Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion

Ministère de l'Enseignement Technique
et de la Formation Professionnelle, RCI
(METFP)

CESAG - BIBLIOTHEQUE

MEMOIRE DE DESS EN INGENIERIE ET GESTION DE LA FORMATION

Thème :

« LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE: ENJEUX ET PERSPECTIVES »

Bibliothèque du CESAG
106144

Par :
BOLI Djézoho
9ème Promotion DESS/IGF
Année Académique 2008-2009

Directeur de mémoire :
M. YESSOH Y. Siméon
Ingénieur de la Formation
Chef du Service de l'Ingénierie à l'AGEFOP

DEDICACES

- Au Seigneur Jésus-Christ, mon Dieu,

« Je chanterai toujours les bontés du Seigneur. Ma bouche fera connaître ta loyauté pour des siècles. ». Ps 89,2.

- A Sidonie-Micaelle, mon adorable et tendre épouse,

Précieuse, comme je t'appelle affectueusement, tu l'as vraiment été à mes côtés, par ton soutien moral, spirituel et affectif pour surmonter toutes les angoisses et incertitudes inhérentes à toute aventure audacieuse.
Que le Seigneur te bénisse infiniment !

- A mes adorables enfants,

Christ Pierre-Daniel, Esther-Rébecca, Laurette-Stéphanie, Louis-Roy Samuel,

Vous êtes toute ma force, tout mon espoir ! Par ce travail, je vous indique le chemin à suivre pour votre bonheur futur.

- A toute ma famille,

Avec à sa tête, Tonton BOLI Honoré, cher père qui a toujours rêvé plus loin pour moi, Léhy Sabine Jones, 'My beloved darling sister', Brigitte-Emmanuelle Dorothée et Ani Fidèle Tchoumé, mes sœurs au soutien discret mais ô combien réconfortant, Serges-Pacôme, mon frère qui m'a toujours compris et soutenu, à toute ma grande famille,

Je dis MERCI du fond du cœur.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

REMERCIEMENTS

Mes sincères remerciements à :

- M. Moussa DIENG, Directeur de l'Institut des Langues et de l'Ingénierie de la Formation (ILIF), Mme TOURE Lily N'gom et à tout le personnel de l'ILIF ;
- M. Adama Guiro SENE, Chef du Département de l'Ingénierie et Gestion de la Formation à l'Institut des Langues et de l'Ingénierie de la Formation (ILIF) ;
- Tous nos professeurs Adama G. SENE, Kèba DIALLO, Samb N'DIAGA, Abdramane M'BENGUE, Sémou DIOUF, pour la pertinence de leurs interventions ;
- Toute la 9ème promotion de l'Ingénierie et Gestion de la Formation, notamment à Cheickh Cissé M'BACKE, Aliou K. TANDIA, au doyen Salif N'DAO ;
- M. Tilomian KONE, Sous-directeur chargé du budget au CESAG, à toi cher aîné, pour toute ta sollicitude à notre égard et tes conseils avisés ;
- M. Ibrahima B. Diouf et son épouse Maty Pene Kouyaté, chers tuteurs, pour tout le soutien inestimable que vous nous avez accordé. Nous avons été le centre d'intérêt de vos soucis durant tout notre séjour. Seul le Tout-puissant saura vous le revaloir ;
- Mme Jeannette KOUDOU, Directeur Général de l'AGEFOP, pour m'avoir autorisé à faire mon stage durant toute la durée de ma formation ;
- M. Jean-Claude KOUAME, Directeur du Département de l'Ingénierie et de la Formation (DIF) de l'AGEFOP pour l'accueil et l'autorisation accordée à M Yessoh YESSOH pour la direction de mon étude ;
- M. Hyppolite KACOU, Chef du Secrétariat Particulier du Directeur Général de l'AGEFOP ;
- M. Yessoh YESSOH, Chef du Service de l'Ingénierie au Département de l'Ingénierie et de la Formation (DIF) à l'AGEFOP pour sa disponibilité, sa direction avisée et la grande pertinence de ses observations durant toute la conduite de ce travail de recherche ;
- Mme et MM. les responsables des différents départements et centres de formation de l'AGEFOP ;
- Tout le personnel de l'AGEFOP, notamment au personnel du DIF ;

CESAG BIBLIOTHEQUE

- M. le Directeur Général de l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) et tout son personnel ;
- M. le Directeur Général du Fonds National de Solidarité (FNS) et tout son personnel ;
- M. le Directeur des Formations Professionnelles du METFP.
- M. N'Dri, Secrétaire Exécutif de la Plateforme de Service (PFS) et les membres de son équipe projet ;
- M. le Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire et son personnel ;
- M. le Président de la Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire et son personnel ;
- M. le Président de la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire ;
- M. le Président de la Fédération ivoirienne des PME/PMI ;
- M. le Président de la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire ;
- M. le Président de la Fédération des Cabinets de Formation Professionnelle ;
- Mme Brigitte BROU, Directrice de l'Institut International de Langues WIISE et tout son personnel, pour son soutien ;
- Tous mes collègues du Conseil d'Enseignement Anglais du Lycée Classique d'Abidjan pour leur soutien, ainsi qu'à tous les amis ;
- Mon ami et frère Ebi N'DAKON pour m'avoir indiqué le chemin du CESAG en m'encourageant à passer le concours d'entrée au CESAG, mon aîné Paul KOKO pour sa ténacité et son soutien en prières ;

CESAG - BIBLIOTHEQUE

LISTE ALPHABETIQUE DES ABREVIATIONS

AAP : Atelier d'Application et de Production

AFNOR : Association Française des Normes

AGEFOP : Agence nationale pour le développement de la Formation Professionnelle

AGEPE : Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi

BNETD : Bureau National d'Etudes Techniques et de Développement

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CCI-CI: Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire

CDC : Centre de Calculs

CEDEAO : Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest

CESAG : Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion

CEVIT: Centre d'Eveil et d'Innovation Technologique

CFPI : Centre de Formation et de Perfectionnement aux métiers Industriels

CG: Conseil de Gestion

CGECI : Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire

CNA-CI : Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire

CNMCI: Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire

CSO: Centre de Sociologie des Organisations

DAAFCL: Département des Affaires Administrative, Financière, Comptable et de la Logistique

DG: Direction Générale

DIF: Département de l'Ingénierie et de la Formation

DMPC: Direction du Marketing, du Partenariat et de la Communication

DRH: Direction des Ressources Humaines

DSRP : Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté

EPIC: Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial

F.A. : Formation par Alternance/Apprentissage

FC : Formation Continue

FDFP: Fonds de Développement de la Formation Professionnelle

FI-PME : Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises

CESAG - BIBLIOTHEQUE

FNCFP: Fédération Nationale des Cabinets de Formation Professionnelle

FNR: Fonds National de Régulation

FNS : Fonds National de Solidarité

FP: Formation Professionnelle

IGF: Ingénierie et Gestion de la Formation

ISO : International Standard Organisation

ILIF : Institut de Langues et d'Ingénierie de la Formation

MEN : Ministère de l'Education Nationale

MESRS : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

METFP: Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

MJSL : Ministère de la Jeunesse, du Sport et des Loisirs

NTIC: Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

OAT : Organisation Administrative du Travail

ONFP: Office National de la Formation Professionnelle

OST: Organisation Scientifique du Travail

PA : Projet Apprentissage

PFS : Plateforme de Service

PNDDR : Programme National de Démobilisation, Désarmement et Réinsertion

PNSC : Programme National de Service Civique

REAC : Référentiel des Emplois, Activités et Compétences

ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois

SAC : Système d'Actions Concrets

TA : Taxes à l'Apprentissage

TFPC : Taxes à la Formation Professionnelle Continue

CESAG - BIBLIOTHEQUE

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES **PAGES**

I- LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Hypothèse 1.....21
Tableau 2 : Hypothèse 2 21
Tableau 3 Hypothèse 3.....22
Tableau 4 : Grille d'analyse stratégique.....31
Tableau 5 : Couverture territoriale.....33
Tableau 6 : Couverture par secteur d'activité.....33
Tableau 7 : Qualité des Ressources Humaines.....33
Tableau 8 : Quantité et qualité des Ressources Techniques.....34
Tableau 9 : Formations et renforcement des capacités des agents AGEFOP 34
Tableau 10 Formations et produits de formations offerts par l'AGEFOP 34

II- LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Organigramme de l'AGEFOP.....26
Figure 2 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP-AGEPE.....37
Figure 3 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP-FDFP.....37
Figure 4 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP-FNS.....38
Figure 5 : Modélisation des rapports actuels FDFP-AGEPE.....38
Figure 6 : Modélisation des rapports actuels AGEPE-FNS.....39
Figure 7 : Modélisation des rapports actuels au sein du dispositif de la formation.....39
Figure 8 : Modélisation des rapports AGEFOP-Cabinets de formation professionnelle...43
Figure 9 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP-Autres acteurs de la F.P.....44
Figure 10 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP-Grandes Ecoles.....44
Figure 11 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP-Centres de F.P.....45
Figure 12 : Modélisation des rapports attendus AGEFOP-AGEPE.....50
Figure 13 : Modélisation des rapports attendus AGEFOP-FDFP.....51
Figure 14 : Modélisation des rapports attendus AGEFOP-FNS.....52
Figure 15 : Modélisation des rapports attendus au sein du dispositif de la F.P.....52

CESAG - BIBLIOTHEQUE

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE

PRESENTATION DE L'ETUDE, CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

CHAPITRE 1 : PRESENTATION DE L'ETUDE
CHAPITRE 2 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE
CHAPITRE 3 : PRESENTATION DE L'AGEFOP

DEUXIEME PARTIE

PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS, ENJEUX ET PERSPECTIVES

CHAPITRE 1 : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS
CHAPITRE 2 : LES ENJEUX DU ROLE DE L'AGEFOP
CHAPITRE 3 : PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

CONCLUSION

CESAG - BIBLIOTHEQUE

INTRODUCTION GENERALE

Admirée pendant longtemps pour sa stabilité politique et sa performance économique, la Côte d'Ivoire, à l'image des autres pays de la zone subsaharienne, a vu son développement ralentir dès le début des années 1980 à cause des effets de la crise économique mondiale dont les premiers signes se sont très vite fait sentir dans plusieurs domaines dont celui de l'éducation formation. Ces signes se sont traduits par l'arrêt brutal de la construction des écoles et d'autres infrastructures de formation par l'Etat, la réduction des personnels de formation et d'encadrement, des licenciements dans le secteur privé, tous ces facteurs ont eu pour conséquences un flux important de jeunes déscolarisés, un taux de chômage élevé et une paupérisation croissante de la population.

Au début des années 1990, ces problèmes, aggravés par les conséquences du changement de l'ordre politique mondial d'une part, et les mutations imposées par la rapide évolution technologique dans le monde professionnel et économique d'autre part, ont contraint ces Etats africains à une révision de leurs politiques de développement mais surtout de formation.

Désormais, pour faire face aux nouveaux défis imposés par le contexte de la mondialisation, la formation d'un nouveau type de professionnels s'impose. Inéluctablement, les premiers services publics en charge du secteur professionnel depuis les indépendances connaissent soit une révision de leurs structures, soit un remplacement par de nouveaux services plus adaptés.

En Côte d'Ivoire, l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) et le Fonds National de Régulation (FNR), premiers organes publics de gestion du secteur de la formation professionnelle sont dissouts et remplacés par trois autres que sont le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) en 1991, l'Agence nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) en 1992 et enfin l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) en 1993. La création par décrets de ces trois services publics traduit la volonté de l'Etat ivoirien de s'attaquer à la question de la formation professionnelle par domaine de spécialité.

C'est l'un de ces services, l'AGEFOP, chargé du développement de la formation professionnelle qui fait l'objet de notre étude. Comment travaille-t-il ? Sa mission lui impose-t-il de travailler de façon parallèle ou en synergie avec les autres services susmentionnés? Peut-il travailler en vase clos et être efficace ? En somme, comment l'agence œuvre-t-elle à la mise en œuvre de la politique de développement de la formation professionnelle, politique par

CESAG - BIBLIOTHEQUE

laquelle, l'Etat s'efforce de lutter contre la pauvreté ? Ces questions nous situent sur toute l'importance du rôle de l'AGEFOP.

Bien plus important aujourd'hui, l'agence voit sa mission revêtir une dimension plus grande, transcendant celle de la simple question de la formation professionnelle. En effet, le contexte de crise militaro-politique dans lequel la Côte d'Ivoire se trouve plongée depuis bientôt une décennie nécessite des réponses idoines aux questions de désoeuvrement, identifiées comme l'une des causes ayant conduit une partie des jeunes vers des aventures risquées telle la participation aux conflits armés. L'AGEFOP appelée à intégrer des programmes de sortie de crises à sa mission première devient de facto un outil de prévention de tensions sociales. Les enjeux liés à son rôle sont par conséquent très importants, quels sont-ils et quelles perspectives pour la période post-crise ?

CESAG - BIBLIOTHEQUE

PREMIERE PARTIE :

PRESENTATION DE L'ETUDE, CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE I : PRESENTATION DE L'ETUDE

Réfléchir sur le rôle de l'AGEFOP, un maillon important dans le dispositif de promotion de la formation professionnelle mis en place par l'Etat ivoirien requiert que le contexte et l'intérêt de cette réflexion soient situés.

I.1. CONTEXTE

La fulgurante évolution technologique que connaît le monde depuis ces dernières décennies a entraîné la reconfiguration de bien de domaines de la vie de l'homme, notamment le domaine professionnel. En effet, ce que Dominique Bériot appelle « l'explosion de l'activité scientifique[1] » a, de fait, entraîné des bouleversements énormes dans le monde du travail, allant de la disparition partielle ou totale de pans entiers d'activité à l'émergence d'autres. Conséquemment, les politiques et pratiques de formation mises en œuvre dans les entreprises des secteurs public et privé sont de plus en plus axées sur l'adaptation et l'anticipation constantes afin de ne pas rester en marge de ces mutations. La question essentielle qui se pose alors est de savoir quelle formation professionnelle pour ce monde en perpétuelle mouvance ?

A l'instar des autres pays du monde entier, la Côte d'Ivoire ayant perçu l'importance de cette question, en a fait une préoccupation majeure, en l'inscrivant dans sa constitution en son article 7, engageant l'Etat à assurer « l'égal accès de tous les citoyens à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi.[2] ». Cette disposition constitutionnelle est renforcée par le décret N° 96-285 du 03 Avril 1996 portant formation professionnelle, qui stipule en son article premier que « Dans un but de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique, le travailleur est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement professionnel.

La formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel peuvent être entrepris à l'initiative de l'employeur ou à la demande du travailleur.

La formation professionnelle continue et le perfectionnement professionnel concernent tous les travailleurs, quels que soient les types de contrat qui les lient à l'employeur.[3] ».

La question de la formation professionnelle a donc toujours constitué un centre d'intérêt pour les pouvoirs publics et a connu, de ce fait, plusieurs évolutions institutionnelles comme indiquées ci-après :

---

[1] D. Bériot, *Manager par l'approche systémique,* Eyrolles Editions d'Organisation, 2206.
[2] Art.7 de la Constitution ivoirienne du 01 Août 2000.
[3] Art. 5 du décret N°96-285 du 03 Avril 1996.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

- 1959 : institution des Taxes à l'Apprentissage (TA) ;
- 1964 : instauration des Taxes à la Formation Professionnelle Continue (TFPC) ;
- 1977 : création de l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) et du Fonds National de Régulation (FNR), première structure de financement de la formation professionnelle par la loi n° 77-924 du 17 Novembre 1977 ;
- Au début des années 1990, ces deux structures sont dissoutes et font place à trois autres que sont le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) en 1991, l'Agence nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) en 1992 et enfin l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) en 1993.

La création de ces trois dernières structures marque une rupture dans le mode de gestion de la formation professionnelle par l'Etat ivoirien. Autrement dit, la politique de développement de la formation professionnelle antérieurement confiée à l'ONFP-FNR est désormais segmentée en trois domaines de spécialité que chacune des trois structures est appelée à gérer : le développement de la formation professionnelle à l'AGEFOP, son financement au FDFP et l'insertion de la population formée à l'AGEPE.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Dans ce dispositif, l'AGEFOP, qui nous intéresse particulièrement dans le cadre de notre étude, a connu à son niveau quelques reformes qui méritent d'être relevées.

- 1998, anciennement sous tutelle du Ministère de l'Education Nationale (MEN), l'agence passe sous celle du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP);
- 1995, 2000 et 2007, en interne, le souci d'adapter l'agence à son environnement en constante évolution conduit sa Direction Générale à procéder à différentes reformes de ses départements techniques.

A la faveur de la troisième reforme en 2007, le Département de l'Ingénierie et de la Formation (le DIF) est créé. L'agence qui entend cristalliser l'espoir placé en elle par l'Etat ivoirien, veut jouer pleinement son rôle en favorisant réellement le développement de la formation professionnelle. Pour ce faire, un séminaire bilan est organisé avec pour thème : « **Quel bilan de la politique de dynamisation de l'AGEFOP, cinq (05) années après l'atelier d'orientation de Bingerville[1] ?** »

[1] Thème du séminaire de l'AGEFOP tenu du 23 au 25 Janvier 2007 à Grand-Bassam

I.3. DELIMITATION DU CHAMP DE L'ETUDE

Afin de bien cadrer notre réflexion, nous avons fait une délimitation du champ de l'étude. Cette délimitation porte sur les aspects géographique, sociologique et thématique pris en compte dans le cadre de notre recherche.

I.3.1. Délimitation géographique

L'AGEFOP est l'un des trois services nés de l'éclatement de l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP). Ces trois services, existant par la volonté politique, constituent dans leur ensemble le dispositif mis en place par l'Etat de Côte d'Ivoire pour la mise en oeuvre de sa politique de formation professionnelle. A ces trois (03) structures, il faut ajouter le Fonds National de Solidarité (FNS) créé en 2001 et qui est présent dans le cadre de la Plateforme de Service (PFS). Il est par conséquent important pour nous, pour comprendre le rôle de l'AGEFOP, de le situer dans le cadre de ce dispositif. C'est pourquoi, outre l'AGEFOP, notre réflexion sera aussi portée sur les autres structures.

Nous avons intégré à cet espace occupé par ces structures gouvernementales, d'autres acteurs tels des cabinets de formation professionnelle, les différentes chambres consulaires comme la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI), la Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire (CNA-CI), la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire (CNMCI) et les organisations professionnelles que sont la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), la Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises (FI-PME), la Fédération Nationale des Cabinets de Formation Professionnelle et des Grandes Ecoles.

Tous ces acteurs du secteur de la formation professionnelle étant à Abidjan, la capitale économique, toute notre étude a été faite à Abidjan.

I.3.2. Délimitation sociologique

Les populations sur lesquelles nous avons travaillé sont de trois groupes différents.

- Le premier groupe est composé des membres du personnel de l'AGEFOP intervenant dans les différents départements administratifs et techniques de l'agence et les moyens qui sont les leurs;

- Le deuxième est constitué de personnes ressources des quatre services publics que sont l'AGEPE, le FDFP, le FNS et l'AGEFOP, ainsi que les membres de l'équipe projet de la Plate-forme de Service (PFS);

CESAG - BIBLIOTHEQUE

- Enfin le dernier groupe renvoie aux autres acteurs du secteur de la formation professionnelle tels les centres et écoles de formation professionnelle, le ministère de tutelle, les cabinets de formation professionnelle, les chambres consulaires et les associations du secteur professionnel.

I.3.3. Délimitation thématique

L'AGEFOP agit à partir d'un cadre bien précis, celui du dispositif mis en place par l'Etat ivoirien. L'ensemble des relations et interactions liant les éléments de ce dispositif constituent le système dans lequel il faut situer son action pour en appréhender la portée. La thématique qui convient au mieux pour cette étude est pour nous, l'approche systémique qui est un outil important dans l'analyse stratégique des organisations.

Cette approche intègre la prise en compte des différents acteurs composant l'environnement ou le système auquel l'élément objet d'étude appartient ainsi que leurs actions et interactions susceptibles d'influencer le comportement des uns et des autres.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

I.4. OBJECTIFS DE L'ETUDE

Nous pouvons définir deux types d'objectifs. Ils sont d'ordres général et spécifique.

I.4.1. Objectif général

Par la présente étude, notre volonté est de contribuer au développement de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire en suggérant quelques pistes de réflexion qui pourraient servir comme repères à l'AGEFOP et aux décideurs des pouvoirs publics. Cette réflexion aidera également pour une meilleure lisibilité des rôles de tous les acteurs et partenaires qui interviennent dans la formation professionnelle.

I.4.2 Objectifs spécifiques

Sans être exhaustif, nous pouvons lister les objectifs suivants :

- Identifier les facteurs limitant la portée de l'action de l'AGEFOP dans la mise en œuvre de la politique de développement de la formation professionnelle ;
- Identifier les enjeux de sa mission sur différents plans ;
- Identifier les ressources nécessaires à mobiliser pour la réussite de sa mission ;
- Définir les actions à entreprendre pour favoriser le succès de sa mission.

CHAPITRE II : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, nous présentons les fondements théorique et méthodologique qui ont guidé notre démarche pendant l'étude.

II.1. CADRE THEORIQUE

Ce cadre théorique ou conceptuel nous donne les éléments idéels qui ont aidé à rendre intelligible et donc à problématiser ce qui fait l'objet de notre étude. Pour arriver à ces éléments, nous avons fait référence aux publications d'auteurs qui, par leurs recherches, ont fourni les concepts explicatifs des rapports sociaux dans tout environnement donné.

II.1.1 Revue de littérature

L'idée force qui transparaît à travers notre thématique est celle du rôle que l'AGEFOP joue. Qui parle de rôle, parle aussi d'acteur qui en est porteur et d'un espace où ce rôle est joué. L'AGEFOP est donc mise dans un rôle d'acteur social et le dispositif étatique ainsi que le secteur d'activité auquel il appartient constituent les espaces où est déroulée son action. Son rôle ne peut par conséquent échapper à l'influence des atouts dont elle dispose et qui fondent son pouvoir d'une part, et de celle des rapports qu'il entretient avec les autres acteurs du secteur de la formation professionnelle d'autre part.

Cette étude nous situe ainsi dans la thématique de la théorie des organisations, dont les principaux concepts sont le pouvoir, les conflits, les rapports sociaux, l'analyse des configurations et la communication dans les groupes, pour ne citer que ceux-là. Cette thématique a inspiré de nombreux auteurs sociologues tout comme des experts de la formation professionnelle. Nous pourrons citer entre autres :

- **TAYLOR W. F. (1856-1915) & FAYOL H (1841-1925):** Ces deux ingénieurs, le premier américain et le deuxième français, sont considérés comme les précurseurs de la théorie des organisations pour leurs études portant respectivement sur l'organisation scientifique du travail (l'OST) et l'organisation administrative du travail (l'OAT) dans la période du développement industriel. Leurs travaux ont permis d'éclairer les acteurs du monde du travail sur le rôle imparti à chaque acteur dans l'espace et le temps mais aussi sur les relations fonctionnelles qui existent entre les différents acteurs du même espace.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

- **WEBER Max (1864-1920) :** *Economie et Société*, Paris, Plon, 1977. Sa réflexion sur les formes d'administration, appelée la bureaucratie, trace véritablement les sillons de plusieurs travaux d'analyse sur les fonctionnements et dysfonctionnements des organisations. Ainsi de M. Weber à Michel Crozier, en passant par d'autres chercheurs tels Robert K. Merton, Philip Selznick et Peter Blau, la notion de bureaucratie a connu une évolution sémantique et a fini par être substituée par celle d'organisation. Les travaux de recherche de ces différents chercheurs, notamment, M. Crozier ont fourni des concepts tels, le système, le pouvoir, le désir, la stratégie qui sont des ressources utiles dans l'analyse stratégique des organisations.

- **MERTON K. Robert,** *Bureaucratic Structure and Personality, Social Forces*, XVIII, 1940, pp.560-568. Issu du courant structuro-fonctionnaliste de la sociologie américaine, R. Merton s'est intéressé particulièrement aux dysfonctionnements causés par la rigidité des règles bureaucratiques (règles caractérisant l'idéal-type d'autorité wébérien) dans le fonctionnement des administrations.

