pour les entreprises, de nouer des partenariats avec des structures de formation. Cette intrusion de la pédagogie dans le milieu du travail, va se faire par les étapes suivantes :

▪ **Identification des filières**

Avant toute chose, il faut identifier avec les professionnelles, les métiers pour lesquels l'opération d'ingénierie va se réaliser. Il faut noter que le critère de choix peut être lié à un changement des pratiques des métiers concernés. Parfois, il peut s'agir d'un nouveau métier dont l'apparition a été possible suite aux évolutions technologiques. Une

¹⁹

http://fr.wikipedia.org/wiki/ingénierie_de_formation

fois cette activité réalisée, on passe à l'étape d'analyse de situation de travail.

▪ **Analyse de Situation de Travail (AST)**

Une étape nécessaire et importante que M.Moreno²⁰ illustre de la façon suivante :

« La situation de travail est originelle. Elle conduit à l'analyse qui elle-même participe à la déconstruction d'un ensemble pour en faire sa connaissance »

Cette déconstruction va nous permettre d'aboutir à l'élaboration du Référentiel de Compétence (REAC). Ce document qui décrit les emplois et compétences requises à l'exercice d'un métier, est un outil important pour le démarrage d'une opération d'ingénierie de formation. C'est par un ensemble de questionnaires, que les compétences liées à l'exercice de chaque métier sont précisées et répertoriées.

Le mode opératoire qu'on adopte pour ce travail est le plus souvent le séminaire qui permet aux différents acteurs de se retrouver dans un cadre d'échange propice à la réflexion. A l'issue de ces séminaires, les éléments suivants sont proposés²¹:

• *La nature du travail, ses conditions d'exécution, les exigences d'entrée sur le marché du travail, les perspectives d'emploi et de rémunération.*

• *Les tâches effectuées par la personne qui exerce le métier ou la profession concernée*

• *Les conditions d'exécution de ces tâches et les critères de performance ;*

• *Les catégories de produits et résultats attendus ;*

• *Le processus de travail ;*

• *Les habiletés nécessaires et les comportements privilégiés dans le métier ou la profession.*

➤ **Concevoir les Référentiels de Formation**

Les résultats obtenus dans l'étape précédente permettent la conception d'un document qui va nous situer déjà sur les durées de formation. Les compétences seront précisées dans ce document. Il s'agit des deux types de compétences qui sont :

- Les compétences spécifiques au métier

²⁰ <http://www.foad-mooc.auf.org> publication de Moreno M. sur les enjeux et démarche de l'ingénierie de formation

²¹ Terme De Référence pour la réingénierie des programmes du projet de formation par apprentissage : Département d'Ingénierie de la Formation(DIF) de l'AGEFOP qui a pour mission de produire les outils nécessaires à la diffusion de la formation et à la gestion des projets de formation.



- Les compétences générales
Des liens doivent par la suite être établis entre ces compétences, afin de rendre les séquences de formation cohérentes et inscrites dans une logique. Pour cela, les outils suivants sont indispensables²²:

- *La matrice des objets de formation ;*
- *Les fiches de compétences ;*
- *Le logigramme d'acquisition de compétences*
- *Les critères de performances*

C'est à travers cette démarche, que le Département de l'Ingénierie de la Formation (DIF) de l'AGEFOP, produit les cahiers de validation des acquis, qui font partie des outils de suivi technico-pédagogique indispensables aux Conseillers d'Apprentissage.

A ce stade de notre étude, nous avons montré que la formation professionnelle bénéficiait d'une attention particulière de la part des pédagogues. A présent, il est important de clarifier les aspects qui déterminent le déroulement d'une formation professionnelle par apprentissage.

Nous avons précisé plus haut que la formation professionnelle se déroule par apprentissage, lorsque l'apprenant passe la majeure partie de son temps de formation avec un tuteur en entreprise. Il s'agit d'alterner la formation de l'individu entre des milieux différents et complémentaires. C'est ce mode de formation qu'applique l'AGEFOP sur la base du décret n°96-286 /du 03 avril 1996²³.

Dès lors, il faut examiner le rythme et le type d'alternance que l'agence a choisi pour mener ces interventions. Cet examen ne sera aisé, que si le concept d'alternance est bien défini.

▪ La formation par alternance

En effet il existe de multiples formes de formations par alternance dont les conceptions peuvent être liées à des pratiques pédagogiques différentes comme le traduit le passage suivant :

« Dans une formation professionnelle, l'alternance est le va-et-vient de l'apprenant entre deux lieux d'apprentissage²⁴ ». « Les formations en alternance articulent plusieurs lieux, temps et modalités d'apprentissage, proposant des contenus

complémentaires, à la fois théoriques et pratiques²⁵ ».

Nous constatons que le déroulement de la formation par alternance fait intervenir deux lieux et par conséquent différents acteurs qui peuvent s'ignorer. Il est donc important qu'on examine toutes ces facettes.

Historiquement, il coexistait deux systèmes de formation qui n'avaient aucun lien. Un premier qui s'inspirait de l'école des jésuites et l'université et qui mettait l'accent sur les connaissances théoriques et la culture générale. Puis un deuxième qui à partir du compagnonnage apportait un savoir pratique. Cette dernière permettait aux jeunes, par un apprentissage sur le tas, d'avoir une expérience du travail et de la vie.

Mais le « tous-école » qui estime que tout se fait par l'école et tout se fait à l'école ; a connu ses limites. L'on s'est vite rendu compte que les dispositifs de formation, devaient tenir compte du monde de l'entreprise. Un certain nombre de compétences ne pouvaient s'acquérir que par le biais du mode de formation par alternance.

« L'alternance permet d'abord d'apprendre ce qui ne s'enseigne pas à l'école, c'est-à-dire les compétences hors programme, à savoir des capacités d'initiative, d'autonomie, de communication, d'organisation, des aptitudes à repérer rapidement les dysfonctionnements et même à anticiper les problèmes, à travailler en équipe et à s'insérer dans une culture d'entreprise. Toutes choses qui ne peuvent s'acquérir qu'en situation réelle de travail et non en école²⁶ ».

A présent explorons les différents types d'alternance :

Commençons par la typologie selon G.Bourgeon²⁷

▪ L'alternance juxta positive

Cette alternance repose sur deux périodes d'activités différentes « l'une de travail, l'autre d'étude, sans aucune liaison entre elles ». Dans ce système, l'on observe que les acteurs des deux milieux ne se rencontrent pas. Dès lors, chaque milieu élabore et conçoit ses pratiques pédagogiques sans tenir compte des autres. « Dans l'alternance juxtapositive les espaces et les temps d'apprentissage sont

²² Ibid.

²³ Côte d'Ivoire : Droit du travail-Apprentissage, décret n°96-286 du 3 avril 1996

²⁴ Fabienne K., *Entre tuteur et formateur : une rencontre dans l'alternance. Contribution à la réflexion sur le dispositif tutoral de la formation en alternance des infirmières*, mémoire de master professionnel 2^{ème} année sous la direction de Laurence Cornu, Université François Rabelais-Tours, année universitaire 2009-2010, P.23

²⁵ Mathey-Pierre C., Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, Paris : Retz (réédition 2005), p.820

²⁶ Geay A., *L'école de l'alternance*, Paris : L'Harmattan, 1998, P.14

²⁷ Bourgeon G., « *Sociopédagogie de l'alternance, Mésonnance* », Revue Education permanente, 1979 n° 115, p.69



indépendants les uns les autres ». L'on fait le constat que cette forme d'alternance ne permet pas une bonne collaboration entre les deux milieux de formation qui pourtant, travaillent sur une même cible qui est l'apprenant.

▪ L'alternance associative

Dans ce système le rôle de l'entreprise est reconnu dans la formation, « *le système éducatif n'institue pas à son compte la totalité de la formation* ». La rencontre entre les acteurs des deux milieux est favorisée. Cependant, chaque entité conçoit seul le parcours de l'apprenant sans s'en référer à l'autre. Ainsi les relations ne se limitent qu'à une simple addition des savoirs des deux milieux, sans un véritable lien entre eux. Cette addition de savoirs, ne peut pas garantir la complémentarité nécessaire à une bonne formation des apprenants.

▪ L'alternance copulative ou intégrative

Selon G.Bourgeon cette alternance est assimilable à « *la compénétration effective des milieux de vie socioprofessionnelle et scolaire en une unité de temps formatifs* ». Dans ce système une place importante est laissée aux relations entre les acteurs, afin qu'ils puissent aboutir ensemble à des situations formatives variées et complémentaires. Cette approche donne un rôle actif à l'apprenant, qui est conscient que les deux encadreurs n'interviennent que pour l'accompagner dans l'acquisition des savoirs. Ainsi le formateur du centre de formation et le tuteur savent qu'ils ont une lourde responsabilité dans la formation. Ils sont conscients que le succès se trouve dans une franche collaboration entre acteurs.

On remarque que l'approche de G.Bourgeon est basée sur les relations d'institution à institution que doit revêtir le dispositif d'alternance. Ces relations ne se limitent pas à de simples rencontres, mais à un processus dynamique et participatif qui va aboutir à un bon apprentissage.

Après avoir examiné la notion d'alternance à travers les relations que peuvent entretenir les institutions et les acteurs, il faut s'intéresser à la prise en charge de l'apprenant. Pour cela, nous allons observer l'approche pédagogique de l'alternance selon G.Malgaive:

▪ L'alternance approchée

« *Elle met les apprenants en situation d'observation de la réalité sans qu'ils n'aient la possibilité et les moyens d'agir. Ici l'apprenant n'intervient pas et l'activité pratique ne se résume qu'à un centre d'observation. Une position de l'apprenant, le confine dans une passivité qui ne lui permet pas de mettre à l'épreuve ces observations. Il ne réalisera rien et se contentera de mémoriser toutes les*

pratiques qu'il aura observées et ne les appliquera que lorsque l'occasion se présentera ».