- **CROZIER M. et FRIEDBERG E.,** *l'Acteur et le Système*, 1977 : C'est par Michel Crozier que la réflexion sur la sociologie des organisations connaît un essor en France. Dans le Centre de Sociologie des Organisations (CSO) qu'il crée au début des années 1960, ses recherches faites avec son équipe et en collaboration avec E. Friedberg lui permettent d'aboutir pour la première fois à la formalisation théorique de l'analyse stratégique des organisations. Dans le livre *l'Acteur et le Système,* M. Crozier et E. Friedberg s'interrogent sur la marge de liberté dont disposent les acteurs sociaux dans leurs rapports pour une action collective, les contingences et contraintes auxquelles leur coopération est soumise et enfin la stratégie adoptée pour renforcer leur position ou leur pouvoir.

- **Eugène ENRIQUEZ,** *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*, Paris, Declée de Brouwer, 1997. Dans cet ouvrage constitué de trois parties, E. Enriquez dans la première partie, met en relief l'influence des organisations sur la vie des individus qui la composent, le degré d'identification de ces personnes à leur organisation selon le pouvoir que leur octroie la structure de l'organisation et qui les met en action. Dans la deuxième partie, il ressort le rôle joué par la formation et la psychosociologie dans la

CESAG BIBLIOTHEQUE

transformation des organisations. Pour lui, « la psychosociologie est une discipline qui favorise l'exploration du plus intime de l'être, en l'étudiant concrètement dans ses actions individuelles et collectives. Elle ne met pas de côté le champ politique dans lequel s'inscrivent les décisions et les actes ». Enfin dans la troisième et dernière partie, il met en lumière le changement et la volonté d'émergence du sujet humain. Le rôle de ce dernier dans la création et l'animation du lien organisationnel et social constituent la question principale développée.

- **BERIOT Dominique,** *Manager par l'approche systémique*, 2006, dans cet ouvrage, l'auteur par ailleurs grand spécialiste français des entreprises pour avoir occupé pendant plusieurs années de hauts postes de direction, comme DRH par exemple, dans différentes sociétés, puis comme expert consultant dans des entreprises publiques et privées, se sert des outils conceptuels entrant dans le cadre de l'analyse stratégique des organisations pour proposer des pistes de résolution de problèmes. Il se sert notamment de l'approche systémique qui s'appuie sur la configuration des rapports entre les éléments d'un système pour identifier la source du dysfonctionnement au sein du système et le levier catalyseur du changement.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Les travaux de ces différents auteurs sociologues et spécialistes des organisations ont servi de repères pour la canalisation de notre étude. Nous nous sommes surtout appuyé sur l'approche systémique telle qu'inspirée par le dernier auteur cité, à savoir, Dominique Bériot pour l'analyse du rôle de l'AGEFOP. Mais en fait, qu'est-ce que la systémique ?

II.1.2. La systémique

Il est important et utile pour une bonne compréhension de l'évolution de notre réflexion de s'accorder sur les concepts et terminologies utilisés, aussi, nous paraît-il important de présenter brièvement la systémique à travers sa définition, son origine et son évolution dans le temps.

II.1.2.1. Définition du concept

La systémique peut être définie comme une démarche scientifique dont le but est d'étudier des phénomènes dans leur contexte environnemental. Pour certaines sources, elle s'oppose à la démarche analytique qui isole l'élément étudié de son ensemble pour le comprendre tandis que la systémique s'intéresse plutôt à la complexité de l'ensemble. Pour d'autres elle

« complète la méthode analytique classique et met l'accent sur l'ensemble et les propriétés.[1] ». Quel que soit l'angle sous lequel ce concept est pris, les adeptes de la systémique défendent deux hypothèses.

La première est que « un ensemble possède des propriétés qui se révèlent beaucoup mieux par l'étude des ensembles que par celle des parties qui le composent.[2] » La deuxième est que « la connaissance de l'objet doit passer par l'étude des relations et des interactions qu'a cet objet ou cet ensemble avec son environnement.[3] ».

Ce sont ces hypothèses qui fondent notre choix de l'approche systémique pour comprendre le rôle de l'AGEFOP dans le développement de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire. L'agence ne gérant qu'un aspect de la politique globale de la formation professionnelle initiée par l'Etat, notre réflexion sur ce sujet paraîtrait partielle si les dimensions de financement et d'insertion des populations cibles n'étaient pas intégrées. Et Watzlawick et Al nous confortent dans notre choix quand ils reconnaissent « qu'un phénomène demeure incompréhensible tant que le champ d'observation n'est pas suffisamment large pour qu'y soit inclus le contexte dans lequel ledit phénomène se produit.[4] ». Pour une meilleure compréhension du concept, il est bon de le reprendre depuis son origine jusqu'à sa conception actuelle en passant par son évolution.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

II.1.2.2. Origine du concept

La systémique ou encore le concept de la systémique tire son origine du mot « système ». Selon le dictionnaire français Le Grand Larousse, le mot système, en latin « systema » ou en grec « sustêma », désigne un « ensemble organisé de principes coordonnés de façon à former un tout scientifique ou un corps de doctrine.[5] » Cette définition est enrichie par l'apport d'auteurs tels De Rosnay et Mélèze.

Pour De Rosnay, « un système est un ensemble d'éléments en interaction dynamique, organisés en fonction d'un but.[6] » p.93. Quant à Mélèze, il définit le système en ces termes : « Des finalités et des buts étant exprimés sur un environnement, un système finalisé est un ensemble organisé de moyens, méthodes, règles et procédures qui permet d'obtenir des réponses satisfaisantes de l'environnement.[7] ».

---

[1] EDUCATECHNOLOGIQUES : Jacques Lapointe, L'approche systémique et la technologie de l'éducation
[2] EDUCATECHNOLOGIQUES : Jacques Lapointe, L'approche systémique et la technologie de l'éducation
[3] EDUCATECHNOLOGIQUES : Jacques Lapointe, L'approche systémique et la technologie de l'éducation
[4] Watzlawick et Al
[5] Le Grand Larousse, Vol.4, p. 2942, 1989.
[6] Rosnay J. De, Le macroscope : Vers une vision globale, Paris, Seuil, 1975
[7] Mélèze : L'analyse modulaire des systèmes de gestion, Puteaux, France : Editions hommes et techniques

Le système fait donc appel à des terminologies telles « ensemble, relation, interaction, dynamique, organisation, but », pour ne citer que ceux-là, qui ont servi d'outils à de nombreux chercheurs dans le domaine des sciences sociales.

II.1.2.3. Evolution du concept

Il s'est construit peu à peu dans une acception moderne aux Etats-Unis dans les années 1940 avec l'apport des sciences comme les mathématiques, la physique, l'ingénierie, la gestion et la biologie à travers les travaux de certains chercheurs parmi lesquels l'on peut citer N. Wiener, C. E. Shannon, V. Bertalanffy qui fut l'un des pionniers.

En 1937, V. Bertalanffy avance le concept « de système ouvert[1] » qui évolue vers la théorie générale des systèmes. L'objectif de cette théorie était de fournir des principes explicatifs de l'ensemble considéré comme système à l'aide desquels on pourrait modéliser la réalité.

C'est le français Michel Crozier, qui de retour en France après un long séjour aux Etats-Unis, favorise le développement de ce concept quand il crée le Centre de Sociologie des Organisations (CSO) dans les années 1960. Avec son équipe de chercheurs et en collaboration avec E. Friedberg, il publie son œuvre *L'acteur et le Système, 1977* op.cit., œuvre dans laquelle il formalise pour la première fois la théorie de l'analyse stratégique. Les outils de cette analyse sont les concepts de pouvoir, stratégie, système d'actions concret (SAC). Avec ce dernier concept, M Crozier identifie la structuration réelle des rapports entre les éléments du système pour expliquer la quête de pouvoir et la stratégie de positionnement de chaque élément par rapport aux autres éléments du système. En effet, selon l'analyse croziérienne, cette stratégie de positionnement des éléments du système pour le renforcement du pouvoir de chacun à l'intérieur du même système fait insidieusement passer les acteurs sociaux de la poursuite des objectifs de l'action collective vers celle d'objectifs personnels, « lesquels ne sont pas nécessairement compatibles avec ceux de l'organisation.[2] ». Il n'est donc pas surprenant de constater la survenance de conflits et de rupture dans les rapports entre les éléments du système.

C'est pour proposer des pistes de résolution des conflits liés à la déviation des objectifs de l'action collective que Dominique Bériot, s'inspirant de cette analyse croziérienne propose dans son livre *Manager par l'approche systémique,* (op. cit.) l'un des outils de l'analyse stratégique qu'est la modélisation.

---

[1] V. Bertalanffy, La Théorie Générale des Systèmes (General system theory).
[2] Claudette Lafaye, *La sociologie des organisations,* Armand Colin, 2007.

II.1.3. Problématique et hypothèses

A la lumière de ce concept de la systémique, en quels termes se posent le ou les problèmes liés au rôle de l'AGEFOP ? Quelles réponses peuvent être avancées dans la compréhension de ces problèmes ? La problématique nous permet d'identifier le ou les problèmes à résoudre et par les hypothèses nous esquissons des réponses plausibles à ces problèmes.

II.1.3.1. Problématique

C'est au séminaire de Grand-Bassam marquant assurément un tournant décisif dans le re-cadrage de ses missions que l'AGEFOP exprime mieux sa volonté de répondre à sa vocation de Cabinet d'ingénierie de l'Etat ivoirien. Un regard sur les nouvelles orientations arrêtées à cette rencontre et sur la stratégie de leur mise en œuvre révèle sur le plan technique, la prise en compte des trois (03) niveaux d'intervention selon la démarche d'ingénierie de la formation à savoir les niveaux micro, mezzo et macro.

Au niveau micro, les actions telles « accroître les effectifs de l'encadrement AGEFOP, perfectionner et former les agents à tout le processus d'ingénierie[1] » traduisent l'intérêt porté à la formation et au renforcement des capacités des ressources humaines de l' AGEFOP pour un meilleur encadrement des populations cibles constituées des employés d'entreprises, des acteurs des différents secteurs d'activités (les coopératives, les collectivités décentralisées etc.), et des groupements sociaux tels les femmes, les jeunes déscolarisés, les diplômés, les retraités etc.

Au niveau mezzo, le souci est porté sur « la réhabilitation, l'équipement, l'extension et la création des centres de formation par apprentissage en relation avec les secteurs porteurs et le 'village AGEFOP'[2] ». Ce deuxième axe d'action de l'agence prend en charge le cadre et l'environnement dans lesquels les formations vont être données.

Au niveau macro, « faire le toilettage des programmes, contenus et filières de formation pour leur adaptation aux nouvelles orientations et défis de la formation et de l'insertion des jeunes[3] », « créer des passerelles dans tous les ordres d'enseignement [4]» sont entre autres, des actions qui viennent compléter le plan d'action de l'agence.

Mais, la mise en œuvre effective de cette démarche d'ingénierie suffit-elle pour permettre à l'AGEFOP de cerner la question de la formation professionnelle dans tout son contour ?

[1] Actes du Séminaire bilan de l'AGEFOP du 23 au 25 Janvier 2007, p.105
[2] Actes du Séminaire bilan de l'AGEFOP du 23 au 25 Janvier 2007, p.105
[3] Actes du Séminaire bilan de l'AGEFOP du 23 au 25 Janvier 2007, p.105
[4] Actes du Séminaire bilan de l'AGEFOP du 23 au 25 Janvier 2007, p.105

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Pour élucider ce questionnement, nous avons exploré l'environnement interne et externe de l'agence.

Au niveau de son environnement interne, l'intérêt est porté aux ressources de l'agence. En effet, la couverture de tout le territoire ivoirien et des différents secteurs d'activités (secteurs primaire, secondaire et tertiaire) est un aspect non négligeable de la question dont la prise en compte requiert que l'agence dispose d'importantes ressources. Ces ressources sont d'autant importantes qu'elles constituent les facteurs de production déterminants pour l'efficacité de l'action de l'AGEFOP. L'agence en dispose-t-elle en quantité et en qualité ? Parvient-elle à couvrir tout le territoire et tous les secteurs d'activités susmentionnés ? Dans quelle proportion parvient-elle à le faire face aux besoins exprimés sur l'ensemble du territoire ? La Côte d'Ivoire étant un pays essentiellement agricole, un équilibre est-il observé dans l'encadrement de ces différents secteurs d'activités ?

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Au niveau de l'environnement externe, notre intérêt s'est focalisé dans un premier temps sur les rapports de l'agence avec les autres services publics (FDFP, AGEPE, FNS) puis dans un deuxième temps sur ses rapports avec les autres acteurs du secteur de la formation professionnelle.

Il faut rappeler que l'AGEFOP n'est qu'un maillon dans le dispositif mis en place par l'Etat ivoirien pour le développement de la formation professionnelle, dispositif qui outre l'AGEFOP, comprend comme mentionné plus haut, le FDFP chargé du financement de la formation professionnelle, de l'AGEPE chargée de l'insertion professionnelle des populations cibles formées et du FNS pour le financement de projets individuels ou collectifs. Tout en ayant sa mission inspirée et définie par le politique, chacune des différentes structures et notamment l'AGEFOP devrait se trouver ainsi imbriquée dans un rapport de collaboration avec les trois autres, rapport duquel aucune d'entre elles ne devrait se soustraire - au risque de s'isoler du dispositif et faire échec à l'objectif politique global. Et pourtant, dans les actes du séminaire de Grand-Bassam, hormis la récente PFS, aucune référence significative n'est faite à un quelconque cadre de collaboration entre ces différentes structures.

Pour nous, le rôle de l'AGEFOP ne peut être apprécié à sa juste valeur que s'il est situé dans le cadre de ce dispositif. Aussi, des facteurs tels l'existence même d'un cadre de collaboration, la configuration des rapports entre les éléments le composant et l'influence de ces rapports sur l'action de l'agence sont à prendre en compte dans l'analyse de son rôle. En d'autres termes, existe-t-il un cadre formel de collaboration entre l'AGEFOP et les trois autres services publics? Bénéficie-t-elle systématiquement du financement de ses programmes de

formation par le FDFP par exemple? Ses programmes de formation répondent-ils aux résultats d'une étude préalable du marché du travail menée par l'AGEPE? L'AGEFOP peut-elle se passer d'un tel cadre de collaboration et mettre efficacement en œuvre sa mission ?

Par ailleurs, le secteur de la formation professionnelle regorge de nombreux autres acteurs que sont les chambres consulaires comme la Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire (CNA-CI), la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire (CNMCI), la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI), les organisations professionnelles comme la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), la Fédération Ivoirienne des PME/PMI (FI-PME/PMI), enfin les centres, cabinets et écoles de formation professionnelle existant sur l'initiative d'investisseurs privés. Quels rapports l'AGEFOP a-t-elle avec ces acteurs de la formation professionnelle ? Sont-ils concurrents ou partenaires de l'AGEFOP? Y a-t-il un contrôle exercé sur l'ensemble des moyens humain, matériel et technique utilisés par ces acteurs privés du secteur de la formation professionnelle ? Sur leurs programmes et contenus de formation ? L'AGEFOP a-t-elle l'autorité institutionnelle de certification de ces programmes en tant que cabinet d'ingénierie de l'Etat ?

Quelles réponses à toutes ces questions ? Nous pouvons avancer les hypothèses suivantes.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

II.1.3.2. Hypothèses

Au niveau de son environnement interne :

- L'insuffisance en quantité et en qualité des ressources dont dispose l'AGEFOP réduit considérablement la portée de son action sur les plans géographique et sectoriel.

Au niveau de son environnement externe :

- L'efficacité du rôle de l'AGEFOP reste en partie dépendante d'une coordination des actions entre les différentes composantes du dispositif de la formation professionnelle que sont le FDFP, l'AGEFOP, l'AGEPE et le FNS.

- Le positionnement de l'AGEFOP en tant que cabinet d'ingénierie de l'Etat reste partiellement lié à sa collaboration avec les spécialistes de la formation du monde professionnel et académique.

II.1.4. Définition des concepts

Il est important de donner le contenu sémantique des mots clés des différentes hypothèses avancées. Ces définitions nous permettent de nous accorder sur l'interprétation contextuelle que nous donnons à ces termes.

Dans la première hypothèse, l'on retient :

- **L'insuffisance :** Selon le dictionnaire français Le Grand Larousse (p.1638), ce mot est un nom féminin et désigne « un manque de capacités, d'aptitudes, de qualités ou encore l'impossibilité pour un organe ou une glande de remplir ses fonctions normales. ». Le mot manque étant synonyme d'absence, nous ne disons pas qu'il y a absence des ressources de sorte à rendre l'AGEFOP incapable de fonctionner mais plutôt un déficit de ces ressources. Nous interprétons donc insuffisance en termes de déficit.

- **Les ressources :** Selon Le Grand Larousse[1] (pp.2637-2638), ce mot est féminin et a pour racine latine « resugere », c'est-à-dire « ce qui tire d'embarras, améliore une situation difficile ». Ou encore, la « possibilité d'action de quelqu'un, moyens intellectuels dont il dispose. ». Enfin les « moyens et possibilités qu'offre quelque chose. ». Nous entendons donc par ressources les moyens dont dispose l'agence sur les plans humain, matériel et technique et qui lui permettent d'agir pour sortir le secteur de la formation professionnelle de l'impasse.

- **La quantité:** Issu du mot latin « quantitas », c'est un nom féminin que le dictionnaire Le Grand Larousse (p.2546) définit comme la « propriété de ce qui peut être mesuré ou compté. ». Dans le cas de l'AGEFOP, c'est le nombre des différentes sortes de ressources.

- **La qualité :** Dans le dictionnaire français Le Grand Larousse (p.2545), c'est un nom féminin d'origine latine « qualitas » et qui signifie la « manière d'être de quelque chose, chacun des aspects positifs de quelque chose qui font qu'il correspond au mieux à ce qu'on en attend. ». A cette signification il faut ajouter

[1] Le Grand Larousse, dictionnaire français, Vol.4, pp.2637-2638., 1989.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

celle d'un autre dictionnaire français Le Petit Robert[1] (p1574) qui trouve des synonymes tels « attributs, caractères, propriétés. Ce qui fait qu'une chose est plus ou moins recommandable. ». Enfin, selon AFNOR[2], la qualité est « l'ensemble des caractéristiques d'une entité qui lui confère l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés et implicites. ». Sur la base de ces définitions, nous entendons par qualité les aspects ou propriétés positifs des différentes sortes de ressources dont l'AGEFOP dispose et qui la rendent recommandable ou lui confèrent l'aptitude à satisfaire les besoins exprimés ou implicites dans le domaine de la formation professionnelle.

- **La portée d'une action :** C'est « l'étendue du champ d'action de quelque chose. » selon Le Grand Larousse (p.2466). Il s'agit donc pour nous d'avoir une idée de l'étendue de l'action de l'AGEFOP sur les plans géographique et sectoriel.

Dans la deuxième hypothèse, les termes tels l'efficacité, la dépendance, la coordination ont retenu notre attention.

- **L'efficacité :** La définition donnée à ce nom féminin d'origine latine « efficacitas » est, selon Le Gand Larousse, (p.1039), « le caractère d'une personne ou d'un organisme qui produit le maximum de résultats avec le minimum de moyens. L'AGEFOP arrive-t-elle à produire suffisamment avec les moyens dont elle dispose ? Tel est le sens que nous donnons à 'son' efficacité.

- **La dépendance :** Selon Le Grand Larousse (p.908), ce nom féminin désigne le « rapport de liaison étroite entre quelque chose et ce qui le conditionne, le régit. », ou encore « situation de quelqu'un, d'un groupe qui n'a pas son autonomie par rapport à un autre, qui n'est pas libre d'agir à sa guise. ». Cette définition nous éclaire car elle nous permet d'évaluer les limites de l'AGEFOP dans ses rapports soit avec le FDFP, soit avec l'AGEPE. Comment l'inaction ou le refus de l'AGEPE ou du FDFP peut empêcher l'AGEFOP de jouer le rôle qui est le sien ?

CESAG - BIBLIOTHEQUE

[1] Le Petit Robert[1], dictionnaire français, 1987
[2] AFNOR : Association Française des Normes

- **La coordination :** Dans une première définition, il désigne un nom féminin d'origine latine « coordinatio » et renvoie à « l'action de coordonner. Harmonisation d'activités diverses dans un souci d'efficacité.». Dans une deuxième, c'est « l'agencement des parties d'un tout selon un plan logique, pour une fin déterminée. ». Ces deux définitions respectivement de Le Grand Larousse (p.761) et de Le Petit Robert (p.389) se rapprochent et mettent en exergue trois (03) facteurs importants qui déterminent la coordination : le souci d'une efficacité, l'application d'un plan logique et un objectif visé. Dans le cadre du dispositif de la formation professionnelle mis en place par l'Etat, la mission assignée à chacune des composantes devrait, si coordination il y a, aboutir à ces résultats. Qu'en est-il depuis leur création ? Et après l'avènement de la Plateforme de Service (PFS) ?

Dans la troisième et dernière hypothèse :

- **Le positionnement :** Ce mot masculin est mieux expliqué à travers son dérivé qu'est le verbe « positionner ». Dans Le Grand Larousse (p.2473), « positionner » c'est « déterminer la position qu'un produit occupe sur un marché donné et le promouvoir en ciblant une catégorie de clientèle. ». Le positionnement de l'AGEFOP dans notre entendement renvoie donc à la détermination de sa position dans le secteur de la Formation Professionnelle par rapport à tous les acteurs de ce secteur.

- **La collaboration :** Selon Le Grand Larousse, c'est « l'action de collaborer, de participer à une œuvre avec d'autres. ». Le sens du mot se précise davantage à travers le verbe « collaborer » qui, toujours selon la même source, signifie « travailler de concert avec quelqu'un d'autre ; participer avec un ou plusieurs autres à une œuvre commune. »

  La collaboration de l'AGEFOP avec les organisations professionnelles, les cabinets et centres de formation professionnelle doit donc être comprise dans ce sens.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Enfin dans la thématique :

- **Le rôle :** Entre autres définitions, Le Grand Larousse (p.2674), définit le rôle comme « ce que doit dire ou faire un acteur dans une pièce de théâtre, genre d'action ou de comportement, à la place qu'on occupe, fonction remplie par quelqu'un, attribution assignée à une institution. ».
  Notre compréhension du terme 'rôle' cadre bien avec cette définition. Nous considérons par conséquent l'AGEFOP dans une position d'acteur, et son rôle est déterminé par la mission à elle assignée.

- **L'enjeu :** C'est un nom masculin et désigne selon Le Grand Larousse (p.2674) « ce que l'on risque dans un jeu, en particulier une somme d'argent et qui revient au gagnant. Ce que l'on peut gagner ou perdre dans une entreprise quelconque. ».
  A la lumière de cette définition, l'on peut donc avancer que l'enjeu est ce que mise le joueur ou encore ce qu'il met à risque. En ce qui concerne l'AGEFOP, l'enjeu se situe à deux niveaux.
  D'abord à son propre niveau en tant que service public, elle joue sa notoriété, sa crédibilité, ensuite sur le plan national, étant chargée de la mise en œuvre d'une politique de développement il y va de la stabilité sociale du pays.

- **La perspective :** Toujours selon Le Grand Larousse, p.2362, la perspective qui est un mot féminin désigne un « ensemble d'évènements, de projets ou évolution, devenir de quelque chose qui se présente comme probable ou possible ; éventualité, horizon. »
  Telle est notre compréhension des perspectives pour l'AGEFOP, c'est-à-dire ce qui attend l'agence comme formes d'évolution possibles si son rôle est renforcé avec des moyens adéquats pour atteindre les résultats escomptés.

II.1.5. Définition des indicateurs

Les définitions des différents concepts nous ont permis d'identifier des indicateurs à même d'aider à la mesure des variables à expliquer dans chacune des hypothèses. Ces indicateurs sont donnés dans les tableaux suivants :

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Tableau 1 : l'hypothèse 1

Concept	Dimension 1	Dimension 2	Indicateurs
Ressources	Humaines	Quantité	-Nombre par rapport aux besoins en couverture territoriale - Nombre par rapport aux domaines professionnels à couvrir
		Qualité	- Nombre d'années d'expérience - Niveau de formation -Périodicité dans le renforcement des capacités -Variété de compétences
	Matérielles	Quantité	-Nombre par rapport aux besoins en couverture territoriale -Disponible par rapport au besoin -Ratio agent/matériel de travail
		Qualité	-Niveau technologique -Age -Performance -Fonctionnalité
	Techniques		-Maîtrise de l'utilisation du matériel -Maîtrise de la méthode de travail -Adéquation formation-emploi

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Tableau 2 : l'hypothèse 2

Concepts	Dimensions	Indicateurs
Efficacité	Statistiques	-Nombre d'actions réalisées avant et après l'avènement de la PFS -Niveau de couverture des secteurs d'activités avant et après l'avènement de la PFS -Niveau de couverture du territoire avant et après l'avènement de la PFS
Dépendance		-Difficultés voire blocages d'une action liée au refus ou à l'inaction de l'une des composantes avant et après l'avènement de la PFS -Survenance de conflits liée au refus ou à l'inaction avant et après l'avènement de la PFS
Coordination	Communication	-Echange de correspondances avant et après l'avènement de la PFS. -Nombre de réunions de travail avant et après l'avènement de la PFS. -Existence d'un cadre formel de collaboration.