Cette position de l'apprenant, qui ne peut changer que par la seule volonté du tuteur, n'est pas recommandable dans la mesure où sa présence au sein de l'entreprise, n'est justifiée que par le fait qu'il doit participer aux situations de travail. D'ailleurs, si sa présence dans l'entreprise ne se résumait qu'à de simples observations, il n'aurait qu'à se contenter des maquettes et vidéo pédagogiques qu'on peut trouver dans les établissements de formation professionnelle.

▪ L'alternance réelle

« *Elle vise à une formation théorique et pratique globale, permettant à l'apprenant de construire son projet, de le mettre en œuvre et d'effectuer un recul sur cette mise en œuvre* ». Une analyse de cette approche permet de comprendre que dans l'alternance réelle, l'apprenant n'est pas un sujet passif comme nous l'avons mentionné dans le cas de l'alternance approchée, il est au centre de l'action de formation. Dans le cas d'espèce, le tuteur aura pour rôle de l'accompagner dans l'acquisition des savoirs. Cet accompagnement important dans le dispositif tuteur est illustré par S. Zaouani-Denoux comme suit²⁸: « *La particularité de l'alternance est de transformer une opération productive en un acte de formation et une opération formative en un acte de travail* ». Autrement dit, l'essentiel des séquences de formation proposées par le tuteur ne doivent pas être détachées des tâches de production de l'entreprise. C'est à ce prix que l'entreprise peut rester performante tout en continuant de former des apprentis.

Afin de répondre à cette double fonction de l'alternance qui comprend une fonction d'adaptation au travail et une fonction pédagogique liée à la formation, André Geay²⁹ décrit l'alternance comme : « *un système interface entre l'école et le travail, seule forme éducative capable de gérer les antagonismes entre les deux systèmes(...) permettant de concilier une bonne formation professionnelle en entreprise, et une culture générale suffisante en école* ».

Pour lui cet interface doit rompre le « *face à face* » et établir une liaison entre le système école et le

²⁸Zaouani-Denoux s. , « *Le rapport à l'alternance, de l'injonction à l'appropriation* », Conservatoire National des Arts et Métiers Centre de Recherche sur la Formation 292 rue St Martin 75141 F-75003PARIS,p.2

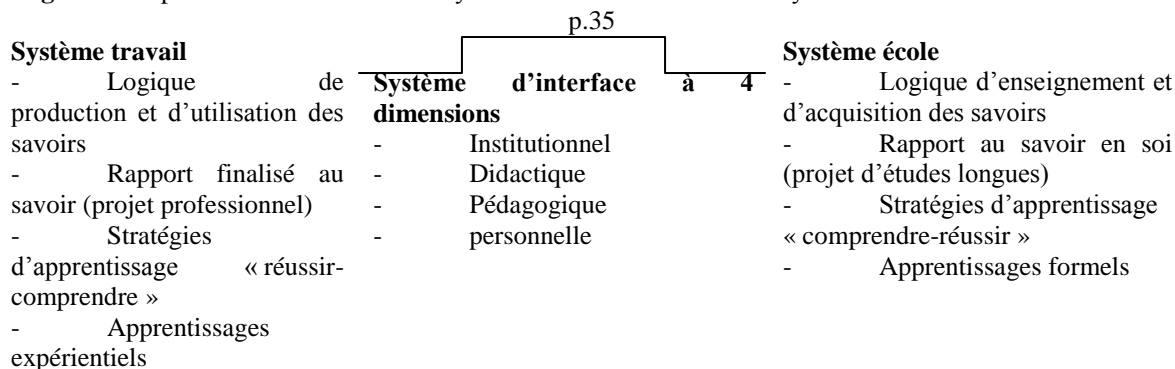
²⁹Geay.A., « *L'école de l'alternance* », Paris, l'Harmattan, 1998, p.33



système entreprise. Il l'illustre comme une « zone d'échanges organisés » entre les deux milieux. C'est par cette plateforme, que toutes les incompréhensions entre les différents acteurs vont s'aplanir pour le bénéfice des apprenants. Cette approche, est illustrée dans la figure suivante, qui met l'accent sur le cadre de rencontre des deux milieux. Cette figure découle d'une analogie que nous avons faite, avec la théorie des ensembles

empruntés aux mathématiques. Ainsi nous considérons la zone de rencontre, comme l'intersection entre les deux systèmes (ensembles) que sont le milieu scolaire et l'entreprise. Nous avons à dessein choisi l'intersection au lieu de la réunion, dans la mesure où une réunion entre les deux entités, peut leur faire perdre à chacune son identité.

Figure 1: Inspiré de la modélisation du système alternance selon A. Geay Dans : « L'école de l'alternance »



C'est pourquoi, le dispositif tutoral au niveau de l'entreprise d'une part et les encadreurs que sont les conseillers chargés du suivi des apprentissages au compte de l'AGEFOP d'autre part, ont une importance capitale dans la mise en place d'une telle plate forme de rencontre. L'encadrement des conseillers d'apprentissage se fait par le biais d'un suivi technico-pédagogique. Toutefois il ne faut pas perdre de vue l'encadrement psychologique fait par les inspecteurs d'orientation. Cet autre encadrement vient appuyer la prise en charge du tuteur dans l'appropriation de l'environnement que constitue sa situation d'apprenant travailleur.

Avant de revenir sur les articulations de l'intervention des acteurs au niveau de l'AGEFOP et des établissements de la formation professionnelle, jetons un regard sur le dispositif tutoral.

▪ Le tuteur dans la formation

Ce mot générique est utilisé le plus souvent pour désigner celui qui accompagne un stagiaire ou un apprenti dans l'acquisition des savoirs. A ce titre, il est considéré comme un mentor, un modérateur, un animateur ou encore un facilitateur. Etymologiquement, le tuteur est un défenseur, un protecteur et/ou un gardien. Il faut remarquer que cette définition, vient de l'usage fait de cette notion dans le domaine agricole. Surtout en horticulture où le tuteur désigne la tige qui soutient la jeune plante, pour l'accompagner dans sa croissance. Par conséquent, l'analogie est aisément faite avec le

tuteur, qui va soutenir l'apprenti pendant son parcours jusqu'à ce qu'il soit autonome.

Il faut toutefois préciser que la fonction de tuteur est aussi exercé par celui qui accueille et accompagne le stagiaire ou le nouveau travailleur à son poste bien que ce cas de figure ne fait pas partie de notre d'étude.

Pour montrer que le tutorat peut revêtir plusieurs aspects au niveau de l'entreprise d'accueil, F.Kwoc dans son mémoire sur le dispositif tutoral de la formation en alternance des infirmières à distinguer les trois formes suivantes de tutorat³⁰ :

➤ *Le tutorat de sécurisation, réservé à des personnels intérimaires ou contractuels qui vont intervenir sur des périodes de remplacement très courtes*

➤ *Le tutorat d'intégration, ou d'inclusion, s'adresse à un collègue, un pair supposé disposer du savoir général et amené à rester dans la structure.*

➤ *Le tutorat d'apprentissage, dit « pédagogique », s'adresse à des étudiants, des stagiaires en formation qui doivent acquérir un savoir général pour une durée donnée.*

Nous nous en tiendrons au cas du tuteur en tant que travailleur qui reçoit des apprenants pour une formation au sein d'une entreprise. C'est donc le tutorat d'apprentissage pris sous l'angle pédagogique, qui va nous intéresser dans la mesure

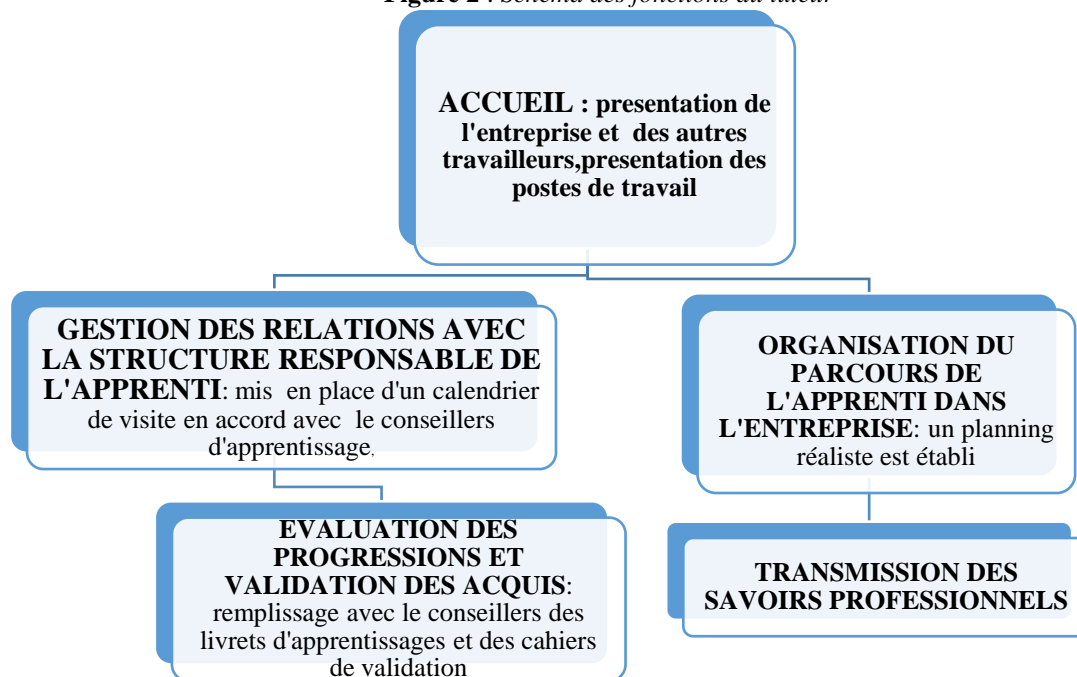
³⁰Kwoc F., *op.cit.*, p.42



où il décrit mieux les activités de mise en apprentissage pratiquées jusqu' à ce jour par l'AGEFOP. Pour, cela les entreprises mettront en place un dispositif permettant d'accueillir le tuteur (l'apprenant), lui apprendre le métier et évaluer son apprentissage. Cette façon de faire, place à la fois le tuteur dans une logique pédagogique mais aussi dans une logique de production. Ainsi le choix d'un ou plusieurs travailleurs, pour accompagner un apprenti, doit être bien planifié de sorte à ne pas

mettre en péril les acquis de l'entreprise. Cette personne, devra en effet aménager son temps entre son travail habituel et la formation de l'apprenti. En outre elle pourra aussi aménager ces opérations de production, en opération de formation. Il est donc important que le tuteur soit à la fois un professionnel maîtrisant son métier et aussi avoir des aptitudes lui permettant de transmettre son savoir .Le schéma suivant illustre les fonctions du tuteur :

Figure 2 : Schéma des fonctions du tuteur



Nous remarquons à travers tout ce qui a été mentionné que la formation par apprentissage ne peut être mise en place qu'avec une collaboration accrue entre l'entreprise et une structure qui joue le rôle de coordination. Cette structure est responsable de l'apprenti auprès de l'entreprise. A ce titre elle a le devoir de veiller au bon déroulement de cet apprentissage en mettant en place un mécanisme adéquat de suivi. Autrement dit un dispositif d'alerte qui doit lui permettre de corriger avec l'entreprise, toutes les anomalies susceptibles d'entraver le bon déroulement de la formation. Formation dont la finalité est de rendre employable la cible. Que regorge le concept d'employabilité ?