Tableau 3 : l'hypothèse 3

Concepts	Dimensions	Indicateurs
Positionnement	Professionnel	- Niveau de collaboration avec les cabinets de formation - Niveau de collaboration avec les organisations et associations du secteur de la formation professionnel
	Académique	- Niveau de collaboration avec les Grandes Ecoles ; - Niveau de collaboration avec les centres et écoles de formation professionnelle - Renommée au sein des élèves et étudiants des Grandes Ecoles et centres de formation professionnelle

II.2. APPROCHE METHODOLOGIQUE

Pour réaliser ce travail de recherche, nous avons eu recours à la méthode qualitative. Comprendre le rôle de l'AGEFOP tel qu'indiqué dans le thème de ce travail de recherche requiert que l'on échange non seulement avec l'AGEFOP mais également avec les autres acteurs du secteur de la formation professionnelle qui sont tous porteurs de différents rôles dont la conjugaison mène au développement de la formation professionnelle. Mais, qu'est-ce que la méthode qualitative ?

CESAG - BIBLIOTHEQUE

II.2.1. Méthode d'analyse qualitative

Selon Wikipédia, l'Encyclopédie libre, « Les **méthodes qualitatives** regroupent un ensemble de méthodes de recherche utilisées en sciences sociales, comme par exemple en sociologie, en ethnologie et anthropologie, et également en mercatique. Elles laissent délibérément de côté l'aspect quantitatif pour gagner en profondeur dans l'analyse de l'objet d'étude. Pour cela diverses techniques, basées sur l'administration de questions ouvertes et l'exploration du langage, sont mises en œuvre[1]. ».

C'est donc cette méthode que nous avons jugée comme convenant à ce type d'étude dont le but est de comprendre la complexité des relations et interactions à l'intérieur d'un système. Elle repose sur des techniques précises dont nous présentons les plus utilisées.

II. 2.2. Les techniques de collecte de données

Nous avons eu recours aux différentes techniques relatives à l'approche qualitative pour mener à bien notre recherche.

[1] Définition des méthodes qualitatives selon Wikipédia, l'encyclopédie libre

II.2.2.1. L'observation

La possibilité nous a été donnée, par notre présence physique à l'AGEFOP lors de la première alternance de nous enrichir de façon empirique en observant les agents du Département de l'Ingénierie de la Formation (le DIF) dans la conduite de leurs tâches et de ceux du Centre d'Eveil et d'Innovation Technologique (CEVIT), un centre de formation de l'AGEFOP. Cette expérience nous a permis de voir leurs conditions de travail.

II.2.2.2. La recherche documentaire

Afin de réunir le maximum d'éléments d'information susceptibles de nous éclairer dans la formulation de la problématique, nous avons eu recours à plusieurs sources. La première source est relative aux bibliothèques et salles de documentation ou d'archives des différents services publics. Nous avons visité leurs sites web respectifs. Enfin grâce à la disponibilité et à la diligence de la plupart des agents qui nous ont été recommandés, nous avons eu à notre disposition des rapports d'activités, des actes de séminaires et bilan d'activités. Des bulletins internes d'information. Toutes ces sources nous ont été d'un apport appréciable.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

II.2.2.3. L'échantillonnage

Il a été fait sur la base de la représentativité selon le type de population à enquêter. Ayant travaillé sur trois groupes différents de population, les critères dominants pour le choix des personnes à enquêter ont reposé essentiellement sur la représentativité et la qualité des personnes par rapport aux charges ou responsabilités qui sont les leurs dans leurs services.

II.2.2.4. L'enquête

Elle s'est faite avec les outils habituels que sont l'entretien, le questionnaire, le guide d'entretien. Son déroulement s'est fait non sans difficultés sur lesquelles nous reviendrons à la suite des outils de l'enquête.

- **Entretien :** C'est l'outil que nous avons utilisé le plus. Nous avons eu des entretiens avec les personnes qui nous ont été recommandées au niveau des différents services publics et privés. Ces entretiens ont été faits à différents moments pendant la phase exploratoire et tout au long du travail de recherche quand cela s'est avéré nécessaire. Nous avons par moments utilisé le téléphone ou les Nouvelles Technologies d'Information et de Communication (NTIC) à savoir les courriels et les fenêtres de

conversation tel Yahoo ! Messenger, Skype à travers l'Internet à cause de la distance et du temps qui constituaient des contraintes.

- **Questionnaires :** Ils ont reposé sur les indicateurs définis pour mesurer les variables à expliquer pour chacune des trois hypothèses. L'étude ayant consisté en l'exploration de l'environnement interne et externe de l'AGEFOP, la série des questions a été relativement longue pour nous assurer que nous prenions en charge tous les aspects de notre étude. Certains questionnaires ont été renseignés sur rendez-vous avec les personnes ressources, d'autres ont été déposés et repris plus tard.

- **Guide d'entretien :** Cet outil nous a servi de boussole quand il s'est agit de rencontrer les responsables ayant en charge des départements ou directions des différentes structures concernées par notre recherche. Ils ont été conçus selon le type d'information recherché.

- **Difficultés rencontrées :** Nous avons rencontré des difficultés de tous ordres. La sollicitation des rencontres avec les personnes ressources soumise à la démarche administrative avec la lourdeur et la lenteur qui la caractérisent. Cela nous a valu d'attendre des semaines voire des mois pour avoir la suite à notre demande quand nous avons été chanceux, sinon, nos démarches sont parfois restées vaines avec d'autres personnes après de longs mois de démarches et de négociation pour une hypothétique rencontre. L'exemple patent est celui de la Direction de la Promotion de l'Emploi à l'AGEPE. Un autre facteur des difficultés est lié à l'indisponibilité des personnes ressources du fait soit des congés, soit des missions. Nous avons eu aussi à notre niveau propre, outre les conditions financières difficiles, à intégrer les contraintes des charges professionnelles avec la pression de l'impératif du délai accordé pour la fin de ce travail de recherche.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE III : PRESENTATION DE L'AGEFOP

L'AGEFOP étant le service public qui fait l'objet de notre étude, nous la présentons dans son organisation, sa structure et sa mission. Cependant, n'ayant à charge qu'un aspect de la politique de la formation professionnelle de l'Etat, la compréhension de sa mission, nous pensons, doit être faite à la lumière des missions des autres services publics chargés des autres aspects de cette politique, à savoir le FDFP, l'AGEPE et le FNS.

Nous intégrons donc l'action de l'AGEFOP dans son contexte d'occurrence, en tenant compte de ses rapports avec les autres acteurs et partenaires intervenant dans le même secteur de la formation professionnelle que lui d'où la référence à l'approche systémique.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

III.1. CADRE INSTITUTIONNEL

L'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (l'AGEFOP) est un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC) et est, avec l'AGEPE et le FDFP, l'une des trois structures nées de l'éclatement de l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP). Au terme du décret N° 92-316 du 15 Mai 1992 portant création de cette agence, elle est organisée et reçoit des missions précises.

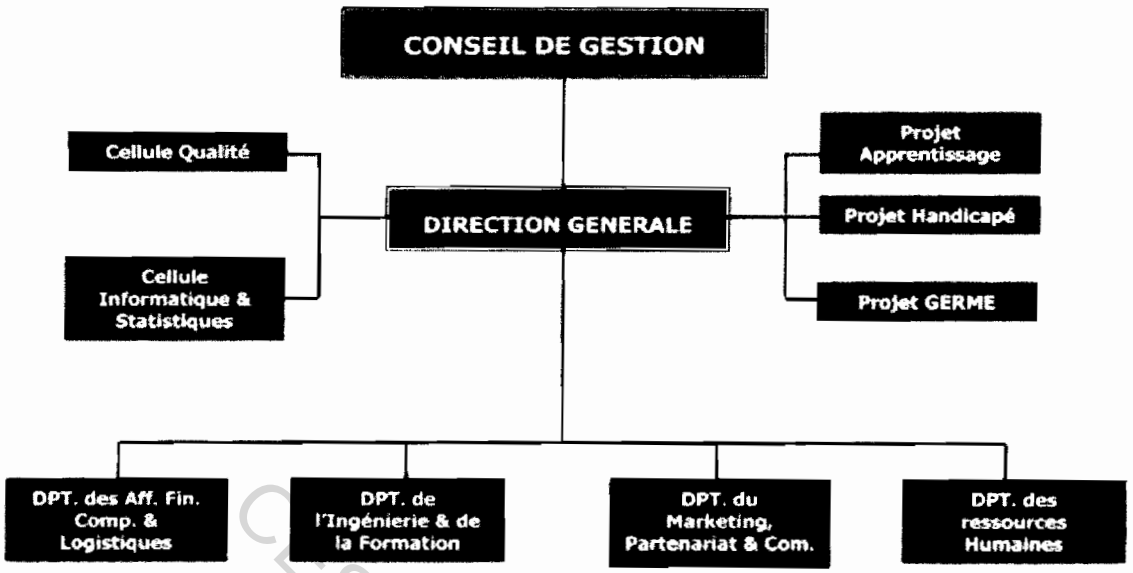
III.2. ORGANISATION ET MISSION

III.2.1. Organisation

Les articles 4 à 15 du décret de création définissent les différents organes de l'agence chargés de sa gestion et de son fonctionnement. Avec les évolutions que connaît le secteur professionnel en rapport avec les avancées technologiques et la mondialisation, cette disposition institutionnelle évolue à son tour et l'agence passe, de l'autorité du Ministère de l'Education Nationale depuis sa création, sous celle du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) en 1998.

Depuis 2000, l'agence elle-même a subi de profondes restructurations, oeuvre de la présente Direction Générale afin de dynamiser davantage ses activités et répondre aux défis de la lutte contre la pauvreté et le chômage. Aujourd'hui l'AGEFOP se présente selon l'organigramme suivant :

Figure 1 : Organigramme de l'AGEFOP



CESAG - BIBLIOTHEQUE

- **La Conseil de Gestion** : il est composé des représentants des différents ministères chargés de l'éducation et de la formation ainsi que ceux des différentes Chambres consulaires et organisations œuvrant dans le domaine de la formation professionnelle. Il est l'organe de décision.

- **La Direction Générale :** Elle est sous l'autorité du Conseil de Gestion et est l'organe de gestion de l'agence. Elle a sous sa direction quatre (04) départements. Deux (02) départements administratifs que sont le Département des Ressources Humaines (le DRH) et le Département des Affaires Financières Comptables et Logistiques (le DAAFCL). Ensuite, deux (02) départements techniques chargés de la conception et la prestation des services de l'agence. Ce sont le Département de l'Ingénierie et de la Formation (le DIF) et le Département du Marketing, Partenariat et Communication (le DMPC). Le caractère opérationnel du rôle de ces deux (02) derniers départements fait d'eux les chevilles ouvrières de l'agence.

- **Le Département de l'Ingénierie et de la Formation (le DIF):** Il est composé de trois (03) services qui sont le Service de l'Ingénierie, le Service de la Formation et le Service Projet. Il est le centre névralgique même de l'agence. C'est l'outil de conception et d'exécution de l'agence.

- **Le Département du Marketing, Partenariat et Communication (le DMPC)**: Il se confond avec le service du même nom et est chargé de vendre l'image et les produits de l'agence sur le marché du travail. C'est le deuxième outil technique après le DIF.

III.2.2. Missions

C'est l'article 3 du décret portant création de l'agence qui définit les missions qui lui sont assignées. Elles se présentent comme suit :

- Effectuer la prospection et l'analyse des besoins de formation ;
- Elaborer des projets de formation professionnelle selon les besoins détectés;
- Gérer et coordonner les projets de formation professionnelle dont elle a la charge ;

Les projets dont est chargée l'Agence nationale de Développement de la Formation Professionnelle peuvent revêtir les formes suivantes :

- Mise en œuvre d'actions ponctuelles de formations continues, individuelles, sectorielles, inter-entreprises ou intra-entreprises ;
- Elaboration des projets et mise en œuvre des plans de financement et des subventions relatifs aux projets de formation professionnelle.

Ces missions, à la lecture, n'indiquent rien d'autre que la pratique de l'ingénierie de la formation dans toute sa rigueur. Missions dont la mise en œuvre requiert des ressources humaines qualifiées, du matériel adapté et la maîtrise même de la démarche d'ingénierie.

CESAG BIBLIOTHEQUE

III.2.2.1. Les missions du FDFP, de l'AGEPE et du FNS

Les missions respectives de chacun des services publics mentionnés ne sont pas reprises ici in extenso. Nous n'avons retenu que celles dont la mise en œuvre suggère l'idée d'une certaine collaboration avec l'AGEFOP.

- **Les missions du FDFP**

Le FDFP est placé sous la tutelle conjointe du Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) et du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP). Il a la responsabilité de gérer conjointement la Taxe d'Apprentissage (T.A.) et la Taxe à la Formation Professionnelle Continue (TFPC).

Il a pour mission essentielle, le financement :

- des actions de formation continue ;
- des études ;
- des actions de formation d'apprentis.

Comme on peut le lire, le FDFP n'a d'autres missions que le financement des actions de formation professionnelle.

- **Les missions de l'AGEPE**

L'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi – AGEPE – assure les missions d'observatoire de l'emploi, des métiers, de la formation et de promotion de l'emploi. Elle est chargée de :

- constituer une base de données relative à l'emploi, aux métiers, au chômage et à la formation ;
- réaliser et diffuser toutes documentations sur l'emploi, la formation et les résultats des études et enquêtes ;
- mettre en œuvre toute action visant une meilleure adéquation formation-emploi ;
- prospecter le marché de l'emploi en vue du placement des demandeurs d'emploi.

- **Les missions du FNS**

L'appui par le financement des micro-projets générateurs de revenus en faveur des groupes défavorisés et vulnérables.

L'AGEFOP présentée, ainsi que le FDFP, l'AGEPE et le FNS dans leurs missions respectives, la question est maintenant de savoir comment leurs rapports se structurent ou plutôt devraient être structurés pour une efficacité de leur action commune. La mise en place de la Plate-forme de Service (PFS), nous en donne une idée et nous reprenons ici in extenso l'article 9 du texte portant fonctionnement de la Plate-forme de Service relatif à « l'Engagement des Parties[1] ». Mais avant, qu'est-ce que la Plate-forme de Service ?

[1] Article 9 du Règlement Intérieur de la Plate-forme de Service (PFS)

CESAG - BIBLIOTHEQUE

III.1.2.2.2. La Plate-forme de Service

C'est lors d'une communication intitulée « **QUELLES OPPORTUNITES D'EMPLOI POUR LES DIPLOMÉS DE LA DIASPORA DANS LA COTE D'IVOIRE POST-CRISE : CAS DE LA France** », le 30 Octobre 2008 à Paris que Madame le Directeur Général de l'AGEFOP présente la Plate-forme de Service.

- Présentation de la Plate-forme de Service

« C'est un dispositif d'insertion professionnelle par l'activité économique. Il est constitué à l'origine des 3 organismes publics de l'Etat de Côte d'Ivoire que sont le FDFP, l'AGEPE et l' AGEFOP. A ces trois (03) organismes un quatrième a été joint, il s'agit du Fonds National de Solidarité (FNS). Dans la perspective de sortie de crise, de reconstruction nationale et de relance économique, ces différents organismes ayant en commun des missions qui concourent à la Formation, à l'Emploi et à l'insertion professionnelle proposent un Programme commun de Formation et d'Insertion des Jeunes (PFIJ), mis en œuvre dans le cadre d'une Plate-forme de Services (P.F.S) ; programme validé en décembre 2003 par le Président de la République.[1] ».

La PFS date donc de 2003 et marque par son avènement la concrétisation de la collaboration entre ces différents organismes étatiques de la formation professionnelle. Elle offre l'espace qui leur permet de traduire en actes leur complémentarité.

III.1.2.2.3. Engagements des quatre organes dans la Plate-forme de Service

Article 9 Engagement des Parties

9.1 Engagement du FDFP

Le FDFP a, à titre principal, la responsabilité de rechercher, mobiliser et décaisser au nom de la PFS, toutes les ressources financières utiles à la tenue des objectifs et des engagements de la PFS

Il s'engage, en conséquence, à :

[1] Extrait de la communication du DG de l'AGEFOP « QUELLES OPPORTUNITES D'EMPLOI POUR LES DIPLOMES DE LA DIASPORA DANS LA COTE D'IVOIRE POST-CRISE : CAS DE LA France », le 30 Octobre 2008 à Paris

CESAG BIBLIOTHEQUE

- signer pour le compte de la PFS, toutes les conventions de financements afférentes à ces engagements ;
- mettre à la disposition de la PFS les financements nécessaires.

9.2 Engagement de l'AGEFOP

L'AGEFOP a, à titre principal, la responsabilité des actions d'ingénierie de la Formation professionnelle.

Elle s'engage, en conséquence, à :

- élaborer les référentiels emplois, les curricula, le dispositif et la démarche de formation ;
- concevoir les modules ;
- assurer des cycles de formation des formateurs en appui de l'offre de formation publique et privée ;
- exécuter directement certaines des actions de formation professionnelle ;
- organiser la validation de l'expérience et des acquis professionnelle (VEAP).

9.3 Engagement de l'AGEPE

L'AGEPE a, à titre principal, la responsabilité des études sur l'emploi et l'accompagnement en emploi.

Elle s'engage, en conséquence, à :

- rechercher toutes les opportunités d'emplois possibles ;
- caractériser les populations ;
- réaliser de bilans de compétences ;
- participer à la détermination des projets professionnels ;
- réaliser l'accompagnement en emploi salarié ou auto-emploi.

9.4 Engagement du FNS

Le FNS s'engage à assurer, à titre principal le financement des projets d'activités Génératrices de revenus des jeunes, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Tableau 4 : Grille d'analyse stratégique

Acteurs	Objectifs	Ressources	Contraintes	Stratégies
AGEFOP	-Développer la formation professionnelle par l'ingénierie	-Les compétences disponibles ; -Les structures et matériels de formation ; -Les produits des prestations et la subvention de l'Etat.	-Mobilisation des ressources nécessaires ; -Besoins en formation croissants ; -L'étendue du territoire à couvrir.	-Formation et renforcement des capacités des personnels ; -Recrutement ; -Diversification des produits de formation ; -Partenariat
FDFP	-Financer la formation professionnelle -Financer les études liées au développement de la formation professionnelle ;	-Produits de la T.A. (0.4%) ; -Produits de la taxe additionnelle à la FP ; -Contribution exceptionnelle du Budget General et du Budget spécial d'investissement ; -Fonds extérieurs.	-Financer aussi des bénéficiaires qui ne cotisent pas ; -Nombreuses demandes de financement.	-Elargir l'éventail des entreprises cotisant -Diversifier ses sources de financements
AGEPE	-Prospecter le marché pour identifier les filières porteuses -Faire l'insertion des personnes formées -Produire et diffuser des données sur la situation de l'emploi	-Subvention de l'Etat	-Faire avec le minimum de moyens -Actualiser régulièrement les données	-Se poser comme 1er interlocuteur des entreprises -Rassurer les demandeurs d'emploi sur sa capacité à leur fournir les informations utiles.
FNS	-Financer les activités génératrices de revenus	-Subvention de l'Etat	-Dépendance de la subvention de l'Etat	-Mener une campagne de communication pour faire connaitre ses activités

CESAG - BIBLIOTHEQUE

DEUXIEME PARTIE :

PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS, ENJEUX ET PERSPECTIVES

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE I : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Nous présenterons les résultats concernant chaque hypothèse ensuite nous les analyserons.

I.1. HYPOTHESE 1 : DE L'INSUFFISANCE DES RESSOURCES DE L'AGEFOP ET DE LA PORTEE DE SON ACTION

I.1.1. Les ressources humaines

Tableau 5 : Couverture territoriale

	Zones géographiques					
	Centre	Nord	Sud	Est	Ouest	**TOTAL**
Nombre de régions par zone géographique	3	4	6	3	3	**19**
Nombre de régions couvertes avant la crise	2	2	5	2	2	**13**
Taux de couverture en %	66,66	50	83,33	66,66	66,66	**68,42**
Nombre de régions couvertes actuellement	1	0	5	2	1	**9**
Taux de couverture en %	33,33	0	83,33	66,66	33,33	**47,36**

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Tableau 6 : Couverture par secteur d'activité

Population active en Cote d'Ivoire	*6.502.115*[1]		
	Primaire	**Secondaire**	**Tertiaire**
Pourcentage de la population active par secteur d'activité	*27*	*18,5*	*54,5*
TYPES DE FORMATION	**TAUX DE COUVERTURE PAR SECTEUR EN %**		
Projet de formation par Apprentissage	5	80	15
Projet de formation de personnes handicapées	5	50	45
Les formations qualifiantes de courte durée	1	75	24
Le projet GERME	0	15	85
La Formation Continue	0	60	40

[1] Sources : 1.CIA factbook, 2.Worldbank, 3.Perspectives eco

Tableau 7 : Qualité des Ressources Humaines

Domaines de spécialité	**Qualité et nombre d'années d'expérience**			
	Diplômés		Qualifiés	
	- de 10 ans	+ de 10 ans	- de 10 ans	+ de 10 ans
Ingénieurs de la formation	0	2	0	0
Autres spécialités d'ingénierie	0	2	0	0
Gestionnaires de Projets	0	1	0	0
Sociologues	0	1	0	0
Conseillers d'orientation	0	1	0	0
Formateurs[1]	Indéfini	Indéfini	Indéfini	Indéfini

CESAG - BIBLIOTHEQUE

I.1.2. Les ressources matérielles

Tableau 8 : Quantité et qualité des Ressources Matérielles

Les différents types de centres de formation	**L'état des ressources matérielles**			
	Nombre	Fonctionnels	Age	Nombre de régions couvertes
Atelier d'Application et de Production (APP)[2]	X	X	X	X
Projet Apprentissage	1	1	15 ans	9
Centre de Formation et de Perfectionnement aux métiers Industriels (CFPI)	1	1	17 ans	1
Unîtes Mobiles Agro-Mécaniques	X	X	X	X
Unités Mobiles Bâtiment	X	X	X	X
Centre d'Eveil Technologiques et de Formation aux métiers de l'Informatique	1	1	17 ans	1
Service Pédagogique et de Conception	1	1	En construction	1

[1] Les formateurs sont des professionnels diplômés ou qualifiés des entreprises ou des responsables d'atelier ayant ayant un contrat avec l'agence. Ils ne sont pas pour la plupart engagés comme des agents de l'AGEFOP.
[2] Unités qui ont été remis sous la gestion directe du METFP et que l'AGEFOP ne gère plus.

I.1.3. Les ressources techniques

Tableau 9 : Formations et renforcement des capacités des agents AGEFOP

Domaines	**Formations du personnel AGEFOP à la démarche d'ingénierie de formation et autres formations**								
	diplômantes			qualifiantes			Séminaires		
	Depuis 3 ans	Depuis 5 ans	Depuis 10 ans	Depuis 3 ans	Depuis 5 ans	Depuis 10 ans	Depuis 3 ans	Depuis 5 ans	Depuis 10 ans
Ingénierie	0	1	1	0	0	0	8	0	0
Autres	0	0	0	0	0	0	En moyenne 7/an		

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Tableau 10 : Formations et produits de formations offerts par l'AGEFOP

Produits et services de formation assurés par l'AGEFOP	**Populations cibles dans les différents milieux**				
	Professionnel				Académique
	Ouvriers	A.M.[1]	Cadres	Autres[2]	Etudiants
Formations diplômantes	-	-	-	-	-
Formations Qualifiantes	+	-	-	+	-
Formation par Apprentissage	+	-	-	+	-
Formation par Alternance	-	-	-	+	-
Formation Continue[3]	-	-	-	+	-
Séminaires	-	-	-	+	-

1.1.4. Analyse de la couverture territoriale, sectorielle et de la portée de l'action de l'AGEFOP

- **La quantité et la qualité des ressources humaines**

Relativement à la couverture territoriale, nous pouvons relever l'insuffisance de cette couverture. L'absence de l'agence dans certaines régions du pays s'explique, entre autres

[1] A.M. : Agents de Maîtrise
[2] Autres : L'ensemble des entreprises et des couches sociales (déscolarisés, retraités, jeunes, handicapés, femmes femmes etc.)
[3] Formation Continue : Les séminaires, les référentiels de formation, bilans de compétences etc.

raisons, par le déficit qu'il y a au niveau de son personnel opérationnel. La crise sociopolitique que traverse la Cote d'Ivoire en rajoute à cet état de fait d'où la régression du taux de couverture après le début de la crise. Nous pouvons dès lors affirmer que l'agence ne peut efficacement remplir sa mission dans de telles conditions d'où la réduction de la portée de son action.