▪ L'employabilité

Partons d'abord d'une première définition portant sur la racine de l'employabilité qui est l'emploi. Si nous nous situons au niveau macro économique, nous pouvons définir l'emploi « *comme l'ensemble*

*du travail fourni au sein de l'économie nationale, par l'ensemble de la population active qui n'est pas au chômage*³¹ ». Il faut noter que cet emploi peut se trouver dans le secteur privé et/ou dans le secteur public .La situation de l'emploi ou du chômage dans un pays peut se mesurer par des taux. Si nous nous limitons au monde du travail, « *l'emploi correspond à un contrat passé entre deux parties, l'employeur et le salarié, pour la réalisation d'un travail contre une rémunération, par l'exercice d'une profession*³² ». Une première analyse fait ressortir qu'on a une profession qui intéresse un employeur, et qui par le biais d'un contrat offre un emploi moyennant une rémunération. Il ne faut surtout pas perdre de vue, que cet employeur qui n'est pas un

³¹ Fr.wikipedia.org/wiki/emploi

³² Ibid.



philanthrope, n'offre un emploi que lorsqu'il constate qu'un ensemble de tâches, qui doivent s'exercer à un poste précis a besoin d'être accompli, par une personne aux compétences recherchées. Il est donc question ici que le postulant à un emploi, sache « vendre » son savoir faire et savoir être.

Pour cela il doit être employable. Que faut-il faire pour se rendre employable ? La réponse peut se trouver dans les définitions suivantes de l'employabilité :

➤ *l'employabilité est « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur³³»*

➤ *Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle³⁴»*

Une analyse de ces définitions nous apprend que pour se rendre employable, il faut d'abord posséder les connaissances, ensuite il faut faire évoluer ces connaissances, pour tenir compte des changements et enfin avoir une attitude exemplaire.

C'est le résultat auquel devrait parvenir le jeune placé en apprentissage, dans une entreprise. Seulement, contrairement à un adulte qui est conscient que l'atteinte d'un tel résultat peut lui permettre de progresser socialement, ce n'est pas souvent le cas chez le jeune.

C'est le projet de formation par apprentissage, qui aura la responsabilité de produire ce changement. Et cela devra se réaliser, par la mise en œuvre de toutes les activités et par la mobilisation de tous les moyens nécessaires. Par ailleurs, l'efficacité de l'ensemble des interventions du projet se mesure par l'ampleur de ces changements. Un changement qui doit s'opérer sur une cible particulière. Elle est essentiellement composée de jeunes déscolarisés.

IV. LA CIBLE DU PROJET : LES JEUNES DESCOLARISES

Si l'on s'en tient à la définition empruntée au marketing, la cible est la population que l'on souhaite toucher lors d'une action commerciale. On dira aussi que l'on a atteint la cible si les actions qui ont été menées ont induit une transformation chez la population en question. Il en est de même pour un

projet de développement, le satisfecit provient de la transformation souhaitée opérée au niveau de la population cible. Cependant il ne faut pas se tromper de cible.

C'est pourquoi, pendant la phase d'étude et d'instruction du projet, il est important de bien l'identifier. Il ne faut pas perdre de vue que c'est sur elle que doivent agir les activités, que l'on va mener afin de juguler les causes du problème.

V. RESULTATS

Concernant le projet de formation par apprentissage, il est ressorti de cette phase que ce sont les jeunes déscolarisés qui constituaient la cible. Le constat a été fait, que c'est une population jeune (entre 15 et 24 ans), sorti des structures de formation classique sans aucune qualification. Pour mieux marquer l'urgence qui a prévalu et qui prévaut dans le contexte actuel, on dira simplement : « pas de qualification, pas d'emploi »

L'AGEFOP a été désigné comme structure capable de coordonner et de mettre en œuvre, l'une des solutions retenues, pour la résolution du problème de chômage des jeunes. Cette solution passe par une bonne qualification de la cible à travers des formations adéquates. Par ailleurs, l'urgence de la situation a amené les décideurs à l'appliquer sous forme de projet. Il s'agit du Projet de Formation par Apprentissage (PFA) qui est devenu aujourd'hui la Formation Qualifiante par Apprentissage (FQA). Comment cette structure étatique s'y prend pour répondre à cette attente ?

Pour répondre, nous allons décrire le processus mis en vigueur par l'agence depuis qu'elle gère ce projet de formation par apprentissage. Pour cela, intéressons nous à la structure de management de l'agence de façon générale et plus spécifiquement au processus de mise en apprentissage en vigueur.

■ Présentation de l'AGEFOP

L'AGEFOP est un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC), créé par décret N° 92-316 du 15 Mai 1992, modifié par le décret N° 2012-987 du 10 octobre 2012. L'agence est placée sous la tutelle du ministère d'état ministère de l'emploi, des affaires sociales et de la formation professionnelle et du ministère de l'économie et des finances. Il ressort de ce décret que l'AGEFOP a une mission de prospection, d'ingénierie de la formation professionnelle et d'opérateur de formation.

Ce sont ces mêmes attributions qui lui ont valu de mettre en œuvre le Projet de redéploiement de la formation par apprentissage (Projet Apprentissage) qui a été créé dans le cadre du Programme d'Absorption des Jeunes Déscolarisés

³³ <http://fr.wikipedia.org/wiki/Employabilité>

³⁴ Ibid.



(PAJD). La base réglementaire de cette mission était le **décret 96- 91 du 17 janvier 1996** portant création du Conseil de Gestion du Programme d'Absorption des Jeunes Déscolarisés. Concernant sa mise en œuvre, elle se réfère au **décret N°96 / 286 du 03 avril 1996** relatif à l'apprentissage.

Ainsi l'objectif général du projet, est de contribuer à la réduction du chômage en Côte d'Ivoire, par l'acquisition d'une qualification professionnelle. La cible est constituée de jeunes ivoiriens déscolarisés, âgés de 14 à 24 ans ayant un niveau minimum de CM2. Il faut rappeler, que cette exigence tient compte de la formation complémentaire théorique qui accompagne la formation pratique dans les entreprises.

Par ailleurs, la Banque mondiale par un financement IDA, a confié à l'AGEFOP le volet formation par apprentissage dans le cadre du projet emploi jeune et développement des compétences (PEJEDEC). Ce volet est en cours actuellement et a permis de mettre en apprentissage **4145** jeunes pour un objectif initial de **4800**.

La coordination de ces projets, est assurée par une équipe comprenant un chef de projet et un adjoint au chef de projet. Cette équipe est composée aussi d'inspecteurs d'orientations, chargée d'écouter et de guider le postulant vers un métier porteur, des professionnels des métiers que sont les conseillers d'apprentissage et la cellule informatique chargée de gérer la base de données nécessaire à l'élaboration des différents rapports.

C'est le conseiller d'apprentissage, qui joue le rôle d'interface entre l'entreprise dans laquelle est placé le jeune et l'AGEFOP. Il est un agent ayant acquis une longue expérience dans un métier. Cette expérience est complétée par une formation à la pédagogie de l'alternance. Ainsi, cet acteur est préparé à prodiguer des conseils techniques aux tuteurs d'apprentissage et à leur suggérer des démarches pédagogiques.

Concernant les inspecteurs d'orientation (IO), ils font partie de la Cellule Accueil et Orientation. Ils sont les premières personnes que rencontrent les jeunes désirant apprendre un métier. Voyons à présent le processus que l'agence a mis en place, pour la mise en œuvre de la formation par apprentissage des jeunes déscolarisés, à travers ce qui suit :

- La prospection de postes d'apprentissage Il s'agit d'une activité, dévolue aux conseillers d'apprentissage (CA) consistant à trouver des postes d'apprentissage aux jeunes postulants. Pour bien mener cette activité, les étapes suivantes sont nécessaires :

- **Repérage des entreprises**

En s'aidant d'une liste d'entreprises (annuaire téléphonique, base de données de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Commerce, des mairies et autres organisations), le conseiller d'apprentissage repère une série d'entreprises et établit un programme de visite.

- **Recueil de postes d'apprentissage**

Pendant les visites, le conseiller d'apprentissage relève les capacités formatives de l'entreprise. Cette analyse tient compte des éléments suivants :

-

- **e volume d'activité de l'entreprise**

L'activité de l'entreprise d'accueil constatée par le conseiller, doit tenir compte du rythme de production de l'entreprise. C'est ce rythme, qui permet d'avoir un apprentissage continu. Cette exigence, est d'une importance capitale dans la mesure où la formation n'est possible, que par des activités pratiques.

-

- **e nombre d'ouvriers qualifiés**

L'ouvrier qualifié est l'artisan qui est compétent dans son domaine, il peut être diplômé, ou avoir acquis une longue expérience dans son art. Un nombre élevé d'ouvriers qualifiés induit une possibilité accrue de tuteurs.

-

- **e ratio tuteurs/apprentis**

Le ratio est de trois (3) apprentis au plus par ouvriers qualifiés. Cette disposition importante est liée au fait que le tuteur doit à la fois continuer de s'occuper de ses tâches habituelles de production mais aussi des tâches pédagogiques liées à la présence des apprentis. Il faut par conséquent limiter le nombre d'apprentis à former.