Au niveau de la couverture sectorielle, l'on peut noter un fort déséquilibre. La plupart des formations données se retrouvant dans le secteur secondaire. Les différents chiffres sont en déphasage avec les données de la répartition de la population active.

Quant à la qualité des mêmes ressources, l'agence reste très limitée en raison de l'étroitesse de l'éventail de compétences disponibles et du nombre d'années d'expérience. Les ingénieurs de la formation, les gestionnaires de projets, les conseillers d'orientation, les sociologues qui constituent le socle même de la cellule de conception sont très peu nombreux.

CESAG BIBLIOTHEQUE

- **La quantité et la qualité des ressources matérielles**

Les données du tableau 8 indiquent bien l'urgence qu'il y a à doter l'agence du matériel nécessaire pour une meilleure performance. Sur six (06) entités nécessitant des équipements pour la formation des populations cibles, trois (03) ne sont plus sous la gestion de l'AGEFOP. Les entités restantes ne couvrent pas tout le territoire. Aujourd'hui avec la crise, le Projet Apprentissage, par exemple, n'est présent que dans dix (10) villes de neuf (09) régions.

Les entités encore sous la tutelle de l'AGEFOP ont une moyenne d'âge de 15 ans, d'où la nécessité de les doter en équipements modernes. Quant au service pédagogique et de conception pour les activités d'ingénierie proprement dites, son équipement est toujours en cours.

- **Les ressources techniques**

Au niveau des formations reçues, c'est principalement par les séminaires que l'agence forme ces agents à la démarche de l'ingénierie. La priorité n'est pas donnée à la formation diplomante et même qualifiante.

Au niveau des formations données, la population cible est essentiellement constituée d'agents d'exécution et d'ouvriers. Les besoins restent encore importants en ce qui concerne les offres de formation à faire aux autres catégories socioprofessionnelles telles les agents de maitrise, les cadres d'entreprises, les Grandes Ecoles. C'est la satisfaction de l'ensemble des

milieux professionnel et académique qui positionnera l'agence comme un partenaire de premier plan.

I.2. HYPOTHESE 2 : DE LA COORDINATION DES ACTIONS ENTRE L'AGEFOP, LE FDFP, L'AGEPE ET LE FNS ET DE L'EFFICACITE DE L'ACTION DE L'AGEFOP

I.2.1. La configuration des rapports dans le dispositif de la FP

Conformément aux résultats de l'enquête sur la configuration des rapports entre les quatre (04) organismes au sein du dispositif de la formation professionnelle mise en place par l'Etat, nous avons fait une modélisation de ce que Michel Crozier appelle « le Système d'Action Concret[1] » (le SAC), en d'autres termes, ce que ces rapports ou interactions sont en réalité dans leurs états actuels entre tous les acteurs du dispositif tels qu'ils peuvent être schématisés. Cette modélisation des interactions est faite d'abord entre l'AGEFOP et chacun des autres organismes publics ensuite entre tous les acteurs du secteur de la formation professionnelle.

Pour une meilleure lisibilité du rôle de chaque organisme du dispositif, une représentation des autres acteurs du secteur de la formation professionnelle ainsi que des cibles bénéficiaires des actions a été nécessaire. Mais avant, qu'est-ce que la modélisation ?

I.2.1.1. La modélisation par la systémique

D. Bériot propose deux types de modélisation qu'il appelle, « **la modélisation synchronique** » et « **la modélisation diachronique** ».

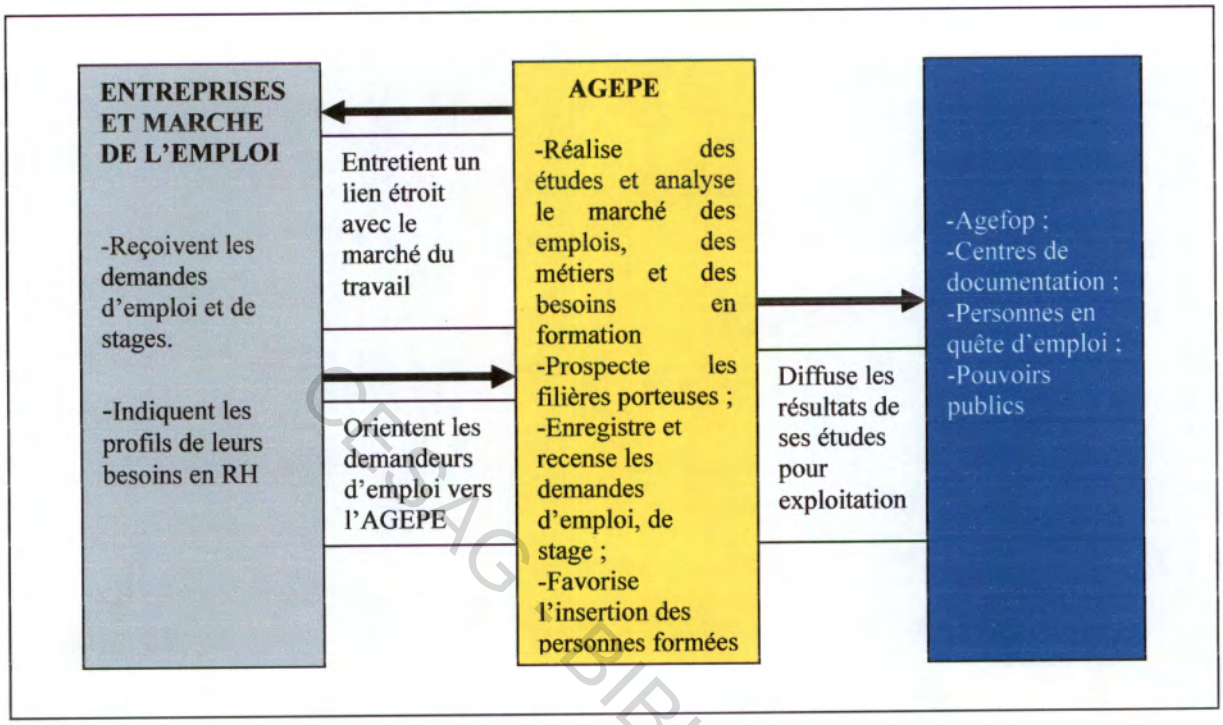
Pour lui, la modélisation synchronique « consiste à obtenir une photographie, à un instant donné, du poids des acteurs et de leurs relations.[2] ». La modélisation diachronique elle, « représente le processus suivi, ou à suivre, pour passer d'un état à un autre : elle indique les étapes d'une démarche de changement.[3] ».

CESAG - BIBLIOTHEQUE

[1] Tiré de *L'acteur et le système*, M. Crozier
[2] Tiré de Manager par l'approche systémique, D Bériot
[3] Tiré de Manager par l'approche systémique, D Bériot

- **Les rapports entre l'AGEFOP et l'AGEPE**

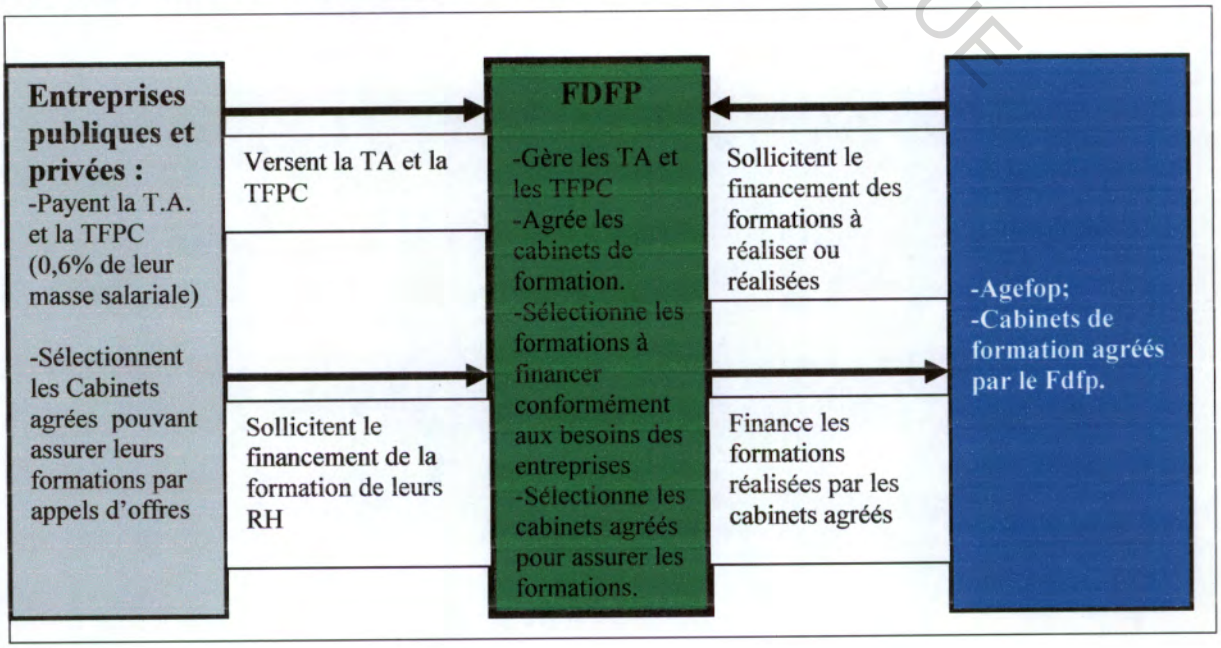
Figure 2 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP-AGEPE



CESAG BIBLIOTHEQUE

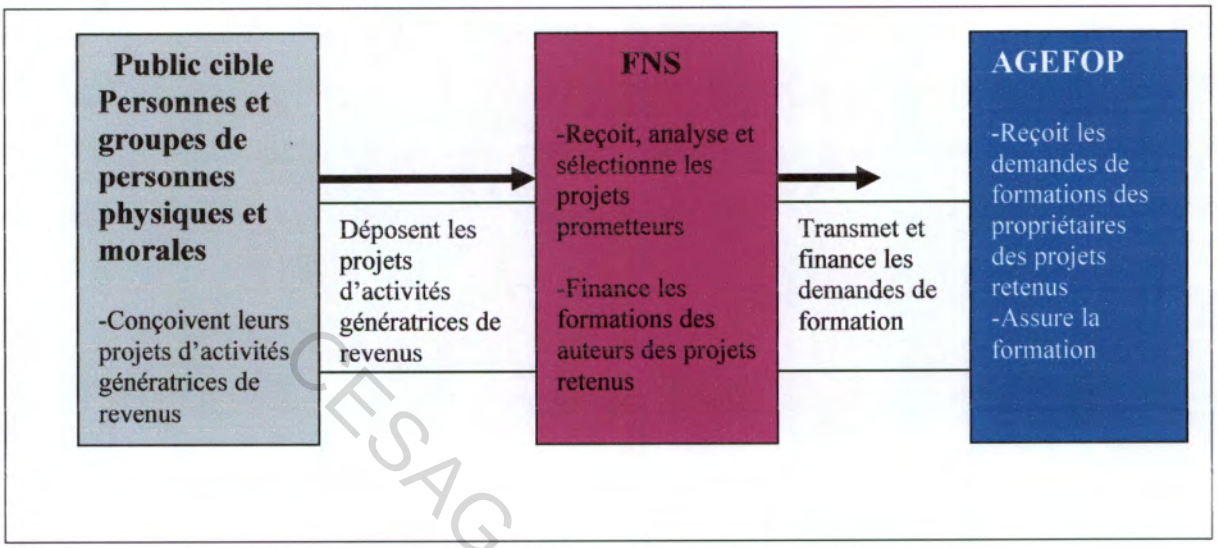
- **Les rapports entre l'AGEFOP et le FDFP**

Figure 3 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP-FDFP



- **Les rapports entre l'AGEFOP et le FNS**

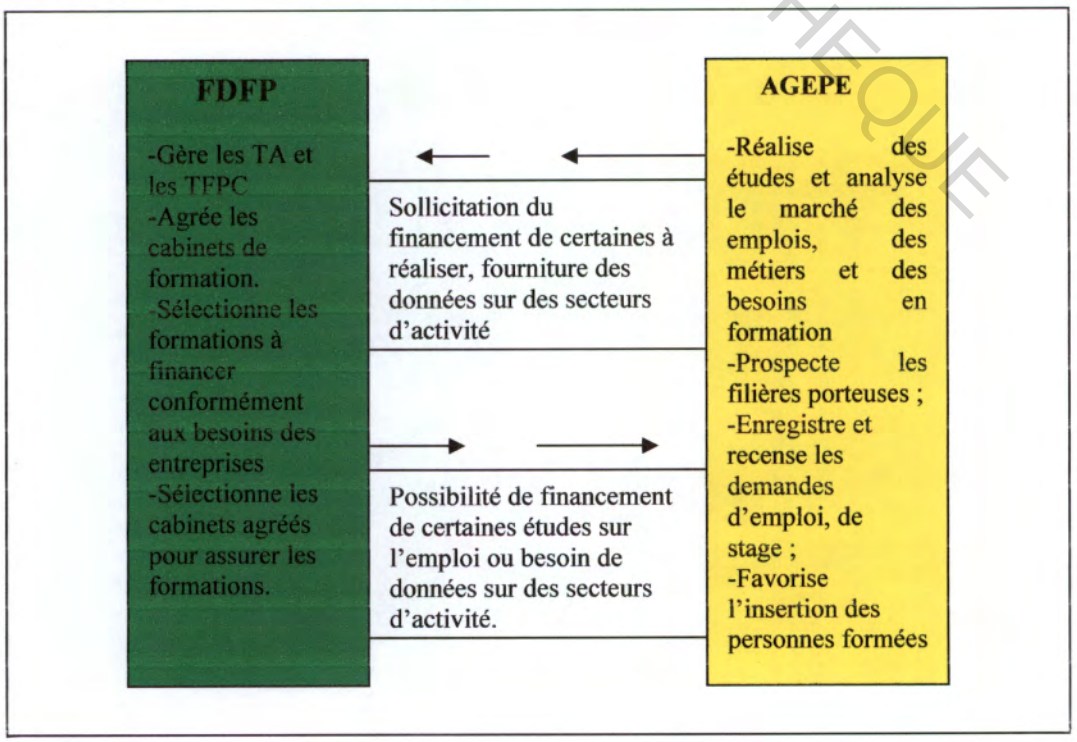
Figure 4 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP-FNS



CESAG - BIBLIOTHEQUE

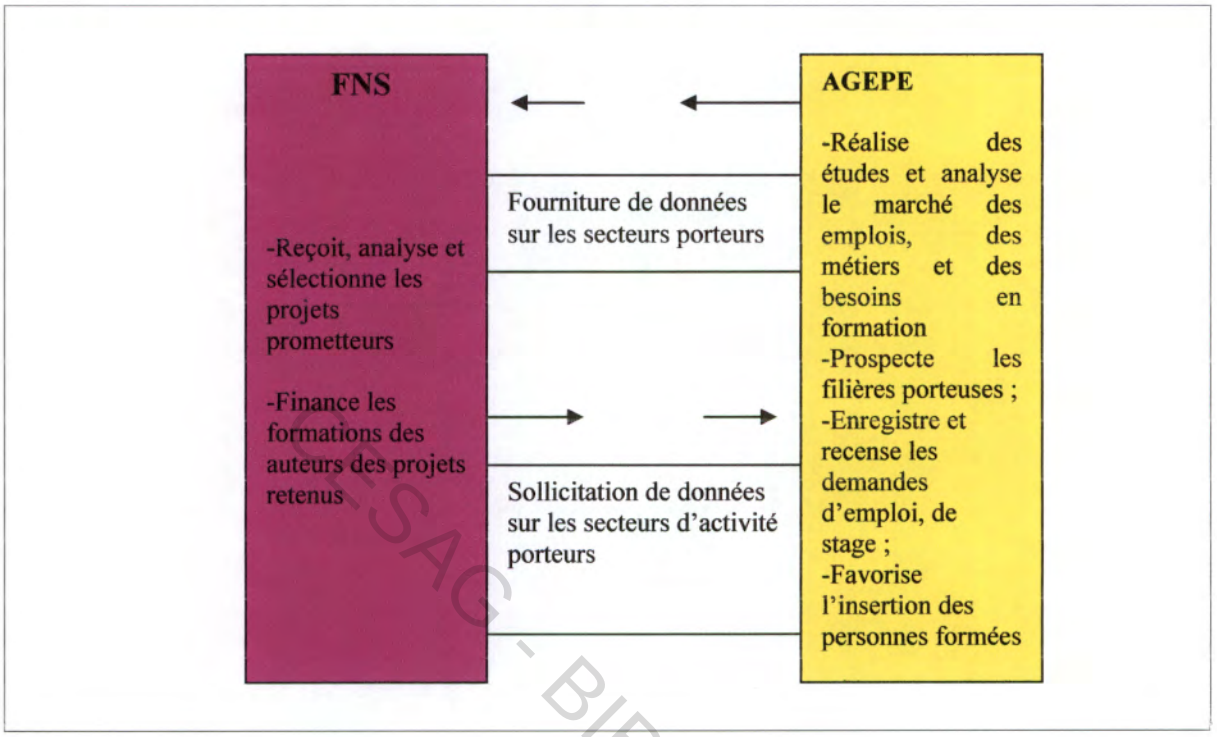
- **Les rapports entre l'AGEPE et le FDFP**

Figure 5 : Modélisation des rapports actuels FDFP-AGEPE



- **Les rapports entre l'AGEPE et le FNS**

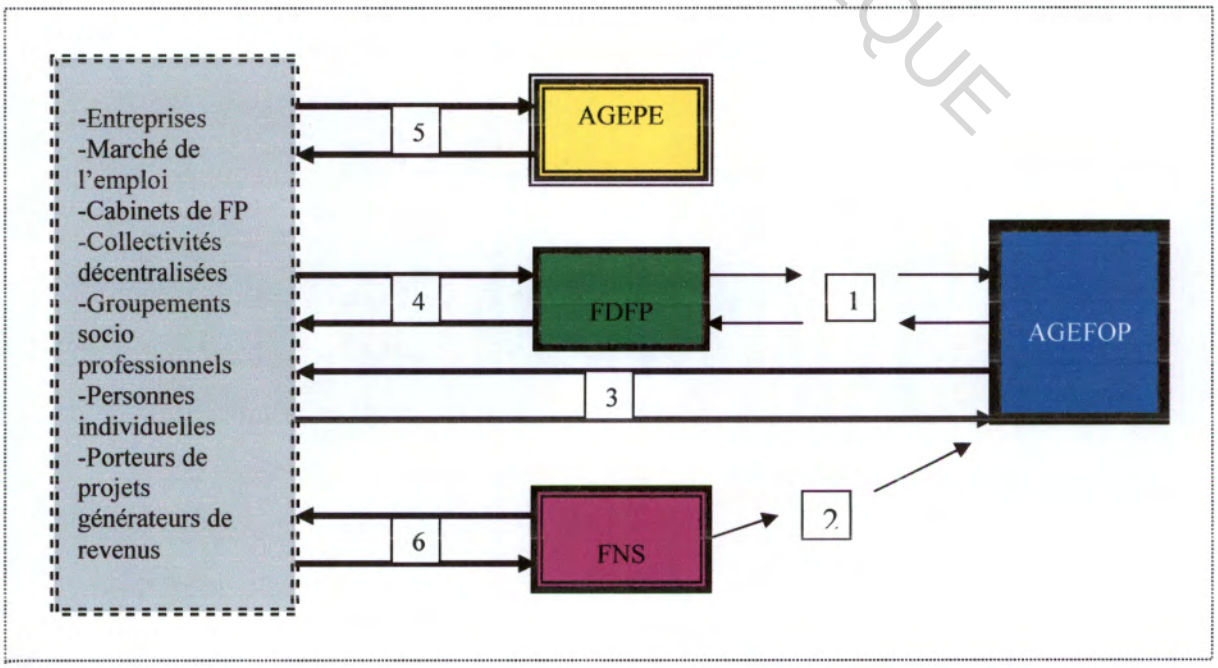
Figure 6 : Modélisation des rapports actuels AGEPE-FNS



ESAG - BIBLIOTHEQUE

- **Les rapports au sein du dispositif de la F.P.**

Figure 7 : Modélisation des rapports actuels au sein du dispositif de la F.P.



I.2.2. Analyse des rapports entre l'AGEFOP et chacun des autres organes.

- **Analyse de la Figure 2 : Modélisation du rapport AGEFOP-AGEPE**

L'AGEPE au terme des études faites diffuse les résultats de ses travaux à l'attention des pouvoirs publics, des centres de documentation et du grand public notamment des personnes en quête d'emploi.

Nous pouvons noter l'absence d'un canevas particulier par lequel l'AGEPE devrait transmettre les résultats obtenus à l'AGEFOP dans un cadre de collaboration bien déterminé. Il peut être déduit que l'AGEFOP va à l'information au même titre que toute personne physique ou morale estimant les données de l'AGEPE utiles pour elle.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

- **Analyse de la Figure 3 : Modélisation du rapport AGEFOP-FDFP**

Les rapports AGEFOP-FDFP se résument soit à des sollicitations de financement de formations par l'AGEFOP, soit au financement de formations ou de projets de formation par le FDFP. L'AGEFOP est ainsi dans le même type de rapports que celui existant entre le FDFP et les cabinets de formation agréés par l'organe public de financement de la formation.

La question qui se pose est de savoir de quel catalogue les formations réalisées ou à réaliser sont tirées pour répondre aux besoins en formation des entreprises ? Autrement dit, qui réalise l'ingénierie de la formation pour les entreprises ? Les formations sélectionnées par le FDFP sont-elles élaborées par le FDFP et mise en œuvre par les cabinets?

- **Analyse de la Figure 4 : Modélisation du rapport AGEFOP-FNS**

Si la relation entre la population cible et le FNS est réelle, les rapports entre l'AGEFOP et le FNS restent encore en l'état de projet. Une fois effectif, l'AGEFOP agira dans ce processus comme un cabinet de formation. Le rapport avec le FNS étant du même type de relation que celui qu'un organisme de financement a avec des cabinets de formation professionnelle.

- **Analyse de la figure 5 : Modélisation du rapport FDFP-AGEPE**

L'étude de leurs rapports n'a pas révélé l'existence d'une collaboration. L'AGEPE devrait pouvoir recevoir du financement du FDFP d'études sur des secteurs d'activité précis. Elle devrait pouvoir fournir au FDFP toutes les données sollicitées sur des emplois ou secteurs d'activité précis à la demande de celui-ci.

- **Analyse de la figure 6 : Modélisation des rapports AGEPE-FNS**

Le FNS étant chargé du financement d'activités génératrices de revenus devrait pouvoir solliciter des données sur des secteurs d'activités avant de financer lesdites activités. Le constat est qu'il n'y a pas cette collaboration entre ces deux structures.

I.2.3. Analyse des rapports dans le dispositif de la F.P.

- **Analyse de la Figure 7: Modélisation des rapports dans le dispositif AGEPE – AGEFOP**

Le schéma ne met en évidence aucun rapport particulier entre l'AGEPE et l'AGEFOP, deux (02) organes publics oeuvrant pourtant chacun dans sa spécialité pour un objectif commun. Chaque structure est en apparence portée sur ses populations cibles. L'AGEFOP a-t-elle réellement accès aux résultats des études sur l'emploi ? Par quel canal ? Comment s'y prend-elle pour faire élaborer les référentiels emplois ?

CESAG - BIBLIOTHEQUE

- **FDFP – AGEFOP**

Les rapports FDFP-AGEFOP portent essentiellement sur les demandes de financements de formations. Ce ne ont pas des rapports 'soutenus'. Le FDFP n'est pour l'AGEFOP qu'une source de financement parmi tant d'autres. L'utilisation des fonds issus des différentes taxes étant à priori déterminée, l'AGEFOP n'a pas toujours des réponses satisfaisantes à ses sollicitations.