-

- **'environnement**

Le conseiller d'apprentissage apprécie les locaux et les équipements de l'entreprise d'accueil afin de juger si l'environnement est propice à l'apprentissage.

-

- **alidation des offres**

Toutes ces analyses, lui permettent de retenir un nombre bien précis de postes d'apprentissage offerts par les entreprises. Ce travail est reporté, dans un tableau (le tableau des offres) qui servira, d'outil de placement et de document de travail pour les Inspecteurs d'Orientation.

-

- **ffre de poste d'apprentissage :**

C'est l'acte par lequel, un artisan ou une entreprise signifie son accord pour accueillir un ou plusieurs apprentis en son sein.



■ **poste d'apprentissage :**

Il s'agit ici, du poste correspondant au métier choisi par le jeune qu'il occupe auprès de son tuteur pendant son apprentissage. Il peut arriver que l'entreprise n'offre pas de postes d'apprentissage, dans ce cas il est recommandé de passer ultérieurement.

Une fois les offres validées, les étapes suivantes sont nécessaires pour la satisfaction des offres d'apprentissage et l'orientation des jeunes.

➤ **L'information de la cible**

En général, la cible est informée par les inspecteurs d'orientation. Mais dans certaines localités de l'intérieur du pays où il n'y a pas d'inspecteur, ce sont les conseillers d'apprentissage qui jouent ce rôle. L'activité de sensibilisation et de communication s'appuie souvent sur les médias

locaux et parfois les journées carrières organisées par des structures gouvernementales ou des organisations non gouvernementales (ONG)

➤ **Information et sélection des postulants**

L'équipe de sélection constituée d'inspecteurs d'orientation (IO) et de conseillers d'apprentissage explique aux postulants le processus de mise en apprentissage. A ce niveau les postulants doivent avoir une idée précise sur les spécificités de la formation par apprentissage. Les contraintes et les avantages de cet autre mode de formation sont clairement compris par le postulant et l'aident dans son choix. Cette étape, se termine chez le conseiller d'apprentissage responsable du métier choisi par le postulant .Il va achever son orientation en lui proposant une entreprise. A ce niveau c'est le processus de placement qui débute

Photo N° 1 : une inspectrice d'orientation en séance d'entretien motivation avec un postulant



■ **Le placement**

Si l'évaluation du candidat est sanctionnée par le choix d'un métier, le Conseiller d'Apprentissage consulte le tableau des offres afin de trouver

l'entreprise qui convient au jeune (zone géographique, exigence de l'entreprise), et procède au placement.



Photo N° 2 : Un conseiller d'apprentissage au cours d'une séance de placement avec une postulante



➤ **Information de l'entreprise**

Le conseiller d'apprentissage doit informer l'entreprise de l'arrivée du jeune afin qu'elle prenne des dispositions pour faciliter son intégration.

➤ **Délivrance du bulletin de présentation**

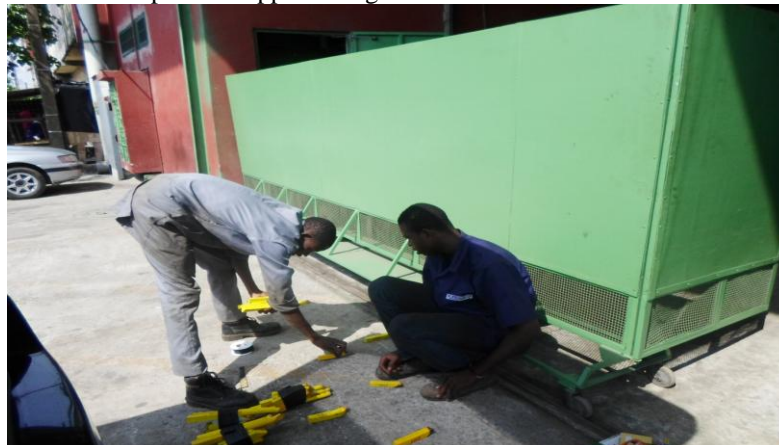
Le bulletin de présentation, est le document dument rempli par le Conseiller d'Apprentissage, afin que le jeune puisse avoir accès à l'entreprise. Pour cela,

il doit préciser la localisation de l'entreprise et le contact du responsable. Ainsi, le jeune se rend à l'entreprise avec le bulletin de présentation visé par le conseiller d'apprentissage.

▪ **La confirmation de placement**

Cette étape permet au conseiller d'apprentissage de confirmer le début d'apprentissage du jeune. Tout commence par les opérations suivantes :

Photo N°3 : Jeune placé en apprentissage dans un atelier de construction métallique



➤ **Réception du talon**

L'apprenti remet au conseiller d'apprentissage, la partie du bulletin de présentation visée par l'entreprise d'accueil, qui atteste que le jeune a bien été accepté et peut commencer la formation. Cependant, si le talon tarde à parvenir au conseiller d'apprentissage, ce dernier peut se rendre dans l'entreprise ou contacter par téléphone, pour s'informer de la décision.

➤ **Mise à jour de la matrice de suivi**

Une fois que le conseiller d'apprentissage a la certitude que le jeune est placé, il met à jour la colonne prévue à cet effet sur la matrice de suivi. Cette opération s'avère importante pour l'élaboration des rapports.

▪ **La visite médicale**

Etape qui permet de vérifier si l'apprenti n'a pas de contre indication, qui pourrait l'empêcher de



pratiquer le métier. Pour permettre au médecin d'authentifier la provenance de l'apprenti, un bulletin lui est remis. Mais pour le cas des visites à l'antenne, les apprentis sont convoqués et l'équipe médicale se déplace.

▪ **Signature de contrat d'apprentissage**

➤ **Signature des cinq (5) exemplaires**

Après la confirmation du placement, suivi de la visite médicale, s'il n'y a pas de contre indication pour la pratique du métier, le Conseiller d'Apprentissage établit un contrat d'apprentissage pour l'apprenti. Il l'aide à remplir un exemplaire, pour lui faciliter le remplissage des autres.

➤ **Destination des cinq(5) exemplaires**

Après la signature, les contrats sont destinés :

- à l'apprenti ou à son représentant légal(1) ;
- à l'entreprise(1) ; à l'AGEFOP(1) ;
- à l'inspection du travail (1) ;
- à l'organisme de sécurité sociale

▪ **Organisation des cours complémentaires**

Eu égard au caractère dual de l'apprentissage, il est primordial d'organiser les cours complémentaires,

dès que le jeune commence son apprentissage. Le responsable de cette activité, fait le point du nombre d'apprentis et les volumes horaires à diffuser pour chaque métier. Des vacataires provenant le plus souvent, des établissements de la formation professionnelle sont par la suite recrutés. Il s'en suit une signature de contrat entre l'AGEFOP et ces derniers. Cependant, les conseillers d'apprentissage peuvent aussi administrer des cours théoriques. Ils le font parfois par des missions de diffusion de cours théoriques à l'intérieur du pays.

▪ **Le suivi des apprentissages**

C'est l'étape consacrée à la vérification de l'assiduité et l'acquisition des compétences indispensables à l'exercice du métier. Ainsi le travail de suivi consiste à :

➤ **La vérification de la présence des apprentis**

Une fois par mois le conseiller d'apprentissage vérifie au près des entreprises l'assiduité de l'apprenti par des visites ou parfois par des appels téléphoniques.

Photo N° 4 : Remplissage du livret d'assiduité par un tuteur



➤ **Le suivi technico-pédagogique**

Le conseiller d'apprentissage, vérifie l'acquisition des compétences mentionnées dans le cahier de validation des acquis. Il en profite, pour prodiguer des conseils techniques et pédagogiques pour un bon

encadrement des apprentis. Par ailleurs, sa présence en entreprise peut lui permettre de prodiguer des conseils pour le choix des équipements et l'optimisation de la production.



Photo N° 4 : Visite de suivi technico-pédagogique dans un atelier de couture par deux conseillères d'apprentissage



➤ **Le suivi psychologique**

Certains apprentis vivent des situations traumatisantes (dislocations familiales, victimes de conflits armés...) qui affectent leur personnalité et susceptible d'influer sur le bon déroulement de l'apprentissage. Les inspecteurs d'orientation psychologues considérés comme les confidents pour ces jeunes, à travers des séances d'écoute active apportent leur appui dans la recherche d'équilibre de la personnalité, indispensable à leur épanouissement psychosocial. Ce suivi peut être complété, par des visites en entreprise.

- L'évaluation des apprentis

➤ **Evaluation avec le cahier de validation des acquis**

Lors du suivi des apprentissages, le conseiller d'apprentissage remplit avec le tuteur le cahier de validation des acquis. En effet cet outil comprend l'ensemble des compétences requises permettant d'évaluer l'apprentissage. S'il est établi que l'apprenti a validé les compétences, il lui sera remis par l'entreprise une attestation de fin de formation par apprentissage. Ce parchemin provisoire sera

signé conjointement par l'entreprise d'accueil et le conseiller d'apprentissage.

➤ **Confection et distribution de certificat**

Après l'attestation de fin de formation, l'agence fait confectionner un parchemin définitif. Il s'agit d'un certificat de fin de formation par apprentissage signé par le Directeur Général de l'AGEFOP. Ce certificat qui sanctionne l'apprentissage, donne une précision sur le classement dans la hiérarchie professionnelle de l'apprenti (art.23 du décret n°96 du 3 avril 1996)

- Le suivi des activités du projet

L'équipe de gestion des activités de mise en apprentissage, fait le suivi par des réunions hebdomadaires et parfois des visites afin de vérifier l'exécution du projet. Cela facilite la production de rapports mensuels et trimestriels. Ces rapports mensuels, mettent l'accent sur les données quantitatives et qualitatives permettant d'être situées, sur l'ensemble des indicateurs de résultats du projet. Le suivi et l'évaluation de ces indicateurs, permettent à l'équipe, de mesurer le degré d'avancée du projet. La matrice suivante dite « matrice de suivi des indicateurs de résultats » lie les activités prévues aux sources de vérification et aussi aux hypothèses de réalisation.

Tableau N°2:Matrice des activités de mise en apprentissage

ACTIVITES	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VERIFIABLE(IOV)	SOURCES DE	HYPOTHESES
La prospection	Nombre de postes d'apprentissage	Tableau des offres	Adhésion des faitières et des organisations professionnelles



La sélection	Nombre de candidats sélectionnés	<ul style="list-style-type: none"> Liste de présence Fiche d'évaluation 	de La cible sensibilisée et bien informée
Le placement	Nombre de bulletin de présentation émis	Fiche d'émargement	Offres disponibles et tableau des offres bien rempli et mis à jour
Confirmation de placement	Nombre de coupons ramenés	Les coupons	Les entreprises sont informés de l'arrivée des jeunes
Visite médicale	Nombre de visites effectuées	Fiche de visite visée par le médecin	
Signature de contrat	Nombre de contrats visés	Contrat visée	Adhésion de toutes les parties prenantes
Organisation des cours complémentaires	Le nombre de groupes d'apprentis en formation complémentaire	<ul style="list-style-type: none"> Exemplaires de convention signée Liste de présence Cahier de texte Livret d'assiduité Cahier de validité constamment rempli 	Adhésion de tous les partenaires
Suivi de l'apprentissage	Nombre de visites technico-pédagogique		Les moyens de communication et de mobilité ne font pas défaut
Organisation des évaluations	Nombre de séances d'évaluations	<ul style="list-style-type: none"> Les cahiers de validation remplis et visés Rapport d'évaluation 	Les cahiers de validation constamment rempli

VI. CONCLUSION

Nous venons de parcourir, le processus de mise en apprentissage pratiqué par l'AGEFOP. Il commence d'abord par la prospection de postes d'apprentissage, puis la sélection et le placement et enfin se termine par l'évaluation et la certification de l'apprenti. Tout cela est fait pour aboutir à une insertion réussie de la cible constituée essentiellement de jeunes déscolarisés. Cette insertion sera couronnée de succès, si toutes les activités planifiées permettent de rendre employable le jeune placé en apprentissage.

Comme nous l'avons dit plus haut, la coordination de ce projet, nécessite un plan de suivi-évaluation d'un ensemble d'indicateurs. Or si l'on tient compte des différentes modalités et période d'évaluation d'un projet, est-il possible à ce stade de mesurer objectivement ces effets voir même son impact.

En effet l'évaluation ex-ante, c'est à dire avant la mise en œuvre du projet (lors de la phase d'instruction) ne nous intéresse pas ici. Par contre le

suivi-évaluation pendant et surtout l'évaluation ex-post c'est-à-dire à la fin de l'intervention, représentent l'objet de notre étude. Ainsi une bonne partie de notre travail nous a servi à mesurer les effets du projet voir même son impact sur la cible et les parties prenantes. Cette mesure a été possible par le fait que le projet a débuté depuis 1996 et a mis en formation par apprentissage à la date du 31 juillet 2010, **13215** jeunes. Un cycle de formation prend au maximum trois (03) ans, et la possibilité est donnée aux apprentis qui n'ont pas réussi, de faire une quatrième année. Il y a donc eu environ quatre (04) cycles de formation, couronné certainement par une insertion réussie de la cible. C'est d'ailleurs cet effet lié à l'employabilité, que notre étude se charge de vérifier sur un échantillon de jeunes et d'entreprises. A présent nous allons analyser les résultats obtenus et terminer par des recommandations.

La mise en œuvre du projet a nécessité le déploiement de moyens matériels et humain qui ont permis d'aboutir à des résultats. Ces résultats ont parfois été mis à la disposition des bailleurs et des



gouvernants par le biais de rapports mensuels ou de rapports bilan. Il faut noter que les bailleurs et l'autorité gouvernementale, attendent d'un projet qu'ils ont financé, qu'il atteigne les objectifs globaux fixés. Par conséquent, il faut l'évaluer à une période bien précise. Pendant l'évaluation, il s'agira de comparer les différents résultats obtenus avec les valeurs cibles qu'on s'était préalablement fixées. Nous avons décidé de le faire par une analyse des chiffres des rapports du projet, afin d'être situés sur l'efficacité de l'intervention. A côté de cette première analyse, celle concernant les réponses aux questionnaires administrés auprès des acteurs et des bénéficiaires, nous a permis d'apprécier les effets de l'intervention.

▪ Analyse du bilan du projet PFA

Cette analyse nous a permis de mesurer l'atteinte des objectifs quantitatifs du projet. Autrement dit d'apprécier le nombre de jeunes formés en rapport avec les objectifs. Le démarrage du PFA a été fait, à partir de **1996** avec **5000** jeunes mis en apprentissage et il fallait mettre en formation **10.000** jeunes à partir de la 2^{ème} année pendant 10 ans³⁵. Ce qui fait un chiffre cumulé de **105 000** jeunes qu'on devait recruter jusqu'en fin 2006.

Afin de comparer cette valeur cible de **105 000** jeunes qu'on devait mettre en apprentissage et le résultat obtenu en 2006, nous avons examiné les tableaux ci-dessous provenant des rapports du projet.

Ces tableaux regroupent des données sur les effectifs des jeunes mis en apprentissage depuis le début du projet et aussi les effectifs par filières et par genre au 31 mai 2008. Les données du second tableau avaient été recueillies, à la faveur d'un séminaire bilan sur l'apprentissage en Côte d'Ivoire³⁶. Il a fallu actualiser le tableau en y incorporant les données jusqu'en 2012, année du démarrage du programme d'urgence (PEJEDEC) dont le volet apprentissage a été confié à l'AGEFOP.

Il faut préciser que le démarrage du volet apprentissage de cet autre programme, a poussé l'Agence à arrêter l'inscription des jeunes au niveau du PFA. Cette décision s'explique par le fait que le PEJEDEC offre aux jeunes d'autres types d'accompagnement rendus nécessaires par le contexte de sortie de crise postélectorale. Il ne fallait donc pas avoir une même cible, l'une bénéficiant de

mesure plus attractive d'accompagnement que l'autre.

Cependant, la face à une forte demande, l'Agence a décidé pour l'année scolaire 2014-2015 de reprendre les inscriptions en FQA (ex PFA) afin de rendre permanent le mode de formation par apprentissage. Toute fois les inscriptions ne concernent que les jeunes dont les tranches d'âge ne sont pas prises en compte par le PEJEDEC.

³⁵ Le projet de formation par apprentissage de l'AGEFOP (Document technique), p.7

³⁶ Séminaire national sur l'apprentissage .Grand-Bassam VITIB du 27 au 30/10/2010



Tableau récapitulatif N°3: effectif d'apprentis en formation par spécialités à la date du 31 mai 2008³⁷

Spécialités	Garçons	Filles	Total
Alimentation	102	449	551
Couture	30	208	238
Coiffure	7	92	99
Construction métal	99	0	99
Bois	83	1	84
Mécanique auto	427	28	455
Elect. Auto	27	4	31
Elect. Bat	90	3	93
Froid Clim	113	6	119
Electronique	61	2	63
Mécanique Générale	5	0	5
Rebobinage	6	0	6
Peinture Auto	2	0	2
Machiniste	3	0	3
Electromécanique	3	0	3
Imprimerie	3	3	6
Total en effectif	1061	796	1857
Total en pourcentage	57,14%	42,86%	100%

Source (rapport diagnostic du PFA)

Tableaux N°4: effectifs des apprentis de 1996 à 2012

Apprentis/ Année	Apprentis Inscrits	Apprentis Certifiés	Apprentis A Certifier	Déperditions	Apprentis en Formation
1996	1860	Il n'y a pas eu de certification pendant cette période	Non signalé	Non signalé	1860
1997	1367		Non signalé	Non signalé	3227
1998	2561		Non signalé	Non signalé	5036
1999	2167		502	250	7203
2000	392	1200	2000	1700	2695
2001	887	379	400	49	2754
2002	186	193	307	70	2370
2003	330	285	110	5	2300
2004	557	176	203	90	2388
2005	265	143	500	131	1879
2006	571	234	303	50	1863
2007	404	365	299	66	1537
2008	787	108	102	50	2064
2009	310	93	170	31	2080
2010	571	43	458	122	2028
2011	448	35	450	633	1358
2012	555				1611
Totaux	14 356	3254	5804	3247	

Source (séminaire nationale sur l'apprentissage)

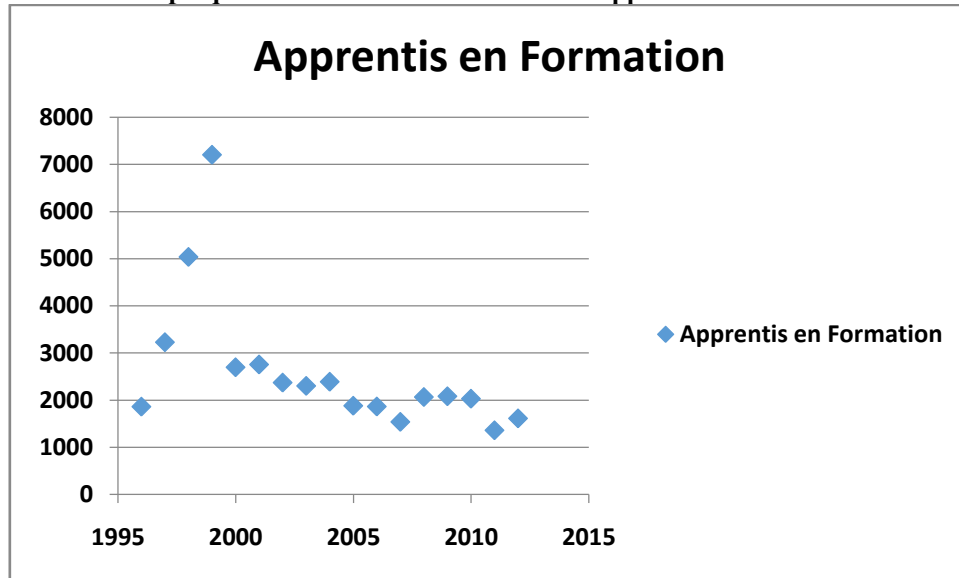
Afin de mieux faire ressortir les différentes tendances des chiffres de nos deux tableaux, nous les avons accompagnés de graphiques. L'un correspond à l'évolution des effectifs par genre en relation avec les métiers choisis et l'autre correspond à l'évolution des effectifs par année.