Apparemment les rapports FDFP-AGEFOP ne sont pas dans un cadre de collaboration prédéfini, cadre dans lequel l'AGEFOP mettrait à la disposition du FDFP des produits de formation à l'attention des entreprises en cas de besoin.

- **FNS – AGEFOP**

Les personnes ou groupes de personnes porteurs de projets générateurs de revenus sélectionnés par le FNS devraient être adressés à l'AGEFOP pour leurs formations en gestion avant leur insertion dans le tissu socioprofessionnel. Depuis la création du FNS à ce jour, cette collaboration ne s'est pas encore formalisée, du moins aucun document ne l'atteste.

- **AGEPE – FDFP**

Alors que l'AGEPE est chargée de la conduite d'études sur des filières porteuses d'emplois et devrait pouvoir bénéficier du financement de ces études par le FDFP, rien au niveau du dispositif n'indique un quelconque rapport dans ce sens.

- **FNS – AGEPE**

L'AGEPE chargée de l'insertion professionnelle et le FNS du financement de cette insertion devraient tout naturellement être en rapport l'un avec l'autre. Cependant le Système d'Action Concret ne révèle aucun rapport entre les deux (02) organes.

- **FNS – FDFP**

Ce sont deux (02) organes publics de financement. L'un (le FDFP) recevant une partie de ses fonds du paiement de la T.A. et de la T.F.P.C. des entreprises, finance les formations de celles-ci ainsi que toute étude portant sur la promotion de la formation professionnelle. L'autre (le FNS) recevant ses fonds de l'Etat pour le financement de l'insertion de personnes ou groupes de personnes porteurs de projets générateurs de revenus.

- Des rapports entre chaque organe public et les autres acteurs de la formation professionnelle

- **AGEPE – Entreprises/Marché du travail**

Les rapports de l'AGEPE avec les entreprises portent sur l'identification des métiers et leurs évolutions possibles, la définition des profils de compétences recherchés par les entreprises. Il y a ensuite les rapports avec les demandeurs d'emplois et de stages etc.

- **AGEFOP - Entreprises/Marché du travail/Cabinets et Centres de F.P.**

Les entreprises peuvent directement s'adresser à l'AGEFOP pour exécuter leurs formations ou passer des commandes de produits d'ingénierie tels les REAC. Les personnes ou groupes de personnes physiques ou morales peuvent également solliciter des formations auprès de l'AGEFOP.

Les cabinets de FP collaborent avec l'AGEFOP dans l'exécution des formations si nécessaire par le partenariat ou la sous-traitance.

CESAG BIBLIOTHEQUE

- **FDFP – Cabinets de formation/Entreprises/Marché du travail**

Les entreprises versent la T.A. et la T.F.P.C. au FDFP qui en assure la gestion pour le financement des formations des ressources humaines des entreprises qui cotisent et celui des études. Les cabinets de formation sollicitent l'agrément du FDFP qui y répond sur la base de critères définis et connus.

- **FNS - Marché du travail**

Des personnes individuelles ou groupes de personnes physiques ou morales, porteurs de projets générateurs de revenus sollicitent le FNS pour le financement de leurs projets. Ces projets sont sélectionnés et leurs porteurs adressés à l'AGEFOP pour leur formation en gestion.

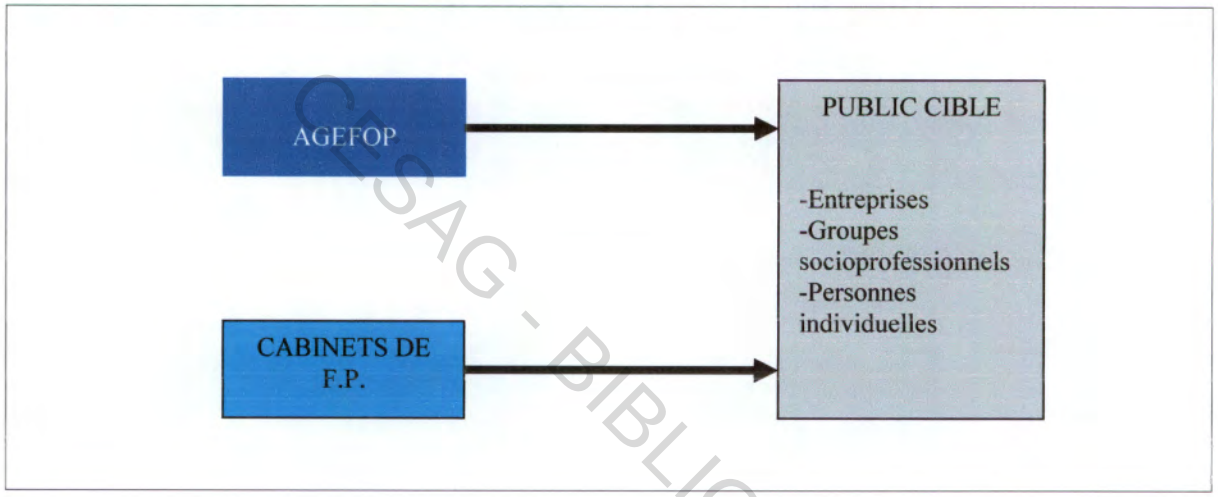
CESAG - BIBLIOTHEQUE

I.3. HYPOTHESE 3 : DU POSITIONNEMENT DE L'AGEFOP DANS LES SECTEURS PROFESSIONNEL ET ACADEMIQUE

I.3.1. Dans le secteur professionnel

I.3.1.1. La collaboration avec les cabinets de formation professionnelle

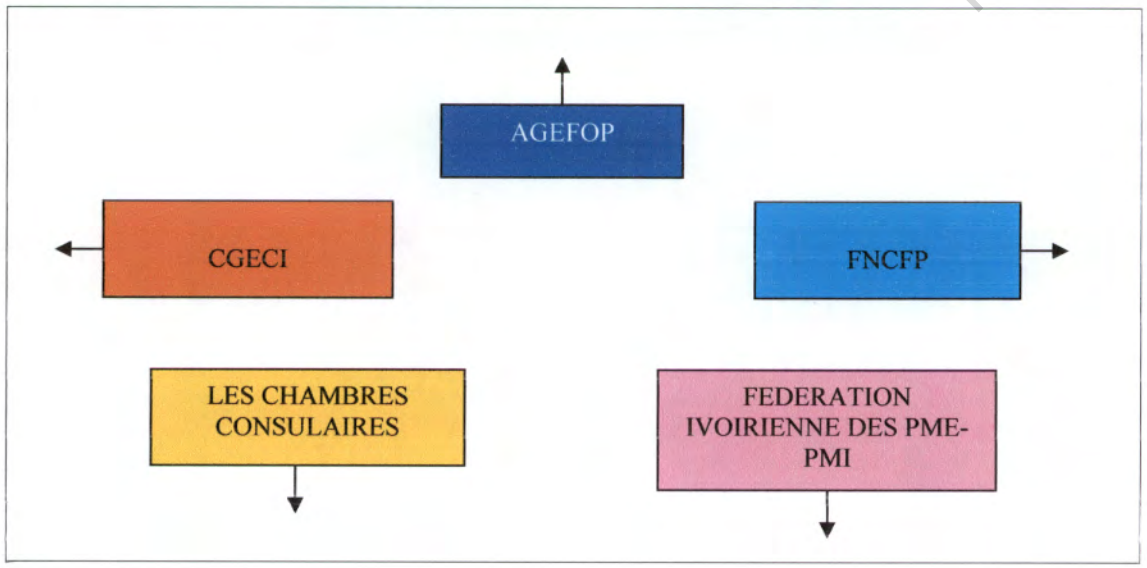
Figure 8 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP- Cabinets de F.P.



CESAG - BIBLIOTHEQUE

I.3.1.2. La collaboration avec les chambres consulaires et organisations professionnelles

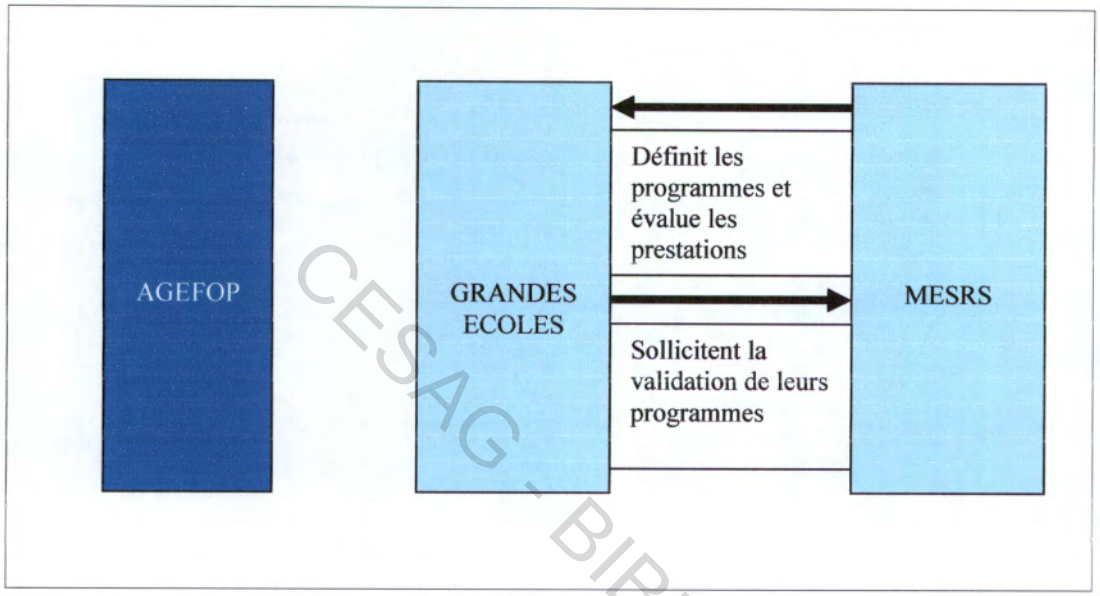
Figure 9 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP- Autres acteurs de la F.P.



I.3.2. Dans le secteur académique

I.3.2.1. La collaboration avec les Grandes Ecoles

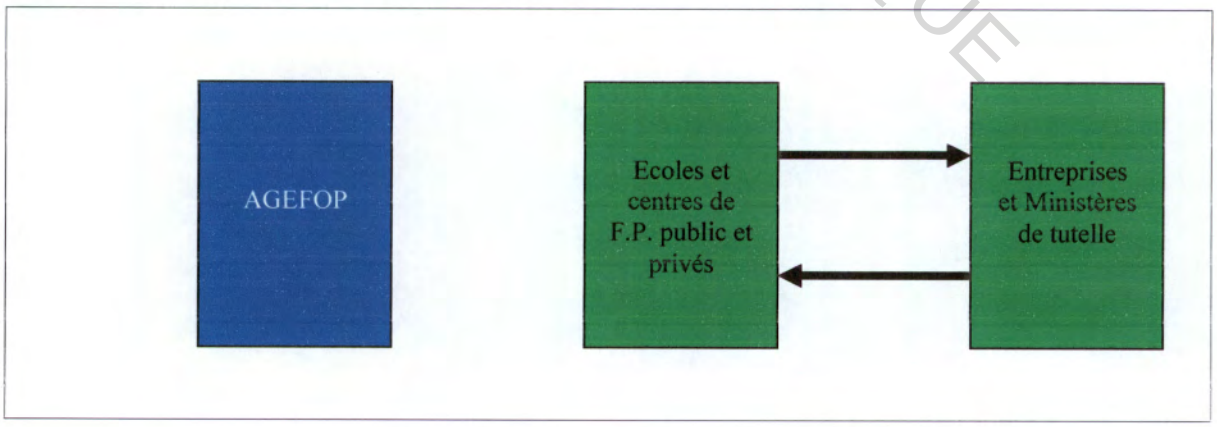
Figure 10 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP- Grandes Ecoles



CESAG - BIBLIOTHEQUE

I.3.2.2. La collaboration avec les centres et écoles de formation professionnelle

Figure 11 : Modélisation des rapports actuels AGEFOP- Centres de F.P.



I.3.3. L'analyse des rapports de l'AGEFOP avec les secteurs professionnel et académique

I.3.3.1. L'analyse des rapports avec le secteur professionnel.

- Avec les cabinets de formation

Les rapports de l'AGEFOP avec les cabinets sont pratiquement inexistants. L'agence ne dispose pas de liste exhaustive de cabinets de formation professionnelle intervenant sur le territoire ivoirien. Les rapports sont plus étroits avec le FDFP qui détient le renouvellement annuel de l'agrément des différents cabinets. Pour ces cabinets, la tendance est à la concurrence dans l'appréhension de la présence de l'agence dans le secteur de la formation professionnelle.

- Avec les chambres consulaires et les organisations professionnelles

Avec les chambres consulaires, la CGECI, la FI-PME/PMI et la FNCFP, il n'existe pas de rapport de collaboration particulier. La CGECI, par exemple, fait partie du Comité de Gestion de l'AGEFOP mais ne prend plus part à ce comité depuis 2002. L'unique cadre de rencontre est la participation des différentes entités (en dehors de la FNCFP) à la PFS. Il n'y a pas de synergie chaque organisation étant focalisée sur ses objectifs qui sont pour la plupart divergents.

I.3.3.2. L'analyse des rapports avec le secteur académique.

- Avec les Grandes Ecoles

les résultats n'indiquent aucun rapport de quelque nature que ce soit entre l'AGEFOP et les Grandes Ecoles, qu'elles soient publiques ou privées, pour une raison majeure. Les Grandes Ecoles réalisent des formations diplômantes de longues durées contrairement à l'AGEFOP qui, dans le volet formation de ses missions, assure des formations qualifiantes de courtes durées. Les caractéristiques des populations cibles sont par conséquent très distinctes.

Sur le plan administratif, ces écoles sont sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique alors que l'agence relève du METFP.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

- Avec les Centres de Formation Professionnelle.

En dehors des centres qui dépendent directement de l'agence, les centres de formation professionnelle sont pour la plupart sous l'autorité directe des entreprises et des ministères techniques desquels ils dépendent. Le contrôle de leurs programmes et modules de formation échappent donc à l'autorité de l'agence qui n'a aucun moyen légal, technique ni académique d'en évaluer l'adéquation avec les emplois sur le marché du travail. La question se pose surtout pour les personnes qui n'ont pas l'opportunité d'être formées dans ces centres spécialisés des entreprises et ministères et qui toutefois souhaitent être formées dans un secteur d'activité donné.

Il peut être retenu en définitive que l'AGEFOP n'entretient aucun rapport significatif avec l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle. Ces rapports sont d'autant importants qu'ils touchent des acteurs qui jouent un rôle majeur chacun dans sa position respective. La question est de savoir si ces rapports s'imposent vraiment ou pas. Pour le savoir, nous devons tenter de répondre aux questions suivantes : l'agence peut-elle réellement jouer son rôle de développement de la formation professionnelle dans toute sa dimension si :

- elle ignore les desiderata des entreprises en ce qui concerne le profil des compétences requises par elles ?
- elle n'a aucun lien avec les cabinets de formation professionnelle censés œuvrer pour le renforcement des capacités des ressources humaines des entreprises ?
- elle ignore le contenu des programmes et modules de formation, que cette formation soit diplômante ou qualifiante, au niveau des Grandes Ecoles et des centres de F.P.?
- elle ne couvre pas la formation sous toutes ses formes, c'est-à-dire, diplômante, qualifiante, par alternance, par apprentissage, continue ?

CESAG BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE II : LES ENJEUX ET PERSPECTIVES

La mention de la formation professionnelle dans la loi fondamentale de la Côte d'Ivoire instruit suffisamment sur l'importance de la question. En effet, la question est d'autant importante qu'elle touche les ressources humaines qui sont au niveau des entreprises les plus importants facteurs de production et au niveau de l'Etat, des acteurs de développement. Il faut donc voir au-delà de la simple question de formation, les objectifs économiques et les objectifs de développement à atteindre. C'est dire combien les enjeux liés à la gestion de la formation professionnelle sont importants. Il faut pouvoir identifier ces enjeux ainsi que les perspectives qui en découlent.

II.1. LES ENJEUX

Ces enjeux peuvent être relevés aux niveaux scientifique, politique, économique et social.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

II.1.1. Sur le plan scientifique

Dans les actes du séminaire organisé à Grand-Bassam sur le bilan de la politique de dynamisation de l'AGEFOP, l'intention affichée est sans équivoque, elle porte sur la volonté pour l'agence de donner des réponses claires « à des exigences nouvelles que traduisent le nouveau contexte et les nouveaux défis…à relever tant au plan national, sous-régional qu'international.[1] ». Cette intention exprimée implique nécessairement la structuration de l'agence en un véritable creuset de compétences transversales à même de relever les défis de tous ordres qui se poseraient à elle, d'où « la mise en formation des agents du DIF à la méthodologie d'élaboration des programmes, de modules et de contenus de formation professionnelle et la réhabilitation de l'ancien bâtiment qui doit servir de point d'ancrage à toutes les innovations en matière d'ingénierie, d'entreprenariat et de formation professionnelle sur mesure.[2] ». L'AGEFOP doit par conséquent faire preuve d'une rigueur et d'un doigté qui feront d'elle un cabinet d'ingénierie de référence scientifique dans le domaine de la formation professionnelle.

L'enjeu à ce niveau est donc énorme car il fait référence à un label, à une démarche qualité qui ne doit souffrir d'aucune insuffisance eu égard à l'ambition de l'agence de tenir les défis qui transcendent l'espace national voire sous-régional. Les différents Prix Qualité déjà remportés par l'agence ainsi que les sollicitations variées dont elle est l'objet dans le cadre de

[1] Actes du séminaire du 23-25 Janvier 200, p.21, extrait du discours d'ouverture du DG de l'AGEFOP.
[2] Actes du séminaire du 23-25 Janvier 200, p.22, extrait du discours d'ouverture du DG de l'AGEFOP.

la mise en œuvre de projets de formation liés au processus de sortie de crise l'y contraignent d'ailleurs.

Le gain de ce pari fera aussi de l'agence un outil de coopération scientifique pour l'Etat de Côte d'Ivoire à l'heure où l'option de la coopération Sud Sud à la faveur de la mondialisation est faite par l'exécutif ivoirien.

II.1.2. Sur le plan politique

Au niveau où elle se situe dans le dispositif de la formation professionnelle, l'AGEFOP est porteuse d'un aspect important de la politique de développement de la Côte d'Ivoire. Il s'agit de la lutte contre la pauvreté par le développement du capital humain. La tâche est d'autant immense que le tableau dressé sur le chapitre de l'Education/Formation/Alphabétisation dans le Document final de Stratégies de Réduction de la Pauvreté (DSRP) élaboré en Septembre 2009 est assez sombre. En ce qui concerne particulièrement le secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, les difficultés identifiées vont de l'insuffisance des infrastructures, des personnels formateurs et encadreurs à la mauvaise répartition du peu d'infrastructures existant.

L'agence apparaît donc comme un outil essentiel de développement pour la mise en œuvre de la politique de lutte contre la pauvreté. Par ses actions, elle fournira ainsi des indicateurs importants pour l'orientation de la politique générale du développement humain et de lutte contre la pauvreté de la Côte d'Ivoire.

II.1.3. Sur le plan économique

La formation professionnelle revêt une dimension économique indéniable en ce sens qu'elle constitue le moyen sûr par lequel les entreprises et organisations régénèrent leurs plus importants moyens de production que sont les ressources humaines. Ces ressources humaines des entreprises étalées à l'échelle de tout l'Etat renvoie aux différentes forces vives potentiellement ou effectivement productrices de richesses, ce qui fait d'elles des acteurs importants de développement.

L'AGEFOP ayant en charge la formation de ces forces vives, c'est-à-dire le renforcement de leurs capacités, son rôle est déterminant car il vient en amont de leur performance, leur compétitivité et leur productivité, atouts qui favoriseront la croissance économique de la Côte d'Ivoire.

Aussi insoupçonné que cela puisse paraître, le rôle de l'agence est à chaque niveau du tissu socioéconomique ce qu'est le ferment dans la production de certains aliments. Il fournit

CESAG - BIBLIOTHEQUE

les enzymes incubateurs du changement dans le processus de maturation d'un organisme. L'on dira plus simplement que l'AGEFOP par son rôle fournit à l'Etat les facteurs susceptibles de booster son développement économique.

Il n'est donc pas exagéré de dire que le rôle de l'AGEFOP compte pour beaucoup et est même indispensable dans le développement de la Côte d'Ivoire.

II.1.4. Sur le plan social

Outre les ressources humaines des entreprises du secteur formel, une importante partie des populations cibles de l'AGEFOP est constituée des personnes individuelles, de groupes sociaux tels les handicapés, les jeunes déscolarisés, les femmes, les retraités ainsi que l'ensemble des groupes socioprofessionnels du secteur informel. Les caractéristiques de ces populations cibles traduisent bien la portée sociale de l'action de l'agence.

A ces populations cibles il faut désormais intégrer celles concernées par les différents programmes de sortie de crise à savoir les ex-combattants, les groupes d'autodéfense à travers le Programme de Service Civique National (PSCN) initié par Son Excellence Monsieur le Président de la République dans sa proposition du dialogue direct comme l'une des solutions à la question de désoeuvrement des jeunes et le Programme National de Démobilisation, Désarmement et Réinsertion (PNDDR).

Vu la proportion des jeunes parmi ces populations cibles et sachant que la population ivoirienne est majoritairement constituée de la jeunesse (70%), la réponse aux problèmes de ces populations dans leur ensemble par la formation, donne à l'AGEFOP de jouer un rôle régulateur et stabilisateur de paix sociale. C'est donc à juste titre que nous pouvons avancer avec Philip Bloch, Conférencier, Chroniqueur et Animateur international que « investir dans la formation, c'est conjuguer au présent mais aussi au futur le souci des hommes et le souci des résultats[1]. ». Il est important par conséquent de renforcer les moyens d'action de l'agence afin d'assurer efficacement ce rôle qui est le sien.

II.2. PERSPECTIVES

Avec la modicité de ses moyens, un environnement externe relativement défavorable, quelles perspectives s'offrent à l'AGEFOP pour tenir les enjeux identifiés qui transcendent les limites du secteur de la formation professionnelle?

[1] Philip Bloch, *Service Compris*, Edition Marabout, 1986

CESAG - BIBLIOTHEQUE

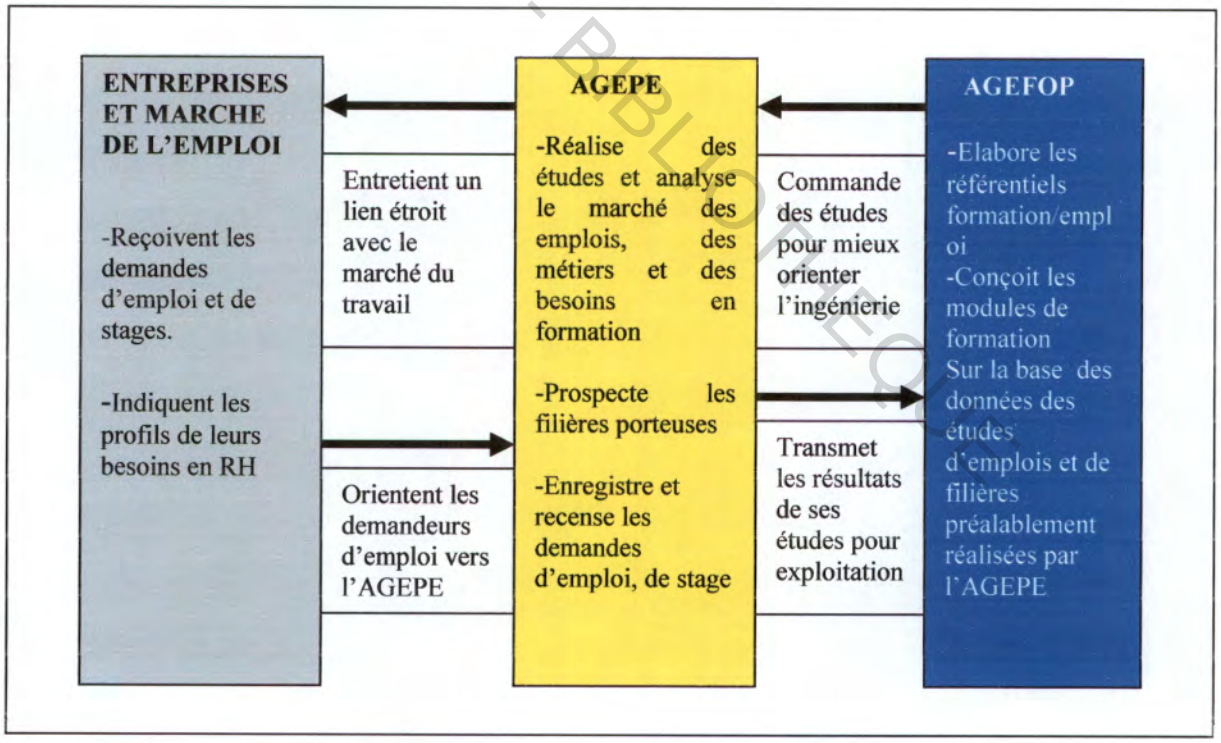
Nous pensons que les leviers d'une évolution positive de son rôle existent encore et s'ils sont actionnés, permettront d'aller vers un dispositif de formation professionnelle dynamique où la conjugaison des rôles des différents acteurs permettra d'atteindre l'objectif global du développement humain et de lutte contre la pauvreté en Côte d'Ivoire.