³⁷ Kossonou T., « Rapport diagnostic (Etat des lieux analyses et perspectives) », pour le compte du PFA



➤ Nombre d'apprentis en formation par année

Graphique N° 1 : variation du nombre d'apprentis en formation



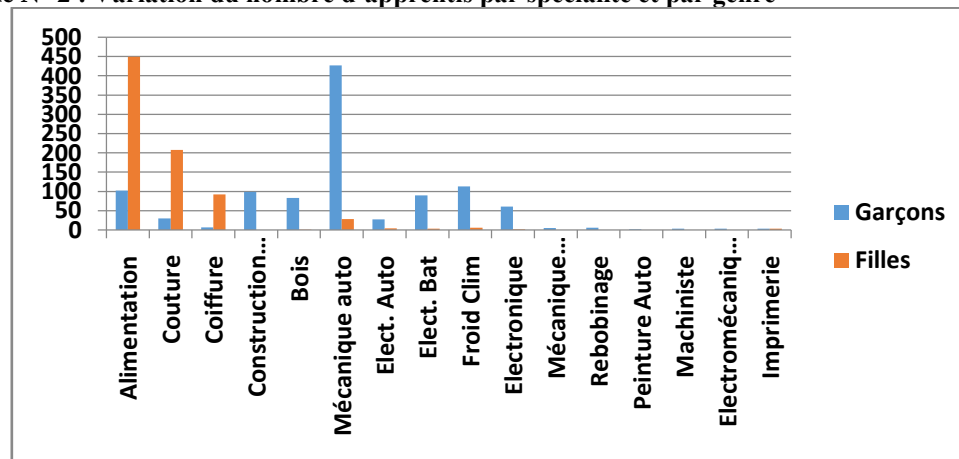
Source (l'étude)

L'analyse du graphique 1 montre que de 1996 année de démarrage du projet jusqu'en 1999 le nombre d'apprentis a connu une hausse. Le pic a été atteint en 1999 avec **7203** apprentis en formation. Cette progression peut s'expliquer par le fait que les campagnes d'information auprès des jeunes ont abouti à une bonne connaissance par la cible de cet autre mode de formation. En 2000 le nombre a connu une baisse considérable et a peu varier jusqu'en 2012. Par ailleurs la crise de septembre 2002 n'a fait qu'accentuer cette tendance.

Si nous prenons le chiffre **8798** qui est le nombre total de jeunes inscrits de 1996 à 2006 diminué du nombre d'abandon pendant cette période, nous constatons qu'il y a un écart considérable avec la valeur cible de **105 000** jeunes qui devaient être formés par apprentissage pendant 10 ans. Ce qui donne un taux de réalisation de **8.37 %** de mise en formation. Un taux trop faible qui peut s'expliquer par le fait que ce mode de formation n'a pas eu du succès chez les jeunes.

➤ Nombre d'apprentis par genre et par spécialités

Graphique N° 2 : Variation du nombre d'apprentis par spécialité et par genre



Source (l'étude)



L'analyse du graphique 2, nous montre que ce sont les spécialités de l'hôtellerie, de la restauration (Alimentation), des métaux mécaniques et de l'électricité qui intéressent les jeunes postulants à la formation par apprentissage. Il apparaît également que les filles ont une préférence pour l'alimentation, la couture et la coiffure tandis les garçons optent pour la mécanique et les spécialités liées à l'électricité.

➤ **Le nombre d'apprentissages achevés**

A ce niveau nous avons pris en compte le nombre total d'apprentis certifiés (**3254**) et ceux qui étaient en attente de certification (**5804**) à la date du rapport bilan de fin 2012 (voir tableau 1). La somme donne le nombre d'apprentis ayant achevés leur formation (**9058**). Si nous faisons un rapport avec le nombre de jeunes inscrits en apprentissage, nous trouvons un taux d'achèvement de **63,09 %**. Ce taux qui se situe au-dessus de la moyenne montre qu'un nombre considérable de jeunes vont jusqu'au bout du processus de formation. Il faut noter que les certifiés sont ceux qui ont pu accéder à leur certificat. Par contre, le reste se contente de l'attestation provisoire de fin de formation pourvu que l'employeur n'exige pas le parchemin définitif.

▪ **Analyse qualitative des résultats du projet**

➤ **La qualité de la formation**

Cet aspect a été abordé dans l'étude³⁸, en se focalisant sur les métiers de la mécanique auto, le secteur de la climatisation et du froid et le secteur de la coupe et couture. Le tableau suivant montre les tendances qui ce sont dégagées.

Tableau N° 5 : opinion des entreprises sur la formation par apprentissage de type AGEFOP

METIERS	OPINION
Mécanique automobile	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>L'âge minimum des apprentis est de 15 ans</i>▪ <i>Quelques entreprises acceptent comme niveau d'éducation la 5^{ème}, d'autres demande la 3^{ème} ; parfois même des analphabètes sont acceptés pourvu qu'ils maîtrisent bien le français</i>▪ <i>Elles sont heureuses que l'AGEFOP leur offre une formation de meilleure qualité en théorie</i>▪ <i>La formation par apprentissage traditionnel dure prend au moins cinq ans, comparés à la formation de l'AGEFOP qui n'en prend que trois ans....</i>▪ <i>Les formateurs sont les entrepreneurs eux même ou les chefs d'équipes.....</i>▪ <i>La formation sur le tas se fait sans support didactiques (les garages informels manquent même de dessins et de schémas techniques) C'est l'une des raisons qui ont milité en faveur de l'offre de l'AGEFOP.</i>▪ <i>Selon leur jugement l'apprenti issu du mode moderne atteint afin de la troisième année un niveau de productivité équivalent à 80% de celui d'un travailleur adulte.</i>
Coupe -couture	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>La formation pratique est, en grande majorité, guidée et réalisée par le chef d'entreprise lui-même, parfois la formation est déléguée en partie aux travailleurs adultes (des « tailleurs »)</i>▪ <i>Après trois années les apprentis sont productifs à 85% du niveau des travailleurs plus qualifiés.</i>

Source (étude GTZ³⁹)

³⁸Schuh.P, Ibrahima.G, op. cit. , p.16, p.17, p. 20

³⁹ Idem.



A travers les opinions citées dans le tableau, nous constatons que les entreprises interrogés ont une opinion favorable concernant qualité qu'apporte l'intervention de l'AGEFOP dans le déroulement de l'apprentissage. En outre ils sont conscients que pour avoir un apprenti bien formé durant trois ans, et capable de participer aux tâches de production, il faut respecter les critères suivants :

- Les postulants doivent avoir au minimum 15 ans et avoir été à l'école (niveau 5^{ème} minimum) ou à défaut maîtriser le français ;
- Utiliser les supports didactiques et accepter que l'apprenti puisse les cours complémentaires.
- Confier l'apprenti à un tuteur ou des tuteurs capables de transmettre les savoirs.

Ce constat peut nous permettre de reconnaître que les jeunes que l'AGEFOP place en apprentissage, dans les entreprises partenaires, reçoivent une formation de qualité. C'est d'ailleurs l'effet que le projet devait atteindre.

➤ **L'employabilité (insertion de l'apprenti)**

Les informations sur le taux d'insertion, qui est l'indicateur de référence capable de nous situer sur l'employabilité des apprentis durant cette période, émanent d'une part d'une estimation de l'AGEFOP⁴⁰ et d'autre part de l'étude⁴¹ réalisée pour le compte de la GTZ:

- Sur **100** jeunes déscolarisés formés par l'AGEFOP et insérés dans le tissu socioéconomique, **32%** le sont par l'emploi salarié et **68%** le sont par l'auto emploi⁴²
- Nous avons retenu les appréciations suivantes de l'étude de la GTZ

⁴⁰ AGEFOP (Document technique), op.cit., p.4

⁴¹Schuh.P, Ibrahima G, op.cit., p.16

⁴² AGEFOP (Document technique), op cit , p 4



Tableau N° 6 : Opinion de l'étude sur la possibilité d'embauche après la formation

METIERS	OPINIONS
Mécanique automobile	« L'embauche est, très rare. Mais si besoin en est, il est très important de comprendre que les garages ne vont, en priorité, embaucher que du personnel qui a été formé dans leur atelier et dont ils connaissent en particulier la moralité au travail. Un apprenant libéré normalement ne sera pas embauché ; mais il reste en contact avec l'entreprise pour servir comme réservoir de main d'œuvre occasionnelle »
Froid-climatisation	« Et c'est pourquoi on espère qu'on embauchera tous les apprenants excellents quand la crise quand la crise économique et sociale en Côte d'Ivoire prendra fin ».

Source (étude GTZ)

Les opinions exprimées confirment encore la qualité de la formation. Cependant, tout porte à croire que l'embauche est difficile, bien que le passage des jeunes dans l'entreprise lui donne plus de chance qu'un autre.

En tenant compte des taux précisés par l'AGEFOP, on se rend compte la proportion d'auto emploi est plus élevée. Cette tendance peut favoriser, la création d'autres emplois dans la mesure où en s'installant, il y a de forte chance que le jeune embauche aussi.

Malgré le fait que le rapport de l'AGEFOP et l'étude de la GTZ ne donne pas de chiffre sur le nombre d'apprentis insérés nous pouvons considérer tout de même que ces sont devenus employables.

- Analyse des données de l'enquête
Après avoir administré nos questionnaires aux acteurs et aux bénéficiaires du projet, les aspects suivants nous permettant de mettre nos hypothèses à l'épreuve, méritent d'être soulignés :

- Type d'entreprises d'accueil des apprentis
Les 27 apprentis interrogés ont fait leur apprentissage dans 21 entreprises (voir document annexe) Ces entreprises sont de tailles variables et le dispositif de management est fonction de cette taille. Cependant le constat a été fait qu'elles sont de taille moyenne pour la plupart. Aussi une bonne proportion d'entre elles ont un fonctionnement artisanal. Le chef d'entreprise est à la fois le propriétaire (15 répondants sur 16 sont propriétaires). Cette tendance se retrouve aussi dans les entreprises du secteur de l'hôtellerie restauration. Mais nous avons constaté qu'elles sont plus structurées.