Comment actionner ces leviers du changement ? Cela ne saurait être sans une volonté politique soutenue, en dotant chaque organisme public, notamment l'AGEFOP de moyens adéquats pour une mise en œuvre efficiente et optimale de sa mission. Ainsi, l'on pourra avoir un dispositif de formation professionnel performant.

L'atteinte de ces objectifs passe aussi par la mise en place d'un cadre de collaboration entre les différents organes du dispositif de la formation professionnelle à l'intérieur duquel les rapports entre l'AGEFOP et les autres organes se présenteront selon les figures suivantes.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Figure 12 : Modélisation des rapports attendus AGEFOP-AGEPE



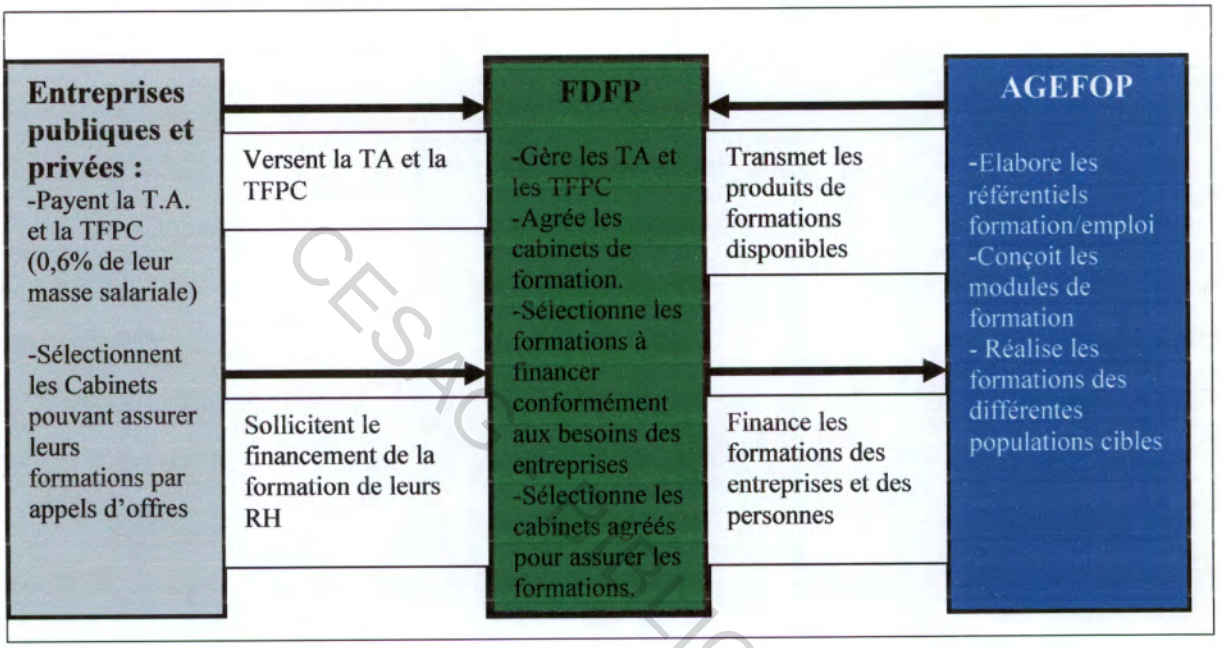
Observation : L'AGEPE agit en amont de l'action de l'AGEFOP. Par le lien étroit qu'elle entretient avec le marché du travail, elle suit l'évolution des métiers et caractérise le profil des compétences exigées par les entreprises ou le marché de l'auto-emploi.

C'est sur la base des résultats des études menées que l'AGEFOP peut à son tour élaborer les produits de formation nécessaires pour l'adaptation aux postes des demandeurs d'emploi.

L'AGEPE doit par conséquent être en situation de veille constante et renforcer sa communication avec l'AGEFOP dans le cadre du dispositif.

Toutefois, l'AGEFOP peut solliciter une étude près de l'AGEPE pour cadrer son action

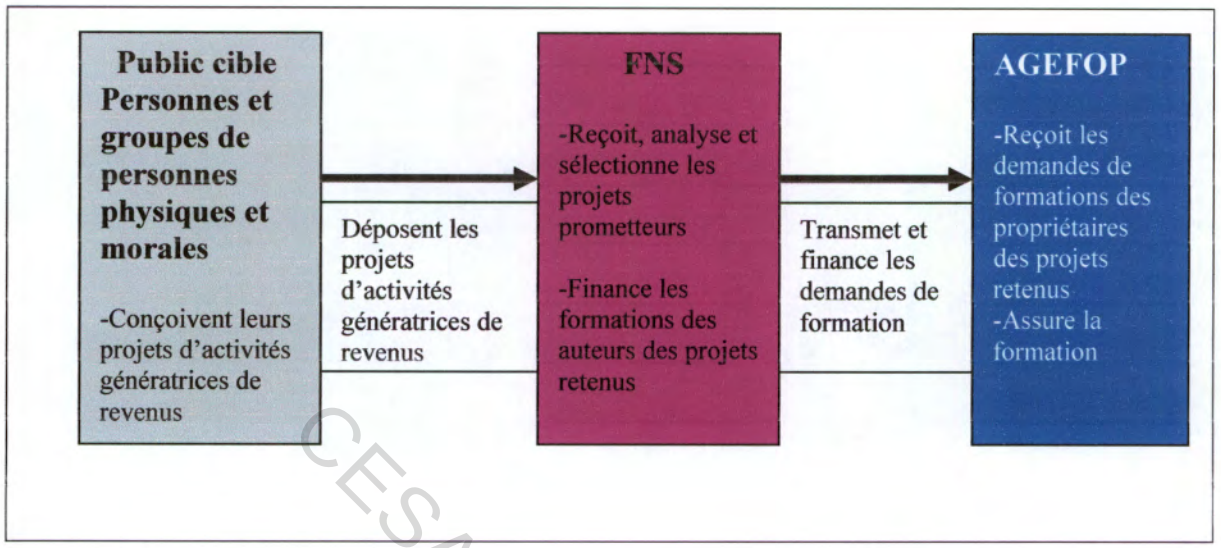
Figure 13 : Modélisation des rapports attendus AGEFOP-FDFP



CESAG - BIBLIOTHEQUE

Observation : L'AGEFOP dispose de différents produits de formation (un catalogue de référentiels et modules) déjà élaborés à partir des résultats des études de terrain menées par l'AGEPE. Ce sont ces produits qu'elle met à la disposition du FDFP qui sélectionne ceux des produits de formation qui rentrent dans le plan de développement des entreprises qui sollicitent la ou les formations. Toutefois, l'AGEFOP peut aussi exécuter ces formations tout comme les Cabinets de formation professionnelle.

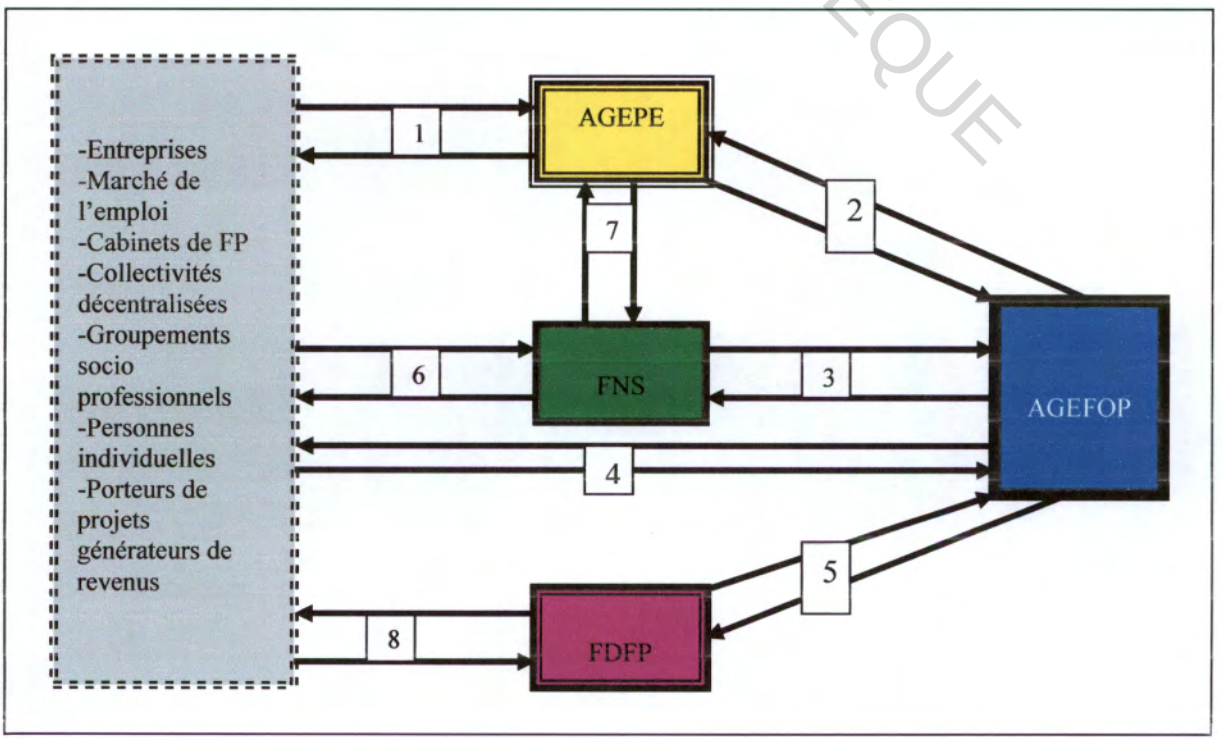
Figure 14 : Modélisation des rapports attendus AGEFOP-FNS



CESAG - BIBLIOTHEQUE

Observation : L'AGEFOP agit dans ce processus comme un cabinet de formation. Elle a avec le FNS, le même type de relation que les autres Cabinets, Centres et Ecoles de formation professionnelle ont avec le FNS.

Figure 15 : Modélisation des rapports attendus au sein du dispositif de la PFS



Observation :

- **AGEPE – Entreprises/Marché du travail**

Les rapports de l'AGEPE avec les entreprises portent sur l'identification des métiers et leurs évolutions possibles, la définition des profils de compétences recherchés par les entreprises. Il y a ensuite les rapports avec les demandeurs d'emplois, de stages etc.

- **AGEPE – AGEFOP**

L'AGEPE met à la disposition de l'AGEFOP les résultats de ses études prospectives portant sur les emplois et métiers disponibles et/ou recherchés, la description des profils de compétences exigées par le marché du travail afin d'élaborer les différents types de référentiels, les programmes et les contenus des modules de formation.

- **FDFP – AGEFOP**

Le FDFP, après avoir reçu les demandes de financements de formations ainsi que les plans de formation des entreprises, commande avec l'AGEFOP les produits formation disponibles qui cadrent avec les plans d'évolution des entreprises.

- **Entreprises/Marché du travail/Cabinets et Centres de F.P. – AGEFOP**

Les entreprises peuvent directement s'adresser à l'AGEFOP pour exécuter leurs formations ou passer des commandes de produits d'ingénierie tels les REAC.

Les personnes ou groupes de personnes physiques ou morales peuvent également solliciter des formations auprès de l'AGEFOP.

Les cabinets de FP collaborent avec l'AGEFOP dans l'exécution des formations si nécessaire par le partenariat ou la sous-traitance.

- **FNS – AGEFOP**

Les personnes ou groupes de personnes porteurs de projets générateurs de revenus sélectionnés par le FNS sont adressés à l'AGEFOP pour leurs formations en gestion avant leur insertion dans le tissu socioprofessionnel.

CESAG BIBLIOTHEQUE

- **FDFP – Cabinets de formation/Entreprises/Marché du travail**

Les entreprises versent la T.A. et la T.F.P.C. au FDFP qui en assure la gestion pour le financement des formations des ressources humaines des entreprises qui cotisent et celui des études. Les cabinets de formation sollicitent l'agrément du FDFP qui y répond sur la base de critères définis et connus.

- **FDFP – AGEPE**

L'une des missions de l'AGEPE est la conduite d'études sur des filières porteuses d'emplois. Le FDFP est attendu pour le financement de ces études parallèlement aux initiatives du même genre qu'il peut prendre à son niveau.

- **FNS - AGEPE**

Le FNS étant chargé du financement de projets générateurs de revenus et donc d'insertion devrait être en étroite collaboration avec l'AGEPE dont l'une des missions principales est justement l'insertion des populations formées.

- **FNS - Marché du travail**

Des personnes individuelles ou groupes de personnes physiques ou morales, porteurs de projets générateurs de revenus sollicitent le FNS pour le financement de leurs projets. Ces projets sont sélectionnés et leurs porteurs adressés à l'AGEFOP pour leur formation en gestion.

Ce n'est que dans un tel environnement que l'AGEFOP peut réellement entamer son positionnement comme le Cabinet d'ingénierie de l'Etat de Côte d'Ivoire

II.2.1. Le positionnement de l'AGEFOP

La perspective sur ce plan est prometteuse. Les Prix Qualité-or et Qualité-platine du BID remportés par l'agence respectivement en 2004 à Genève et en 2006 à New-York sont des indicateurs de sa performance. Toutefois, d'importants efforts restent à fournir afin de planifier ce positionnement dans l'espace et le temps. En se référant à l'ambition qui est la sienne mais surtout aux enjeux liés à sa mission, l'agence se doit d'intégrer l'atteinte de cet

CESAG - BIBLIOTHEQUE

objectif parmi ses priorités. Ce positionnement doit s'opérer sur les plans national, sous-régional et international.

II.2.1.1. Sur le plan national

Au regard des résultats de l'enquête, la couverture du territoire national, l'investissement des différents secteurs d'activité (primaire, secondaire et tertiaire) et la coopération avec les autres acteurs du secteur de la formation professionnelle que sont les chambres de métiers, d'industrie et de commerce, les cabinets, les centres et écoles de formation professionnelle constituent des défis majeurs à relever. Ce n'est que quand l'AGEFOP aura marqué non seulement de sa présence physique mais aussi de son expertise les différents compartiments de toute question ayant trait à la formation professionnelle que son positionnement se réalisera de facto.

La tâche est immense car elle requiert de lourds investissements afin de conférer à l'agence la stature nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le temps sera donc un partenaire avec lequel il faudra forcement compter pour la planification à court, moyen et long termes des actions à mener pour catalyser le processus de positionnement de l'agence sur l'échiquier national.

II.2.1.2. Sur le plan sous-régional

La politique d'intégration initiée par les différents pays de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) pourrait offrir à l'outil de développement que représente l'AGEFOP, l'opportunité de se lancer à la conquête de l'espace sous-régional.

Outre les domaines sensibles, notamment ceux liés aux questions de sûreté nationale, cette politique d'intégration, quoique timide, connaît un début de concrétisation dans d'autres domaines tels les domaines économique, sportif etc. Ces domaines regorgeant de forces vives variées, il existe dans la plupart de ces Etats soit des ministères de la formation professionnelle, soit des structures de développement de la formation professionnelle à l'image de l'AGEFOP pour l'encadrement de ces forces vives. La coopération entre ces différentes structures d'encadrement susmentionnées pourrait offrir à l'AGEFOP une plate-forme pour faire valoir son savoir-faire.

Pour y parvenir, il est évident que c'est le travail accompli sur le plan national qui témoignera du label AGEFOP pour son positionnement dans cet espace sous-régional.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

II.2.1.3. Sur le plan international

Ici, la mondialisation, conséquence des mutations technologiques opérées dans le domaine professionnel donne à l'agence de présenter son savoir-faire sur le marché international tout en cherchant à renforcer ses capacités à travers des partenariats avec des structures et autres institutions oeuvrant dans le domaine de la formation professionnelle.

L'apport de l'AGEFOP résidera à ce niveau dans l'originalité de l'approche qu'elle aura des questions liées à la formation professionnelle qui se posent à elle sur le territoire ivoirien. Les échanges qu'elle aura sur son expérience avec ses partenaires permettront de diffuser le 'label AGEFOP' et de gagner en notoriété.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE III RECOMMANDATIONS

Au regard du diagnostic situationnel qui est fait du fonctionnement de l'AGEFOP en interne et en externe, du rapport qu'elle a avec les autres acteurs du dispositif de la formation professionnelle, nous faisons des recommandations suivantes.

III.1. AU NIVEAU DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE

Des dispositions particulières doivent être prises sur le triptyque plan institutionnel, organisationnel et technique afin d'optimiser le fonctionnement de l'agence.

III.1.1. Sur le plan institutionnel

La mission que l'agence a à mettre en oeuvre la place inexorablement dans une position telle qu'elle ne peut que jouer un rôle central dans les différents types de rapports qu'elle a ou devrait avoir avec les autres acteurs et partenaires du secteur de la formation professionnelle (voir figure 4, Modélisation du dispositif de la F.P.).

Ce rôle la met dans une position transversale par rapport à tous les emplois du secteur Education-Formation de sorte que ses actions et initiatives ne peuvent qu'être limitées si sur le plan institutionnel elle n'a aucun rapport avec chacun des ministères tels :

- Le Ministère de l'Education Nationale (MEN);
- Le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) ;
- Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) ;
- Le Ministère de la Jeunesse, du Sport et des Loisirs (MJSL).

A titre d'exemples, (nous en donnerons deux (02)), les grandes écoles formant aux diplômes de BTS, forment des diplômés qui sont supposés être opérationnels pour les entreprises au terme de leur formation. Ces écoles sont sous la tutelle du MESRS et n'ont ni de fait ni de forme aucune collaboration avec l'AGEFOP qui est censée instruire sur les contenus des programmes et modules de formation conformément au souci de l'adéquation formation-emploi exigée par les entreprises qui définissent le profil des compétences dont elles ont besoin. Afin de combler ce « vide », il serait utile de redéfinir le statut de l'agence, statut qui ferait d'elle un partenaire ou interlocuteur privilégié et du MESRS et de l'ensemble des grandes écoles pour renforcer la précision de la réponse à donner à la demande sociale (la demande des entreprises et des populations à former). L'exemple suivant serait pour le gouvernement, notamment le MEN, d'intégrer un volet de la Formation par Apprentissage ou par Alternance au système éducatif ivoirien de sorte que non seulement les compétences

CESAG - BIBLIOTHEQUE

soient décelées tôt chez les apprenants mais aussi leur permettre d'être opérationnels dès leur sortie du système éducatif, quelle qu'en soit la forme.

Il s'agira donc, après avoir défini le champ d'action réel de l'agence, d'identifier tous ceux qui peuvent agir comme ses partenaires et autres acteurs du secteur de la Formation Professionnelle afin de trouver un contenu institutionnel à leur collaboration.

III.1.2. Sur le plan organisationnel

Comment s'organiser pour répondre efficacement aussi bien à la commande politique qu'à la demande sociale ?

Par souci d'efficacité, l'agence devrait procéder à son propre découpage territorial du pays par rapport aux potentialités démographiques et économiques qu'offre chaque région. Son implantation se ferait par décentralisation et déconcentration avec un transfert réel des compétences aux représentations régionales. Cette organisation permettra à l'agence de couvrir de façon rationnelle tout le territoire ivoirien avec pour but de procéder à une utilisation optimale des compétences selon les opportunités de développement offertes par région.

Ainsi, la zone forestière, la zone de savane, la zone côtière, la zone urbaine et rurale pour ne citer que celles-là se verront affectées des compétences susceptibles d'optimiser l'exploitation des opportunités de développement propres à elles. Ces compétences seront constituées pour les agents d'exécution, de personnes ayant reçu des formations qualifiantes et pour les agents d'encadrement, de personnes ayant reçu des formations diplômantes.

III.1.3. Sur le plan technique

L'AGEFOP devrait pouvoir servir non seulement d'un outil d'évaluation de la qualité pour tous les acteurs du secteur de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire mais aussi d'un instrument de coopération technique entre la Côte d'Ivoire et les autres pays du Sud. Pour ce faire, elle doit être dotée d'un plateau technique de premier ordre.

D'abord au niveau de la richesse en ressources humaines, l'ingénierie est présente dans tous les domaines de connaissance, aussi convient-il d'élargir l'éventail des compétences disponibles en engageant les spécialistes des emplois dominant le marché du travail.

Ensuite au niveau matériel, l'Etat doit relever le niveau technologique des outils de travail en équipant l'agence de matériels de pointe susceptibles de soutenir ses études et actions d'anticipation en ce qui concerne les probables évolutions de certains métiers.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

III.2. AU NIVEAU DE L'ENVIRONNEMENT EXTERNE

Une solide structuration interne bien qu'importante ne suffit pas à disposer l'AGEFOP à une forte performance. Avec ces moyens adéquats, la nécessité d'un environnement externe favorable à la mise en œuvre de sa mission est plus qu'indispensable. Il s'agit précisément de la structuration d'un environnement externe offrant non seulement une claire et nette lisibilité des rôles de chacun des acteurs du secteur de la formation professionnelle mais aussi la possibilité pour ces différents acteurs de fédérer et intégrer leurs compétences spécifiques pour un réel développement de la formation professionnelle.

III.2.1. La définition d'un cadre de collaboration

L'intervention des pouvoirs publics s'impose pour la définition d'un cadre de collaboration entre le Cabinet d'Ingénierie de l'Etat de Côte d'Ivoire qu'est l'AGEFOP et les autres organismes publics œuvrant pour l'action commune d'une part, ensuite entre l'AGEFOP et tous les autres acteurs et partenaires du secteur que sont les cabinets, centres et écoles de formation professionnelle d'autre part.

CESAG BIBLIOTHEQUE

III.2.1.1. Au sein du dispositif de la formation professionnelle

Au regard des conditions de leur création (suite à la léthargie dans laquelle se trouvait l'ONFP) et des missions respectives qui sont les leurs, tout semblait prédisposer les différents services publics que sont l'AGEPE, le FDFP et l'AGEFOP à une collaboration '**naturelle**' pour un succès de l'action commune en faveur du développement de la formation professionnelle. Et pourtant, c'est le manque de dynamique dans leur relation qui conduit à la mise en place de la Plate-forme de Service à laquelle est intégré un quatrième service public qu'est le Fonds National de Solidarité (le FNS). Mais la question de la personnalité juridique de cette dernière structure surgit aussitôt après sa phase expérimentale. Interviendra-t-elle comme une cinquième structure ? Offre-t-elle simplement le cadre de collaboration entre ces différents services publics ?

Nous pensons que la mise en place ou la réactivation (s'il en existait avant) d'un cadre de collaboration précis s'impose, cadre qui, en dehors de la PFS, favorisera une bonne communication et une bonne coordination des actions entre les différentes structures du dispositif de la formation professionnelle. Nous proposons à cet effet :

- Que la Plate-forme de Service (PFS) soit l'organe d'exécution des actions communes définies dans le cadre de cette collaboration, action qu'elle exécutera sous la forme de projets ;

- Que l'AGEPE obtienne un financement additionnel du FDFP pour les études à réaliser, puis qu'elle mette les résultats de ces études automatiquement à la disposition de l'AGEFOP qui s'en inspirera pour faire l'ingénierie des emplois courants ou à venir.

- Que l'AGEFOP obtienne du FDFP un financement additionnel pour l'élaboration des produits de formation tels les référentiels métiers, le répertoire opérationnel des emplois et métiers (le ROME) etc.

- Qu'elle mette à son tour ses produits d'ingénierie (une sorte de catalogue de référentiels formations) à la disposition du FDFP pour le besoin des entreprises sollicitant le financement de formation intégrant leurs stratégies de développement.