- La sélection et l'accueil de l'apprenti dans l'entreprise

- La sélection et le placement de l'apprenti
Les anciens apprentis interrogés ont eu l'information sur le mode de formation en par l'intermédiaire d'un parent (10 répondants sur 26) ou par une connaissance (14 répondants sur 26). Ils ont été rarement informés par la presse. Le

placement s'est fait à la suite d'un entretien de motivation avec un Inspecteur d'Orientation et une remise de bulletin de présentation par un Conseiller d'Apprentissage, après la confirmation de leur choix. Ce constat, montre que le jeune a fait le choix d'un métier en ayant en été informé sur tous ces aspects. Ce qui crée une motivation chez lui et le met par conséquent dans de bonne disposition d'apprentissage.

Concernant le profil d'entrée requis pour garantir un bon apprentissage, les Conseillers d'Apprentissage estiment que l'âge idéal doit se situer entre 15 ans et 24 ans (3 répondants sur 4) et les niveaux scolaire qui convient est la fin des classes primaires ou la fin 1^{er} cycle du secondaire. Ils notent que ce profil peut permettre un bon apprentissage, dans la mesure où, l'apprenant est encore « malléable », et est capable d'assimiler les cours complémentaires théoriques.

- **L'accueil de l'apprenti dans l'entreprise**
Les apprentis sont accueillis, dans la plupart des entreprises par le chef d'entreprise ou son adjoint, et par la suite un tuteur ou plusieurs sont désigné pour son encadrement. L'enquête a montré que c'est souvent le patron de l'entreprise qui est aussi le tuteur. Cela s'explique par le fait que la majeure partie des entreprises, qui ont reçu les apprentis sont de type artisanal. Concernant les entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, nous avons fait le constat qu'elles sont pour la plus part structurées et accueillent les apprentis par le biais d'un service du personnel. C'est ce service, qui va par la suite le mettre en contact avec un ou des tuteurs.

- **L'encadrement de l'apprenti par le tuteur**

L'encadrement de l'apprenti par le tuteur, commence par les conseils d'usage et par une visite des installations. Il va par la suite, observer le tuteur dans l'exécution des tâches, et après un temps, il est autorisé à travailler en toute autonomie. Concernant le recours à la méthode d'apprentissage dite « TWI », la plupart des tuteurs ont affirmé ne pas



l'utilisé. Mais à travers les réponses consignées dans le tableau ci-dessous, on constate que les pratiques

ne sont pas loin de cette méthode même si les répondants ont du mal à les définir.

Tableau N° 7: Description de quelques méthodes employées par les tuteurs

NOM ET PRENOM DU TUTEURS	REponses
SOUGUE OUSMANE	Je base ma méthode d'encadrement sur la discipline. Si l'apprenti est discipliné il est attentif.
AKA JEAN	Je lui montre le b-a-b-a du métier et il passe ensuite chez les autres ouvriers
ZEBE FERNAND	Je lui apprend le b-a-b-a du métier et aussi la connaissance de l'atelier, la discipline
DONGO	Je teste d'abord l'aptitude de l'apprenant à lire, ensuite il apprend à lire les instruments
KOUAME N'GORAN KEVIN	Je communique beaucoup avec les apprenants. Je mets l'accent sur la précision
SANO GO LADJI	Nous commençons toujours par des notions théoriques(Hygiène) et ensuite on passe à la pratique
TANNEVART DAVID ALAIN	Donner l'envie d'apprendre le métier aux apprenants
SORO OUDIE PAUL	J'explique à partir des schémas
N'DRI	L'apprenant observe pendant un moment et par la suite est autorisé à pratiquer.
KONE DAN	j'explique ensuite je laisse faire.

Source (l'étude)

D'ailleurs, ce constat ne pouvait pas être autrement dans la mesure où la plupart des tuteurs n'ont jamais suivi une formation en pédagogie de l'alternance (03 répondants sur 17 affirment avoir suivi une formation en pédagogie de l'alternance). Concernant le nombre de tuteur désigné pour l'encadrement de l'apprenti, les réponses ont montré que ce facteur n'avait pas d'influence sur la qualité de l'encadrement. Cette tendance s'est traduite par le fait que les répondants ont trouvé que l'utilisation d'un ou plusieurs tuteurs garantissait, l'efficacité des apprentissages. Cependant, ils ont noté que la désignation de plusieurs tuteurs, permettait à celui qui ne s'occupait pas de l'apprenti, de vaquer à ses tâches habituelles de production.

➤ **Le suivi technico-pédagogique par les conseillers d'apprentissage**

A ce sujet, les quatre conseillers interrogés ont affirmé suivre les apprentis dans les entreprises au moins une fois par mois. Ils estiment que cette fréquence de visites peut leur permettre de prodiguer des conseils aux tuteurs et aussi de suivre avec eux, l'acquisition des compétences par les apprentis. Par ailleurs, un Conseillers d'Apprentissage parmi les 4 interrogés pense que les visites trop rapprochées pourraient gêner les activités de production de l'entreprise. Concernant l'efficacité de ces visites sur les apprentissages, tous les apprentis interrogés ont trouvé qu'elles amélioreraient les enseignements du tuteur. Ils ont par ailleurs noté, qu'après chaque

visite du conseiller d'apprentissage, les tuteurs étaient plus regardants sur les différentes tâches qu'ils devaient exécuter. D'ailleurs, tous les tuteurs interrogés trouvent que leur collaboration avec les Conseillers d'Apprentissage sont bonne.

➤ **Les outils de suivi**

Les Conseillers d'Apprentissage, ont tous affirmé, utilisés le livret de suivi et les cahiers de validation des acquis. Ils déposent ses outils chez les tuteurs lors du placement, et par la suite, ils les aident à les remplir. Ce constat a été confirmé par les tuteurs, qui ont signalé pour la plus part, ne pas posséder d'outil propre de suivi. Ils utilisent tous les outils de suivi déposés par le Conseiller d'Apprentissage. Seulement 02 tuteurs sur 17 interrogés ont leur outil de suivi qu'ils utilisent en appui au livret d'assiduité et au cahier de validation.

➤ **Acquisition des compétences au niveau des apprentis**

Les apprentis pensent que la période d'apprentissage, leur ont permis d'acquérir des compétences. Ils étayent leurs réponses, par le fait que l'écart entre les premiers jours d'apprentissage et environ un an après, soit comblé par des savoirs faire importants. Par ailleurs, à la question de savoir combien de temps il faut à un apprenti pour être utilisé à des tâches de production, les tuteurs ont estimé qu'il fallait environ 6 mois pour les plus motivés et assidus. Pour cette même question, les apprentis ont mentionné aussi qu'à partir de 6 mois, ils étaient utilisés à des tâches de production. Par



contre les conseillers d'apprentissage ont estimé cette durée à 12 mois. Toute fois, ils pensent que la durée dépend du métier et est surtout fonction du profil d'entrée en apprentissage du jeune. Pour eux, un jeune qui a un niveau d'étude du secondaire 1^{er} cycle et dont l'âge varie de 15 à 24 ans, peut suivre aisément les apprentissages et devenir dans délai relativement court, utile à l'entreprise formatrice. Il est important de noter, que l'étude a remarqué que la plupart des entreprises, donnent des primes aux apprentis à partir du moment où ils les utilisent à des tâches de production. Cependant, cette pratique n'est pas formalisée dans la plupart des cas, dans la mesure où le montant n'est pas fixe et n'est pas régulièrement versé. Ce constat été fait à partir des réponses données par les apprentis, qui ont reconnu que les patrons leur donnaient des primes, à partir du moment ils ont commencé à travailler seul. Nous avons par ailleurs, orienté nos questions de sorte à comparer cette prime avec 35 0000 FCFA (ancien SMIG), et nous avons constaté que le gain mensuel des apprentis était inférieur ou égale cette somme pour la plupart des répondants.

➤ **L'employabilité des apprentis (insertion des apprentis après la formation)**

L'enquête a relevé qu'à la fin de la formation les apprentis quittent les entreprises pour la plupart (55,6%). Cette tendance est plus marquée au niveau du secteur des métaux-mécaniques et de l'électricité. Par ailleurs, ils travaillent pour la majorité à leur propre compte et ils affirment subvenir à leur besoin par le métier qu'ils ont appris. A ce niveau, les apprentis du secteur de l'électricité ont tendance à créer leurs propres entreprises et nombreux sont ceux sont aujourd'hui des maîtres d'apprentissage accueillant des apprentis venant de l'AGEFOP (**04** répondants sur **05** du secteur des métiers de l'électricité ont créés leur entreprise)

Par contre, au niveau des entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, les fins d'apprentissage sont couronné en majorité par des Contrats à Durée Déterminé (CDD) au sein de ces entreprises. Les anciens apprentis de ce secteur affirment aussi subvenir à leur besoin par le métier qu'ils ont appris.

Que le jeune termine son apprentissage par l'auto-emploi ou par une embauche, on constate que cette situation découle du métier qu'il a appris lors de l'apprentissage. 82,4% d'entre eux affirme subvenir à leur besoin par le métier appris en apprentissage. Ils ont acquis des compétences qu'ils sont à mesure de monnayer. Par conséquent ils sont devenus employables à la fin du processus. Ce qui peut garantir une bonne insertion dans la vie active.

▪ **Recommandations**

Nous avons à travers notre étude, fait une incursion dans un mode de formation, qui est censé proposé une autre alternative à la formation des jeunes. Nous avons constaté que ce mode est appliqué par l'AGEFOP à travers un projet de formation. Il a permis aux jeunes mis apprentissage, d'avoir des emplois par l'exercice d'un métier. Toute fois, il serait bon de mettre l'accent sur les points suivants pour une optimisation et une pérennisation de ce mode de formation :

➤ **Au niveau de l'information des jeunes**

Informers les jeunes à la fin du cycle primaire et du cycle secondaire, sur l'importance de l'apprentissage des métiers par la formation professionnelle par apprentissage. Cette information devrait se faire par les médias et aussi par les inspecteurs d'orientation lors de leurs visites dans les établissements scolaires. Aussi, il serait souhaitable d'intensifier les journées carrières avec les professionnelles des métiers.

➤ **Au niveau du dispositif réglementaire**

▪ Prendre un décret d'application permettant aux entreprises qui accueillent des apprentis de bénéficier d'une exonération fiscale;

▪ Etudier avec le patronat et les branches professionnelles l'octroi d'une indemnité aux apprentis à partir de 6 mois d'apprentissage ;

▪ Orienter en apprentissage les jeunes qui le désirent à la fin du cycle primaire et du cycle secondaire.

➤ **Au niveau du dispositif pédagogique**

▪ Organisation chaque année par l'AGEFOP de session de formation technique et pédagogique des tuteurs en collaboration avec l'IPNEPT et les établissements de la formation professionnelle;

▪ Renforcer l'équipe de conseiller d'apprentissage afin de combler le déficit et de tenir compte des nouveaux métiers ;

▪ Prévoir des plages horaires destinées aux apprentis dans tous les établissements de la formation professionnelles afin de faciliter le déroulement des cours complémentaires.

VII. CONCLUSION

L'analyse nous a permis de constater que le projet PFA mis en place pour rendre employable un nombre de jeunes en situation de chômage, n'a pas atteint ces objectifs quantitatifs. Cependant, nous avons découvert que les jeunes bénéficiaires sont passés de personnes sans aucune qualification à des personnes ayant acquises des compétences leur permettant d'être employables. Cette qualification a été possible grâce au mécanisme de suivi et



d'évaluation opérée auprès des tuteurs par les conseillers d'apprentissage de l'AGEFOP.

Nous nous sommes intéressés à un projet qui avait pour objectif générale de contribuer à la réduction du chômage des jeunes, par une formation professionnelle par apprentissage. Cette formation, en mettant l'accent sur l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, devait rendre employable les jeunes déscolarisés. Pour cela, le projet s'est déployé sur le territoire national à partir de 1996. Cependant, nous avons circonscrit notre étude sur la ville d'Abidjan qui comprend une proportion considérable de la cible à traiter.

Il faut rappeler que notre étude avait pour objectif général de mesurer la contribution du projet de formation par apprentissage à l'atteinte de l'employabilité des jeunes. Pour cela nous avons examiné les rapports bilan du projet et aussi les résultats de nos entretiens avec les acteurs et les bénéficiaires.

Il faut noter que nous avons été confrontés à un problème d'accès aux personnes identifiées pour répondre à nos questions. Il s'agit des patrons d'entreprises qui n'avaient toujours pas le temps et des anciens apprentis qui eux aussi sont devenus des patrons. Heureusement, nous avons pu interroger 27 apprentis sur 30 prévus, 17 tuteurs sur 30 prévus, 16 chefs d'entreprises sur 30 prévus. Concernant nos collaborateurs les 04 conseillers d'apprentissage, les interrogations ont été menées avec plus de facilité dans mesure où ces derniers nous côtoient chaque jour.

Malgré le nombre limité de personnes interrogées, nous pensons que les tendances qui ce sont dégagées peuvent à notre avis représenter l'ensemble des opinions sur les questions débattues.

Les analyses des rapports bilans sur le projet et des études réalisées par des structures indépendantes d'une part et les réponses des bénéficiaires et des acteurs d'autre part, nous ont permis de constater que le choix du projet de formation par apprentissage des métiers (PFA) pour résoudre le problème de chômage des jeunes est approprié. Il a permis par une procédure de mise en apprentissage et un mécanisme de suivi de rendre employable la majorité des bénéficiaires.

Fort de ce constat, nous pouvons confirmer l'hypothèse principale qui indique que la formation professionnelle par apprentissage de type dual contribue à l'atteinte de l'employabilité des jeunes déscolarisés.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUE

[1]. Unesco, Institut International de planification de l'éducation, *planification de l'éducation*

dans un contexte des problèmes actuels de développement, un séminaire de l'IIPE, Paris, 3-8-octobre 1983, vol 1

[2]. Etude sur le profil démographique et l'emploi en Côte d'Ivoire, OIT, bureau sous régional de l'Afrique de l'ouest

[3]. Dictionnaire Larousse
www.larousse.fr/dictionnaires/francais/formation/34643

[4]. J.Beillerot, B Charlot, J.P Darré, G.Malgaive, « s'interpellent. Le débat reste ouvert. Au sujet du savoir scientifique. La vulgarisation en question. science, production et savoir scientifique, le savoir et les pédagogues », *Revue éducation permanente*, n° 39 40 ? P.93

[5]. ¹D.Barnoin, F.Beaujolin, F.Berton, R.Bieganski, J-C.Castagnos, D.Fabbro, P.Giulani, F.Hoizey, M.Ledru, N.Mandon, A.Meignant, S.Michel, M.Monier, F.Mornet, F.Robin, F.Rychener, B.Thery, D.Thierry, C.Tomasino, « *Prévoir et gérer les emplois et les compétences* », *Revue éducation permanente*, n° 105, p. 18

[6]. ¹http://fr.wikipedia.org/wiki/formation_professionnelle

[7]. ¹http://fr.wikipédia.org/wiki/ingénierie_de_formation

[8]. <http://www.foad-mooc.auf.org> publication de Moreno M. sur les enjeux et démarche de l'ingénierie de formation

[9]. Terme De Référence pour la réingénierie des programmes du projet de formation par apprentissage : Département d'Ingénierie de la Formation (DIF) de l'AGEFOP qui a pour mission de produire les outils nécessaires à la diffusion de la formation et à la gestion des projets de formation.

[10]. Côte d'Ivoire :Droit du travail-Apprentissage, décret n°96-286 du 3 avril 1996

[11]. ¹Fabienne K., *Entre tuteur et formateur : une rencontre dans l'alternance. Contribution à la réflexion sur le dispositif tutoral de la formation en alternance des infirmières*, mémoire de master professionnel 2^{ème} année sous la direction de Laurence Cornu, Université François Rabelais-Tours, année universitaire 2009-2010,P.23

[12]. Mathey-Pierre C., Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, Paris : Retz (réédition 2005), p.820

[13]. Zaouani-Denoux., « *Le rapport à l'alternance, de l'injonction à l'appropriation* », Conservatoire National des Arts et Métiers Centre de Recherche sur la



- Formation 292 rue St Martin 75141 F-75003PARIS,p.2
- [14]. Geay.A., « *l'école de l'alternance* », Paris, l'Harmattan, 1998, p.33
- [15]. Bourgeon G., « *Sociopédagogie de l'alternance, Mésonnance* », Revue Education permanente, 1979 n° 115, p. 69
- [16]. ¹ Fr.wikipedia.org/wiki/emploi
- [17]. <http://fr.wikipedia.org/wiki/Employabilité>
- [18]. Résultats de l'enquête sur l'emploi réalisée en 2012 par l'AGEPE en collaboration avec l'INS et l'ENSEA
- [19]. Déterminants de l'emploi, compétitivité, contrats et cout du travail, performances des entreprises en Côte d'Ivoire : approche des relations contractuelles, de l'organisation interne, de l'efficacité et du cout du travail. Volume 1, janvier 2000 .AGEPE : observatoire de l'emploi, des métiers et de la formation.
- [20]. Moderniser l'apprentissage.50 propositions pour former plus et mieux, livre blanc rassemblant les propositions issues des consultations des acteurs institutionnels de l'apprentissage, les formateurs, les responsables CFA, les chefs d'entreprises présenté par Renaud-Dutheil Secrétaire d'Etat aux petites et Moyennes Entreprises, au Commerce aux Professions libérales à la Consommation en conseil des ministres le 27aout 2003, p.3
- [21]. Elodie A. et Liliane B.,*L'apprentissage : un impact positif sur la réussite scolaire des niveaux V*, Enseignement-Education, Economie et Statistique, n° 454,2013
- [22]. Enquête trimestrielle en France : « *Les jeunes et l'emploi* », les résultats détaillés de l'enquête, octobre 2014, réalisé par «Opinionway » pour « Prism'emploi »
- [23]. Benoit C., Alexandre L. « *La mobilité professionnelle des apprentis et ses effets salariaux. Les enseignements de l'enquête Génération 2004* », Economie et statistique n° 471, 2014
- [24]. Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Nor : ETSX1400015L/Bleue-1, Etude d'impact, 21 janvier 2014
- [25]. Richard-W., Ewa F., « *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'ouest, vers une meilleure insertion professionnelle des jeunes* », Département de la Recherche de l'AFD, 2007
- [26]. Etude nationale : « *La formation professionnelle et le secteur informel* », Côte d'Ivoire, Projet mis en œuvre par SeguagGmH
- [27]. Clément Kouadio K., « *Politique active d'emploi et employabilité des jeunes dans la ville d'Abidjan* », Groupe d'économie « Lare-Efi du développement », DT/159/2010
- [28]. Bourgeon G., 1979, « sociopédagogie de l'alternance, Mésonnance » in Revue Education permanente n° 115, p.
- [29]. Dessus P., « *Description et prescription dans les méthodes de recherche en éducation* », J.-F Marcel (Ed), *Les sciences de l'éducation, des recherches, une discipline*, Paris, L'Harmattan, 2002
- [30]. Schuh P. et Ibrahima.G « Coût et avantages des entreprises participant à la formation professionnelle par alternance ou apprentissage en Côte d'Ivoire », étude réalisée pour le compte de IBC Berlin gérant en Côte d'Ivoire le projet d'Appui à l'Introduction de la Formation Professionnelle par Alternance (AIFPA) pour le compte de la Coopération Technique Allemande(GTZ), avril 2006.
- [31]. Léa.B, Résumé de : « *l'enquête et ses méthodes : l'entretien* », de Blanchet A et Godman A, Armand Colin 2010