Cela implique qu'en amont, ces structures sont dotées des moyens conséquents pour la réalisation de leurs missions respectives. L'AGEPE ne pouvant, par exemple, reposer exclusivement sur le financement du FDFP pour ses études, l'Etat doit à son niveau s'assurer que chaque service public étant avant tout orienté vers une spécialisation, que les moyens de son autonomie lui soient octroyés.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

III.2.1.2. Avec les cabinets et organisations du secteur professionnel

- Nous souscrivons entièrement à l'intention exprimée dans les Actes du séminaire bilan du 23 au 25 Janvier 2007 relative au recensement de tous les cabinets de formation professionnelle ainsi que des compétences employées sur toute l'étendue du territoire national afin d'identifier sur le plan national les types de compétences disponibles ;

- Réactiver et maintenir la coopération avec la CGECI à travers le Comité de Gestion de l'agence, la FI-PME/PMI afin de s'assurer de la prise en charge de leurs soucis liés aux mutations et évolutions probables que peuvent connaître certains métiers sur le marché du travail ; instaurer une coopération avec les autres organisations telles les chambres consulaires.

- En dehors des financements externes l'AGEFOP devrait bénéficier de ressources financières directement des entreprises (écoles et centres de formation privés compris) pour le financement de ses travaux d'ingénierie car les résultats de ses travaux sont pour le renforcement des performances de ces entreprises.

III.2.1.3. Avec les acteurs du secteur académique

- L'institution d'une instance tripartite dans laquelle se retrouveraient des organisations telles la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) et les chambres professionnelles au niveau de leurs volets consulaires, une représentation des écoles et centres faisant la formation qualifiante et ou diplômante du public comme du privé et l'AGEFOP pour la définition des indicateurs pouvant aider à l'élaboration des programmes et contenus des modules de formation.

- L'AGEFOP devrait étendre l'éventail de ses compétences à la formation diplômante car oeuvrant pour la formation professionnelle, il devrait relever de sa compétence de s'assurer que les apprenants, quel que soit le type de formation dont ils bénéficient, seront vraiment opérationnels pour l'ensemble du tissu socioprofessionnel dans lequel ils devront être insérés.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CONCLUSION

Ce travail de recherche que nous avons réalisé sous la direction de notre encadreur nous a permis de nous enrichir à plus d'un titre.

D'abord du point de vue scientifique, ce travail d'analyse nous a permis à travers les concepts de la systémique et du système d'action concret (SAC) de mieux appréhender la complexité qui caractérise les rapports sociaux, les contingences auxquelles ils sont soumis, leurs modes de régulation, l'influence des actions des uns sur celles des autres, tous ces facteurs pouvant conduire au détournement des objectifs de l'action collective vers ceux d'intérêts particuliers.

Ensuite sur le plan relationnel, nous pouvons nous honorer des opportunités à nous offertes par cette étude de rencontrer des personnes de cultures et de personnalités tout aussi diverses qu'enrichissantes. Les échanges lors des entretiens eus avec ces personnes ressources nous ont permis quand cela était nécessaire, de prendre en compte des aspects de notre réflexion dont la pertinence ne nous paraissait pas évidente au départ ou de reconsidérer ceux que nous pensions importants.

Un autre gain à notre avantage est le vécu empirique du quotidien professionnel des personnes ressources vers qui ce travail de recherche nous a conduit. Nous avons été témoin des difficultés qui sont les leurs et l'ingéniosité mise en œuvre pour les surmonter.

Au total, nous pouvons affirmer que l'Agence nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) est un 'instrument' plus qu'important pour le développement global de la Côte d'Ivoire. Et son équipe managériale, à travers la Direction Générale actuelle, l'a si bien compris que les actions initiées par elle, vont dans le sens de son positionnement en tant que Cabinet d'Ingénierie de l'Etat. Mais ses actions requièrent un appui au plan institutionnel, matériel et financier pour non seulement renforcer son autorité dans le secteur de la formation professionnelle mais aussi en faire un autre pôle d'intelligences constructives à l'image du Bureau National d'Etudes Techniques et de Développement (BNETD).

De façon générale, l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle regroupant le FDFP, l'AGEPE, le FNS et l'AGEFOP devrait avoir un organe de coordination et de régulation de ses actions afin de le rendre plus performant pour le développement de la Côte d'Ivoire.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

OUVRAGES

1- ARDOUIN Thierry, LACAILLE Sylvain, L'Audit de la formation, Dunod, Paris, 2007, 229p.

2-BERIOT Dominique, Manager par l'approche systémique, Eyrolles, Editions d'Organisation, 2006, 339p.

3- CAMPENHOUDT (L. V.), QUIVY Raymond, Manuel de recherches en sciences sociales, 3ème Edition, Dunod, Paris, 2006, 256p.

4- CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, l'Acteur et le système, Paris, Le Seuil, 1977.

5- GRAWITZ M., Lexique des sciences sociales, Dalloz, Paris, 1986, 381p.

6- LAFAYE Claudette, Sociologie des organisations, Armand Collin, 2007, 128p.

7- Le DSRP – Côte d'Ivoire, version de Septembre 2009.

8- Le Moigne, J.L. (1977). La théorie du système général, Théorie de la modélisation, Paris: Col., Systèmes-Décisions, Presses Universitaires de France.

9- LEVY Le Boyer C., La gestion des compétences, Editions d'organisation, 7ème tirage, Paris, 2004, 163p.

10- MERTON K. Robert, Bureaucratic Structure and Personality, Social Forces, XVIII, 1940

11- PAPIN Robert, L'Art de Diriger, Dunod, Paris, 2008, 448p.

12- Rosnay J. De, Le macroscope : vers une vision globale, Paris, Seuil, 1975

13- SIMON Herbert A., Sciences des systèmes, sciences de l'artificiel, Dunod, 1991, 229p.

14- SONNTAG Michel, Développer et intégrer la Formation en Entreprise, Editions Liaisons, 1994, 210p.

15- WEBER Max, (1860-1920), Economie et société, Paris, Plon, 1977.

MEMOIRES

Baowendemalgré Alice OUEDRAOGO/CAMBOIGO, « Diagnostic de la gestion de la formation à la CNCAS ».

CESAG - BIBLIOTHEQUE

ARTICLES

-EDUCATECHNOLOGIQUES (Vol.1-N°1 Fév. 1993): Les fondements de la technologie éducative, Jacques Lapointe, L'approche systémique et la technologie de l'éducation

COURS

-Analyse des entreprises, des organisations et GRH, Cours Kèba DIALLO, Professeur associé, CESAG/ILIF/IGF, Décembre 2008.

-Cours complet en Ingénierie et Gestion de la Formation CESAG/Promotion 2009.

-Méthodologie de la recherche, Cours Ndiaga SAMB, CESAG/ILIF/IGF, Février 2009.

-Pédagogie, Education, Formation, Cours Adama G. SENE, CESAG/ILIF/IGF, Décembre 2009

-Yann ATTAL, DESS 202, Université Paris- Dauphine, COURS de M. Yvon PESQUEUX "Contrôle des Connaissances" ;

SITES WEB

http://www.agefop.ci/

http://www.agepe.ci/

http://www.fdfp.ci/

http://www.sites.fse.ulaval.ca/reveduc/html/vol1/vol1_no1.html

http://fr.wikipedia.org/wiki/Approche_syst%C3%A9mique

http://www.cnam.fr/lipsor/dso/articles/fiche/crozier_fried.html

http://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89conomie_de_la_C%C3%B4te_d%27Ivoire#ancrage_1

http://www.google.ci

CESAG - BIBLIOTHEQUE

TABLE DES MATIERES **PAGES**

PAGE DE GARDE.....i
DEDICACES.....ii
REMERCIEMENTS.....iii
LISTE DES ABREVIATIONS.....v
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES.....vii

INTRODUCTION.....1

1ère PARTIE : PRESENTATION DE L'ETUDE, CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE.....3

CHAPITRE I : PRESENTATION DE L'ETUDE.....4
I.1. CONTEXTE.....4
I.2. OBJET ET INTERET DE L'ETUDE.....6
I.2.1. Objet de l'étude.....6
I.2.2. Intérêt de l'étude.....6
I.3. DELIMITATION DE L'ETUDE.....7
I.3.1. Délimitation géographique.....7
I.3.2. Délimitation sociologique.....7
I.3.3. Délimitation thématique.....8
I.4. OBJECTIFS DE L'ETUDE.....8
I.4.1.. Objectif général.....8
I.4.2. Objectifs spécifiques.....8

CHAPITRE II : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE.....9
II.1. CADRE THEORIQUE.....9
II.1.1. Revue de littérature.....9
II.1.2. La systémique.....11
II.1.2.1. Définition du concept.....11
II.1.2.2. Origine du concept.....12
II.1.2.3. Evolution du concept.....13

CESAG - BIBLIOTHEQUE

II.1.3. Problématique et hypothèses.....14
II.1.3.1. Problématique.....14
II.1.3.2. Hypothèses.....16
II.1.4. Définition des concepts.....16
II.1.5. Définition des indicateurs.....20
II.2. APPROCHE METHODOLOGIQUE.....22
II.2.1. Méthode d'analyse qualitative.....22
II.2.2. Les techniques de collecte de données.....22
II.2.2.1. L'observation.....23
II.2.2.2. La recherche documentaire.....23
II.2.2.3. L'échantillonnage.....23
II.2.2.4. L'enquête.....23

CHAPITRE III : PRESENTATION DE L'AGEFOP ET PLAN DE L'ETUDE.....25
III.1. PRESENTATION DE l'AGEFOP.....25
III.1.1 Cadre institutionnel.....25
III.1.2. Organisation et missions.....25
III.1.2.1. Organisation.....25
III.1.2.2. Missions.....27
III.1.2.2.1. Les missions du FDFP, de l'AGEPE et du FNS.....27
III.1.2.2.2. La Plate-forme de Service.....29
III.1.2.2.3. Les engagements au sein de la PFS.....29

CESAG - BIBLIOTHEQUE

2ème PARTIE : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS, ENJEUX ET PERSPECTIVES.....32

CHAPITRE I : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS.....33
I.1. HYPOTHESE 1 : DE L'INSUFFISANCE DES RESSOURCES DE L'AGEFOP ET DE LA PORTEE DE SON ACTION.....33
I.1.1. Les ressources humaines.....33
I.1.2. Les ressources matérielles.....34
I.1.3. Les ressources techniques.....34
I.1.4. L'analyse des ressources et de la portée de l'action de l'AGEFOP.....35
I.2. HYPOTHESE 2 : DE LA COORDINATION DES ACTIONS ENTRE L'AGEFOP, LE FDFP, L'AGEPE ET LE FNS ET DE L'EFFICACITE DE L'ACTION DE L'AGEFOP.....36
I.2.1. La configuration des rapports dans le dispositif de la formation professionnelle.....36
I.2.1.1. La modélisation par la systémique.....36
I.2.2. Analyse des rapports entre l'AGEFOP et chacun des autres services publics.....40
I.2.3. Analyse des rapports dans le dispositif de la formation professionnelle.....40
I.3. HYPOTHESE 3 : DU POSITIONNEMENT DE L'AGEFOP DANS LES SECTEURS PROFESSIONNEL ET ACADEMIQUE.....43
I.3.1. Dans le secteur professionnel.....43
I.3.1.1. La collaboration avec les cabinets de formation professionnelle.....43
I.3.1.2. La collaboration avec les chambres consulaires.....43
et les organisationnelles professionnelles.....43
I.3.2. Dans le secteur académique.....44
I.3.2.1. La collaboration avec les Grandes Ecoles.....44
I.3.2.2. La collaboration avec les centres et écoles de formation professionnelle.....44
I.3.3. L'analyse des rapports avec les secteurs professionnel et académique.....45
I.3.3.1. L'analyse des rapports avec le secteur professionnel.....45
I.3.3.2. L'analyse des rapports avec le secteur académique.....45

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE II : LES ENJEUX ET PERSPECTIVES.....47
II.1. LES ENJEUX.....47
II.1.1. Sur le plan scientifique.....47
II.1.2. Sur le plan politique 48
II.1.3. Sur le plan économique..... 48
II.1.4. Sur le plan social..... 49
II.2. PERSPECTIVES.....49
II.2.1. Le positionnement de l'AGEFOP 54
II.2.1.1. Sur le plan national.....55
II.2.1.2. Sur le plan sous-régional.....55
II.2.1.3. Sur le plan international.....56

CHAPITRE III RECOMMANDATIONS.....57
III.1. AU NIVEAU DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE.....57
III.1.2. Sur le plan institutionnel.....57
III.1.3. Sur le plan organisationnel.....58
III.2.2. Sur le plan technique.....58
III.2. AU NIVEAU DE L'ENVIRONNEMENT EXTERNE.....59
III.2.1. La définition d'un cadre de collaboration.....59
III.2.1.1. Entre les acteurs du dispositif étatique de formation professionnelle.....59
III.2.1.2. Entre l'AGEFOP et le secteur professionnel.....59
III.2.1.3. Entre l'AGEFOP et les acteurs du secteur académique.....60

CONCLUSION.....63

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....64
TABLE DES MATIERES.....66
ANNEXE.....71

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CESAG - BIBLIOTHEQUE

ANNEXE

ENQUETE SUR LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE.

Nous menons ce travail de recherche dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation pour un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF) au Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) sis à Dakar au Sénégal.

NB : **Nous n'avons point la prétention d'évaluer ou auditer votre agence ainsi que son personnel. Nous vous prions de bien vouloir accepter de nous accorder un peu de votre précieux temps pour répondre aux questions proposées car votre collaboration nous est indispensable pour mener à bien notre recherche.**
Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre franchise dans les réponses données.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

A- Identification du service et de l'agent

1- Quel est le nom de votre Département ou Direction ?

.....

2- Quel est le nom de votre service ?

.....

3- Indiquez votre statut dans l'agence SVP

a) Fonctionnaire : b) Agent AGEFOP : c) Autre (Indiquez SVP) :

4- Quelle est votre fonction dans le service ?

.....

B- Informations sur le personnel

5- Combien d'agents compte votre service ? .....

6- Combien sont effectivement en fonction ?

a) moins de la moitié : b) plus de la moitié : c) Tous :

7- A combien de catégories socioprofessionnelles appartiennent-ils ? .....

8- Quelle catégorie socioprofessionnelle parmi celles proposées ci-dessous domine

a) Formateurs : b) Ingénieurs de la formation :

c) Sociologues : d) Gestionnaires de projets :

e) Ingénieurs agronomes : f) Ingénieurs informaticiens :

9- Vos agents sont:

Fonctionnaires : a) à moins de 50% : b) à 50 % : c) à plus de 50% :

10- Vos agents sont-ils présents sur toute l'étendue du territoire ivoirien ?

a) Oui : b) Non : c) Presque :

11- Comment sont-ils repartis par zone géographique ?

a) Au Nord : b) Au Sud : c) Au Centre :

d) A l'Est : e) A l'Ouest :

12- Sur l'ensemble du personnel, vos formateurs et agents d'encadrement constituent :

a) moins de 50% : b) 50 % : c) plus de 50% :

13- Combien sur les formateurs et agents d'encadrement sont internes à l'agence ?

a) moins de 50% : b) 50 % : c) plus de 50% :

C- Informations sur les activités

14- Ce personnel est-il suffisant pour le volume de travail à réaliser ?

a) Oui : b) Non : c) Presque :

15- L'insuffisance des agents agit sur la réalisation de l'ensemble de vos activités à :

a) moins de 50% : b) à 50 % : c) à plus de 50% :

16- Intervenez-vous dans les trois (03) secteurs d'activités primaire, secondaire et tertiaire?

a) Oui : b) Non : c) Presque :

17- Avec les chiffres 3, 2, 1 indiquez de façon décroissante vos interventions par secteur d'activités :

a) Primaire : b) Secondaire : c) Tertiaire :

18- Du secteur public et du secteur privé, lequel bénéficie plus de vos prestations ?

a) Public : b) Privé : c) Equitablement :

CESAG - BIBLIOTHEQUE

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

ENQUETE SUR LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE.

Nous menons ce travail de recherche dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation pour un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF) au Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) sis à Dakar au Sénégal.

NB : **Nous n'avons point la prétention d'évaluer ou auditer votre agence ainsi que son personnel. Nous vous prions de bien vouloir accepter de nous accorder un peu de votre précieux temps pour répondre aux questions proposées car votre collaboration nous est indispensable pour mener à bien notre recherche.**
Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre franchise dans les réponses données.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

A- Identification du service et de l'agent

1- Quel est le nom de votre Département ou Direction ?

.....

2- Quel est le nom de votre service ?

.....

3- Indiquez votre statut dans l'agence SVP

a) Fonctionnaire : b) Agent AGEFOP : c) Autre (Indiquez SVP) :

4- Quelle est votre fonction dans le service ?

.....

B- Informations sur le personnel

5- Combien d'agents compte au total votre service ?

.....

6- Combien sont-ils par niveaux ci-dessous indiqués ?

a) Bac: b) Bac + 2/3: c) BAC + 4/5:

7- Cochez les différentes catégories socioprofessionnelles faisant partie de votre personnel, notamment celles intervenant dans les prestations et services de l'AGEFOP.

a- Ingénieurs de la Formation :
b- Ingénieurs informaticiens :
c- Gestionnaires de projets :
d- Sociologues :
e- Spécialistes en Management :
f- Conseillers d'Orientation :
g- Formateurs :
h- GRH :
i- Marketing :
j- Ingénieurs agronomes :

8- Indiquez dans le tableau le nombre de ceux qui sont effectivement diplômés dans leur domaine et ceux ayant reçu une formation qualifiante ou une expérience dans le domaine.

Domaine de spécialité	Diplômés	Qualifiés	Acquis de l'expérience	Total
a- Ingénierie de la Formation				
b- Ingénierie informatique				
c- Gestion de projets				
d- Sociologie				
e- Spécialistes en Management				
f- Conseiller d'Orientation				
g- Formateurs spécialistes				
h- GRH				
i- Marketing				
j- Ingénieurs agronomes				

9- Indiquez le nombre d'années d'expérience par catégorie socioprofessionnelle dans le tableau

Domaine de spécialité	0 à 5 ans	5 à 10 ans	Plus de 10 ans	Total
a- Ingénieurs de la Formation				
b- Ingénieurs informatiques				
c- Gestionnaires de projets				
d- Sociologues				
e- Managers				
f- Conseillers d'Orientation				
g- Formateurs de spécialité				
h- GRH				
i- Marketing				
j- Ingénieurs agronomes				

CESAG - BIBLIOTHEQUE

10- Quelle est la périodicité observée dans la formation ou le renforcement des capacités de vos agents ?

a) Chaque année b) Tous les 2 ou 3 ans : c) Tous les 5 ans :

11- Cochez le type de formation réalisé pour vos agents?

a) Formation diplômante

b) Formation qualifiante

c) Séminaire de renforcement des capacités

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

12- Qui réalise ces formations ?

a) Des cabinets d'experts nationaux

b) Des cabinets d'experts internationaux

c) Les deux types d'experts

13- Où sont réalisées ces formations ?

a) En Côte d'Ivoire

b) En Afrique

c) Ailleurs (Indiquez SVP)

14- A quelle date a eu lieu la toute dernière formation ? .....

15- Vos agents sont-ils évalués ?

a) Oui : b) Non : c) Quelques fois :

16- L'insuffisance en qualité de vos RH agit sur la réalisation de vos prestations

a) à moins de 50% : b) à 50 % : c) à plus de 50% :

17- Pour vos prestations et services vous avez recours aux consultants

a) Toujours : b) Quelques fois : c) Pas du tout :

CESAG BIBLIOTHEQUE

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

ENQUETE SUR LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE.

Nous menons ce travail de recherche dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation pour un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF) au Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) sis à Dakar au Sénégal.

NB : **Nous n'avons point la prétention d'évaluer ou auditer votre agence ainsi que son personnel. Nous vous prions de bien vouloir accepter de nous accorder un peu de votre précieux temps pour répondre aux questions proposées car votre collaboration nous est indispensable pour mener à bien notre recherche.**
Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre franchise dans les réponses données.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

A- Identification du service et de l'agent

1- Quel est le nom de votre Département ou Direction ?

.....

2- Quel est le nom de votre service ?

.....

3- Indiquez votre statut dans l'agence SVP

a) Fonctionnaire : b) Agent AGEFOP : c) Autre (Indiquez SVP) :

4- Quelle est votre fonction dans le service ?

.....

B- Informations sur le matériel

5- De combien de centres de formation dispose l'AGEFOP ?

6- Comment sont repartis ces centres par zone géographique ?

a) Centre : b) Nord : c) Sud :

d) Est : e) Ouest :

7- La capacité de chaque centre de formation répond aux besoins de sa localité :

a) à moins de 50% : b) à 50 % : c) à plus de 50% :

8- Les centres de formation sont dotés d'équipements nécessaires pour la formation à

a) à moins de 50% : b) à 50 % : c) à plus de 50% :

9- Les équipements des centres de formation datent de :

a) 5 ans : b) 10 ans : c) plus de 10 ans :

10- Les agents sont dotés des équipements nécessaires pour leurs travaux

a) Quelques fois : b) Souvent : c) Toujours :

11- Cochez parmi les équipements ci-dessous ceux régulièrement utilisés par les agents pour leurs travaux :

a) Petites Unités Industrielles :

b) Ordinateurs de bureau

c) Ordinateurs portables

d) Appareils de prise de vues et de sons :

e) Vidéos projecteurs :

f) Marqueurs non permanents :

g) L'Internet :

h) Véhicules :

i) Téléphones fixes, cellulaires, Talkie-walkie

12- Le niveau technologique du matériel est

a) Insuffisant : b) Bon c) Très bon :

13- Le ratio pour chacun des équipements cités aux agents est :

a) 1 pour 2 : b) 1 pour 5 : c) 1 pour 10 et plus

14- Les pannes de ces équipements sont :

a) Régulières : b) Rares : c) Très rares :

15- L'ensemble de ces matériels est-il fonctionnel ?

a) Oui : b) Non : c) Presque :

16- A quand remonte la dernière acquisition de l'agence en équipement ?

.....

17- Quel(s) équipement(s) était/étaient-ce ?

.....

18- L'insuffisance en quantité du matériel agit sur la réalisation de vos prestations à

a) moins de 50% : b) à 50 % : c) à plus de 50% :

19- L'insuffisance en qualité du matériel agit sur la réalisation de vos prestations à

a) moins de 50% : b) à 50 % : c) à plus de 50% :

CESAG - BIBLIOTHEQUE

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

ENQUETE SUR LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE.

Nous menons ce travail de recherche dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation pour un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF) au Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) sis à Dakar au Sénégal.

NB : **Nous n'avons point la prétention d'évaluer ou auditer votre agence ainsi que son personnel. Nous vous prions de bien vouloir accepter de nous accorder un peu de votre précieux temps pour répondre aux questions proposées car votre collaboration nous est indispensable pour mener à bien notre recherche.**
Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre franchise dans les réponses données.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

A- Identification du service et de l'agent

1- Quel est le nom de votre Département ou Direction ?

.....

2- Quel est le nom de votre service ?

.....

3- Indiquez votre statut dans l'agence SVP

a) Fonctionnaire : b) Agent AGEFOP : c) Autre (Indiquez SVP) :

4- Quelle est votre fonction dans le service ?

.....

5- A quelle date remonte la dernière revue des programmes de formation ?

a) Il y a 2 ans b) Il y a 5 ans c) Il y a 10 ans

6- Les contenus des programmes de formation sont révisés :

a) Tous les 3 ans : b) Tous les 5 ans : c) Tous les 10 ans :

7- Les contenus des programmes couvrent les secteurs d'activité suivants :

a) L'un des 3 secteurs :

b) Deux des 3 secteurs :

c) Les 3 secteurs :

8- La définition des contenus des programmes repose-t-elle sur les besoins du marché du travail ?

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas :

9- Les personnes ou groupes de personnes formés sont-ils directement opérationnels ?

a) Oui : b) Non : c) Presque :

10- Quelle est la durée des formations dispensées ?

a) 1 an : b) 2 à 3 ans : c) Autre (préciser) :

11- La maîtrise technique du matériel utilisé pour la formation est :

a) Parfaite : b) Moyenne : c) Insuffisante :

12- Le personnel formateur est-il régulièrement recyclé ?

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas :

CESAG - BIBLIOTHEQUE

ENQUETE SUR LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE.

Nous menons ce travail de recherche dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation pour un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF) au Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) sis à Dakar au Sénégal.

NB : **Nous n'avons point la prétention d'évaluer ou auditer votre agence ainsi que son personnel. Nous vous prions de bien vouloir accepter de nous accorder un peu de votre précieux temps pour répondre aux questions proposées car votre collaboration nous est indispensable pour mener à bien notre recherche.**
Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre franchise dans les réponses données.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

A- Identification du service et de l'agent

1- Quel est le nom de votre Département ou Direction ?

.....

2- Quel est le nom de votre service ?

.....

3- Indiquez votre statut dans l'agence SVP

a) Fonctionnaire : b) Agent AGEFOP : c) Autre (Indiquez SVP) :

4- Quelle est votre fonction dans le service ?

.....

A- Informations sur les rapports AGEFOP, FDFP, AGEPE.

5- Avant l'avènement de la PFS, existait-il un cadre formel de collaboration entre L'AGEFOP, le FDFP et l'AGEPE ? (Si non, passez à la question 9)

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas

6- Si oui, à l'initiative de quelle structure a-t-il été créé ?

a) De l'AGEFOP, du FDFP ou de l'AGEPE : (Entourez la bonne réponse)

b) Des trois :

c) Autre : (Précisez, les ministères de tutelle par exemple)

.....

7-Comment se nommait-il ? .....

8-Etait-il opérationnel ?

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

9- Si non, dans la mise en œuvre de vos missions, vous arrivait-t-il de constater la nécessité de solliciter le FDFP, l'AGEPE ou le FNS à une étape donnée de la réalisation d'une action ?

a) Non : b) Quelques fois : c) Plusieurs fois :

10- A quelle étape de la réalisation de l'action ou du projet ?

.....

11-Si oui, les avez-vous sollicités ?

a) Non : b) Quelques fois : c) Plusieurs fois :

12- Si Oui, les réponses étaient-elles favorables ?

a) Non : b) Quelques fois : c) Plusieurs fois :

13- Quand les réponses n'étaient pas favorables, insistiez-vous ?

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas :

14- Quand les réponses définitives n'étaient pas favorables, qu'advenait-il de vos projets ?

a) Abandonnés : b) Suspendus : c) Repensés :

15- Comment ces rapports pouvaient-ils être décrits ?

a) Inexistants : b) Non dynamiques : c) Dynamiques

16- De part les missions respectives des 3 organes, pensez-vous que les rapports entre eux s'imposaient d'eux-mêmes ?

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas :

17- Depuis l'avènement de la PFS, les facteurs cités dans le tableau ci-dessous ont-ils connu une amélioration ? (Cochez la bonne réponse dans la case qui convient.)

Facteurs	Oui	Non	Pas de changement
La communication entre les 3 organes			
La coordination des actions entre les 3 organes			
L'extension des activités de l'AGEFOP sur le plan géographique			
L'extension des activités de l'AGEFOP aux 3 secteurs d'activités			
L'amplification des activités de l'AGEFOP			
La disponibilité des compétences nécessaires pour l'AGEFOP			
La fluidité dans les rapports entre l'AGEFOP et les 2 autres organes			

CESAG - BIBLIOTHEQUE

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

ENQUETE SUR LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE.

Nous menons ce travail de recherche dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation pour un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF) au Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) sis à Dakar au Sénégal.

NB : **Nous n'avons point la prétention d'évaluer ou auditer votre agence ainsi que son personnel. Nous vous prions de bien vouloir accepter de nous accorder un peu de votre précieux temps pour répondre aux questions proposées car votre collaboration nous est indispensable pour mener à bien notre recherche.**
Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre franchise dans les réponses données.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

A- Identification du service et de l'agent

1- Quel est le nom de votre organisme ?

a) Le FDFP b) L'AGEPE Le FNS

2- Quel est le nom de votre service ? ……..

3- Indiquez votre statut dans l'organisme SVP

a) Fonctionnaire : b) Agent Contractuel : c) Autre (Indiquez SVP) : ……

4- Quelle est votre fonction dans le service ? ……

A- Informations sur les rapports avec l'AGEFOP.

5- Avant l'avènement de la PFS, existait-il un cadre formel de collaboration entre L'AGEFOP, le FDFP et l'AGEPE ? (Si non, passez à la question 9)

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas

6- Si oui, à l'initiative de quelle structure a-t-il été créé ?

a) De l'AGEFOP, du FDFP, du FNS ou de l'AGEPE : (Entourez la bonne réponse)

b) Des quatre :

c) Autre : (Précisez, les ministères de tutelle par exemple)

……...

7-Comment se nommait-il ? ……..

8-Etait-il opérationnel ? a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas

9-Si non, l'AGEFOP vous sollicite-t-elle dans le cadre d'un partenariat?

a) Non : b) Quelques fois : c) Souvent :

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

10- Pour quels types d'action vous sollicite-t-elle ?

.....

11- Quelles réponses donnez-vous à ces sollicitations ?

a) Favorables : b) Défavorables : c) L'une ou l'autre :

12- Quand les réponses n'étaient pas favorables, insiste-t-elle ?

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas :

13- Quand les réponses définitives n'étaient pas favorables, qu'advenait-il de ses projets ?

a) Abandonnés : b) Suspendus/Repensés : c) Ne sait pas :

14- Dans la mise en œuvre de vos missions, vous arrive-t-il de constater la nécessité de solliciter l'AGEFOP à une étape donnée de la réalisation d'une action?

a) Non : b) Quelques fois : c) Souvent :

15- A quelle étape ou quel niveau de la réalisation de l'action ?

.....

16- La sollicitez-vous effectivement ? a) Non : b) Oui : c) Ne sait pas :

17- Qu'advenait-il de votre action ou projet ?

a) Abandonné : b) Suspendu/Repensé : c) Ne sait pas :

18- Comment vos rapports pouvaient-ils être décrits ?

a) Inexistants : b) Non dynamiques : c) Dynamiques

19- De part vos missions respectives, pensez-vous que les rapports entre vous et l'AGEFOP s'imposaient d'eux-mêmes ?

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas :

20- Depuis l'avènement de la PFS, les facteurs cités dans le tableau ci-dessous ont-ils connu une amélioration ? (Cochez la bonne réponse dans la case qui convient.)

Facteurs	Oui	Non	Pas de changement
La communication entre vous et l'AGEFOP			
La coordination des actions entre vous et l'AGEFOP			
L'extension de vos activités sur le plan géographique			
La communication entre les 4 organes			
L'amplification des activités de votre organisme			
L'éventail des compétences nécessaires pour votre organisme			

CESAG - BIBLIOTHEQUE

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

ENQUETE SUR LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE.

Nous menons ce travail de recherche dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation pour un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF) au Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) sis à Dakar au Sénégal.

NB : **Nous n'avons point la prétention d'évaluer ou auditer votre établissement ainsi que son personnel. Nous vous prions de bien vouloir accepter de nous accorder un peu de votre précieux temps pour répondre aux questions proposées car votre collaboration nous est indispensable pour mener à bien notre recherche.**
Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre franchise dans les réponses données.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

A- Identification du service et de l'agent

1- Votre établissement est (cochez la bonne réponse SVP) :
   a) Un cabinet/centre de formation professionnelle :
   b) Une école de formation professionnelle :
   c) Autre (Précisez SVP) : .....

2- Quel est le nom de votre service ?

   .....

3- Quelle est votre fonction dans l'établissement ? : .....

4-Connaissez-vous l'AGEFOP ou en avez-vous entendu parler ?

   a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas :

5- Si oui, que signifie ce sigle ?

   .....

6-Comment en avez-vous entendu parler?
   a. Par les agents de l'agence :
   b. Par les média :
   c. Autre (Indiquez par qui SVP) : .....

7- Dans quel domaine d'activité intervient-elle ?

   a) Education nationale : b) Formation professionnelle :

   c) Autre (précisez SVP) : .....

8-Votre établissement a-t-il une relation de collaboration avec l'AGEFOP? (Si non passez à la question 10)

   a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas :

9- Si oui, en quoi consiste cette collaboration ?

.....

.....

10- Accepteriez- vous de collaborer avec l'AGEFOP ? Si non passez à la question 14

a) Oui : b) Non : c) Peut-être

11- Si oui, sur quels aspects accepteriez-vous de collaborer parmi ceux proposés ci-dessous ? Cochez la ou les bonnes réponses SVP

a) L'inspection des locaux et équipements :

b) L'élaboration des programmes et contenus de formation :

c) Le renforcement des capacités des formateurs :

13- Si aucun de ces aspects n'est concerné, indiquez les aspects en question SVP

.....

.....

14- Seriez-vous d'accord que l'AGEFOP intervienne dans l'évaluation de vos Prestations ?

a) Oui : b) Non : c) : Peut-être

15- Si oui, à quelle condition l'accepteriez-vous ?

a) Si l'Etat lui donne cette autorité

b) Si l'AGEFOP fait la preuve de son expertise dans le domaine de la F.P.

c) Autre condition (précisez laquelle)

.....

.....

CESAG - BIBLIOTHEQUE

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

ENQUETE SUR LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE.

Nous menons ce travail de recherche dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation pour un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF) au Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) sis à Dakar au Sénégal.

NB : **Nous n'avons point la prétention d'évaluer ou auditer votre agence ainsi que son personnel. Nous vous prions de bien vouloir accepter de nous accorder un peu de votre précieux temps pour répondre aux questions proposées car votre collaboration nous est indispensable pour mener à bien notre recherche.**
Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre franchise dans les réponses données.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

A- Identification du service et de l'agent

1- Quel est le nom de votre Département ou Direction ?

.....

2- Quel est le nom de votre service ?

.....

3- Indiquez votre statut dans l'agence SVP

a) Fonctionnaire : b) Agent AGEFOP : c) Autre (Indiquez SVP) :

4- Quelle est votre fonction dans le service ?

.....

B- Informations sur les rapports avec les cabinets, centres ou écoles de formation professionnelle

5- Combien de cabinets et de centres ou écoles de FP avez-vous dans votre repertoire ?

a) Cabinets de FP : b) Centres et écoles de FP : c) Ne sait pas :

6- Concernant les centres et écoles de FP, indiquez le statut de ceux que vous avez répertoriés

a) Publics : b) Privés : c) Statut inconnu

7- Avec combien de cabinets, de centres ou écoles de FP entretenez-vous des rapports ?

a) Cabinets de FP : b) Centres/Ecoles de FP : c) Ne sait pas :

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

8- Les centres et écoles de FP avec lesquelles l'AGEFOP a des rapports sont :

a) à moins de 50% du public
b) à 50 % du public
c) à plus de 50 % du public

9- Quels types de rapports l'AGEFOP a-t-elle avec les Cabinets, Centres et Ecoles de FP ?

a) Sous-traitance : b) Concurrence : c) Autre (Précisez SVP)

.....

10- L'AGEFOP sollicite-t-elle ces Cabinets et Centres/Ecoles de FP?

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas

11- Si oui, dans quel cadre les sollicite-t-elle ?

a) La passation des marchés de formation
b) Pour l'animation des formations
c) Autre (Précisez SVP) : .....
.....

12- Si non, comment voyez-vous la collaboration entre l'AGEFOP et les cabinets et Centres de FP ?

a) Nécessaire : b) Pas nécessaire : c) Ne sait pas :

13- Si nécessaire, sur quoi devrait porter cette collaboration ?

a) Sur l'élaboration de leurs programmes et modules de formation
b) Sur le renforcement des capacités de leurs formateurs et de leurs établissements
c) Sur tout cela à la fois

14- Voyez-vous d'autres aspects de cette collaboration dont il faut tenir compte ? Lesquels ?

.....
.....
.....

15- En tant que Cabinet d'Ingénierie de l'Etat, l'AGEFOP peut-elle jouer le rôle d'autorité de certification des programmes et contenus de formation donnés dans ces cabinets, centres ou écoles de FP ?

a) Oui : b) Non : c) Peut-être :

CESAG - BIBLIOTHEQUE

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

ENQUETE SUR LE ROLE DE L'AGEFOP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN COTE D'IVOIRE.

Nous menons ce travail de recherche dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation pour un Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF) au Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) sis à Dakar au Sénégal.

NB : **Nous n'avons point la prétention d'évaluer ou auditer votre établissement ainsi que son personnel. Nous vous prions de bien vouloir accepter de nous accorder un peu de votre précieux temps pour répondre aux questions proposées car votre collaboration nous est indispensable pour mener à bien notre recherche.**
Nos remerciements anticipés pour votre disponibilité et votre franchise dans les réponses données.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

A- Identification du service et de l'agent

4- Votre établissement est (cochez la bonne réponse SVP) :

a) Un cabinet/centre de formation professionnelle :

b) Une école de formation professionnelle :

c) Autre (Précisez SVP) : .....

5- Quelle filière d'étude suivez-vous?

.....

6- Quelle est votre année d'étude ? : .....

4-Connaissez-vous l'AGEFOP ou en avez-vous entendu parler ?

a) Oui : b) Non : c) Ne sait pas :

5- Si oui, que signifie ce sigle ?

.....

6-Comment en avez-vous entendu parler?

d. Par les agents de l'AGEFOP :

e. Par vos formateurs et/ou encadreurs

f. Par un autre canal, les média par exemple (indiquez lequel)

.....

7- Dans quel domaine d'activité intervient-elle ?

a) Education nationale : b) Formation Technique et professionnelle :

c) Autre (précisez SVP) : .....

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE ET VOTRE SINCERE COLLABORATION

8- Selon vous en quoi consistent ses activités ? Entourez ou cochez votre réponse

a) L'enseignement:

b) La formation dans le secteur professionnel uniquement :

c) Autre (décrivez) : .....

.....

9- Qui peut avoir accès à l'AGEFOP ?

a) Toute personne intéressée par la formation professionnelle

b) Seulement les travailleurs :

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Avant d'entrer en fonction et pour être admis au serment professionnel, l'intéressé devra justifier du versement à un comptable du Trésor de la somme de 20.000 francs, montant du cautionnement légal.

ARRETE n° 71 MJ. DSJ. du 8 janvier 1992. — M. Boguhé Sylvain Aimé, 03 B.P. 1729 Abidjan 03, est nommé huissier de Justice titulaire de la douzième charge créée au siège du tribunal de première instance de Man.

Avant d'entrer en fonction et pour être admis au serment professionnel, l'intéressé devra justifier du versement à un comptable du Trésor de la somme de 20.000 francs, montant du cautionnement légal.

ARRETE n° 72 MJ. DSJ. du 8 janvier 1992. — M. Koné Amidou, sous couvert de maître Abdoulaye Coulibaly, 04 B.P. 590 Bouaké 04, Tél. 63-31-71, est nommé huissier de Justice titulaire de la treizième charge créée au siège du tribunal de première instance de Man.

Avant d'entrer en fonction et pour être admis au serment professionnel, l'intéressé devra justifier du versement à un comptable du trésor de la somme de 20.000 francs, montant du cautionnement légal.

ARRETE n° 73 MJ. DSJ. du 8 janvier 1992. — M. Amouh Loesse Edmond, 01 B.P. 1770 Abidjan 01, est nommé huissier de Justice titulaire de la quatorzième charge créée au siège du tribunal de première instance de Man.

Avant d'entrer en fonction et pour être admis au serment professionnel, l'intéressé devra justifier du versement à un comptable du Trésor de la somme de 20.000 francs, montant du cautionnement légal.

ARRETE n° 14 MJ. DAPES. LC. du 7 mai 1992. — Le nommé Jéhad Mohamed El Sayeb, né en 1961 à Beyrouth (Liban), de Baba Mohamed et de Mariam Kachemark, placé sous mandat de dépôt le 7 avril 1986, condamné à dix années d'emprisonnement, cinq années d'interdiction du territoire 500.000 francs d'amende par le tribunal correctionnel d'Abidjan le 7 avril 1986, peines confirmées par la Cour d'Appel d'Abidjan le 29 décembre 1987, pour vol en réunion avec des armes et association de malfaiteurs, est mis en liberté sous condition de quitter le territoire national dans les vingt-quatre heures à compter de la date de sa libération.

DECISION n° 11 MJ. DSJ. du 10 février 199[illegible] Maître Goza Golé Antoine, huissier de Justice au siège de l[illegible]on de tribunal de Gagnoa, est autorisé sur sa demande [illegible]cer l'activité accessoire d'administrateur [illegible]

DECISION n° 12 MJ. DSJ. du 10 février 1992. — Maître N'G Monney Laurent, huissier de Justice au siège de la section tribunal de Gagnoa, est autorisé sur sa demande à exercer l'acti accessoire d'administrateur d'immeubles, dans les conditions fix par l'article 41 du décret n° 243 du 9 juin 1969.

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

DECRET n° 92-316 du 15 mai 1992 portant création d'établissement public à caractère industriel et commerc dénommé Agence nationale de la Formation professionne en abrégé AGEFOP, et déterminant ses attributions, s organisation et son fonctionnement.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Sur le rapport du ministre de l'Education nationale,

Vu la loi n° 78-663 du 5 août 1978 déterminant la composit l'organisation, les attributions et le fonctionnement de la Cour suprê particulièrement son article 5 relatif à la Chambre des Comptes ;

Vu la loi n° 80-1070 du 13 septembre 1980 fixant les règ générales relatives aux établissements publics nationaux et portant créat des catégories d'établissements publics nationau. ;

Vu le décret n° 81-137 du 18 février 1981 portant régime finan et comptable des établissements publics nationaux ;

Vu le décret n° 63-163 du 11 avril 1963 portant institution d'u indemnité représentative de frais en faveur des fonctionnaires agents occupant certains emplois, tel que modifié par le déc n° 81-642 du 5 août 1981 ;

Vu le décret n° 82-402 du 21 avril 1982 portant organisation admin trative des établissements publics nationaux ;

Vu le décret n° 91-647 du 9 octobre 1991 portant création et organi tion d'un établissement public à caractère industriel et comm cr dénommé Centre national de l'Enseignement professionnel et technic (CNEPT) ;

Vu le décret n° 84-67 du 25 janvier 1984 réglementant la gestion des comptabilité des biens et matières des établissements publics national

Vu le décret n° 91-755 du 14 novembre 1991 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret n° 91-806 du 11 décembre 1991 fixant les attributio des membres du Gouvernement ;

Vu le décret n° 92-91 du 17 février 1992 portant organisation i ministère de l'Education nationale ;

Le Conseil des ministres entendu,

DECRETE :

TITRE PREMIER

LES DISPOSITIONS GENERALES

Article premier. — Il est créé un établissement public à caractère industriel et commercial, dénommé Agence nationale de la Formation professionnelle en abrégé AGEFOP.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Art. 3. — L'Agence nationale de la Formation professionnelle est un organisme de prospection, d'élaboration et de gestion de projets de formation technique et professionnelle.

A ce titre elle a pour missions :

— D'effectuer la prospection et l'analyse des besoins de formation professionnelle ;

— D'élaborer des projets de formation professionnelle selon les besoins exprimés ou détectés ;

— De gérer et de coordonner les projets de formation professionnelle dont elle a la charge.

Les projets dont est chargée l'Agence nationale de Formation professionnelle peuvent revêtir les formes suivantes :

— Mise en œuvre d'actions ponctuelles de formations continues, individuelles, sectorielles, inter-entreprises ou intra-entreprises ;

— Mise en œuvre d'actions ponctuelles de formations qualifiantes, en référence à des projets et programmes intégrés ;

— Elaboration des projets et mise en œuvre des plans de financement et de subventions relatifs aux projets de formation professionnelle.

Art. 4. — La tutelle administrative et technique sur l'Agence nationale de la Formation professionnelle AGEFOP est exercée par le ministre de l'Education nationale, et la tutelle financière par le ministre chargé de l'Economie et des Finances.

Art. 5. — Les organes de l'AGEFOP sont :

— La Commission consultative de Gestion ;

— La direction.

TITRE II

LA COMMISSION CONSULTATIVE DE GESTION

Art. 6. — La Commission consultative de Gestion de l'AGEFOP comprend :

— Le ministre de l'Education nationale ou son représentant, *président* ;

— Le ministre délégué auprès du Premier Ministre, chargé de l'Economie, des Finances et du Plan ou son représentant ;

— Le ministre de l'Emploi et de la Fonction publique ou son représentant ;

— Le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique ou son représentant ;

— Le ministre de l'Industrie et du Commerce ou son représentant ;

— Le président de la Chambre de Commerce et de l'Industrie ou son représentant ;

— Le président de la Chambre d'Agriculture ou son représentant ;

— Le président de l'Union des Chambres des Métiers ou son représentant.

Art. 7. — Le contrôleur budgétaire et l'agent comptable participent avec voix consultative aux réunions de la Commission.

Art. 8. — Le président de la Commission consultative de Gestion peut inviter aux réunions de la Commission avec voix consultative, toute personne dont il estime utile d'entendre les avis.

Art. 9. — Outre les pouvoirs et attributions que la Commission consultative de Gestion exerce conformément aux dispositions de la loi n° 80-1070 du 13 septembre 1980, les actes suivants du directeur de l'Agence nationale de Formation professionnelle (AGEFOP) sont soumis à son autorisation préalable :

— La création de service ;

— Les programmes d'investissement ;

— Le règlement intérieur.

TITRE III

LA DIRECTION

Art. 10. — L'Agence nationale de la Formation professionnelle est dirigée par un directeur nommé par décret en Conseil des ministres sur proposition des ministres membres de la Commission consultative de Gestion.

Il a rang de directeur d'Administration centrale.

Art. 11. — La direction de l'AGEFOP comprend :

— Le Service administratif et financier (S.A.F.) ;

— Le département Marketing et Prospection (D.M.P.) ;

— Le département Ingénierie technico-pédagogique (D.I.T.P.).

Art. 12. — Le Service administratif et financier (S.A.F.) a pour missions :

— La programmation du personnel de tous les services de l'Agence, notamment les opérations liées au recrutement, à l'affectation et à la mutation des personnels ;

— L'établissement des actes liés à la gestion de l'établissement ;

— La préparation du projet de budget de l'établissement ;

— La préparation des opérations d'exécution du budget notamment l'engagement, la liquidation et l'ordonnancement ;

— La comptabilité analytique de chaque centre de coût ;

— L'établissement de l'état mensuel d'exécution du budget ;

— La préparation des baux, marchés et conventions ;

— La programmation de l'acquisition et de l'utilisation du parc matériel ;

— La maintenance générale du patrimoine immobilier et du parc matériel de l'établissement ;

— La supervision des services du courrier, de la documentation et des archives.

Art. 13. — Le département Marketing et Prospection (D.M.P.) a pour missions :

— De conduire toutes enquêtes et investigations nécessaires à l'obtention des marchés de formation professionnelle continue et de formation qualifiante ;

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Art. 14. — Le département de l'Ingénierie technico-pédagogique (D.I.T.P.) a pour missions :

— De traduire en termes de projets de formation, les besoins dégagés par les résultats des actions du marketing et de la prospection ;

— De soumettre les projets élaborés à l'organisme demandeur pour leur prise en compte et leur financement ;

— De programmer leur exécution, en liaison avec la direction chargée de l'Enseignement professionnel et technique ;

— D'élaborer les projets et les plans de financement et de subvention des formations professionnelles selon leurs opportunités ;

— D'assurer le suivi-évaluation des projets de formation professionnelle qui lui sont confiés.

Art. 15. — Le chef du Service administratif et financier et les chefs de département sont nommés par arrêtés du ministre de l'Education nationale sur proposition du directeur de l'AGEFOP. Ils ont rang de sous-directeurs d'Administration centrale.

TITRE IV

LE REGIME FINANCIER ET COMPTABLE

Art. 16. — Les recettes et dépenses sont prévues dans le budget annuel de l'établissement conformément aux règles régissant la comptabilité des établissements publics nationaux. Les recettes proviennent notamment :

— Des subventions du Budgets général et du Budget spécial d'Investissement et d'Equipement ;

— Des subventions sur la taxe d'apprentissage ;

— Des subventions d'organismes publics ou privés, nationaux ou internationaux ;

— Des dons et legs ;

— Des produits de ses prestations de service ;

— Des fonds provenant d'aides extérieures.

Les dépenses sont constituées par :

— Les dépenses de fonctionnement ;

— Les dépenses d'investissement et d'équipement.

Art. 17. — Les fonds de l'AGEFOP sont des deniers publics. Ils sont déposés au Trésor ou à la Caisse autonome d'Amortissement (C.A.A.).

Art. 18. — La gestion des ressources liées aux prestations de service réalisées par l'AGEFOP dans le cadre d'opérations destinées à des partenaires extérieurs, et ayant fait l'objet d'accords de complémentarité, de contrats, de conventions, ou de marchés publics, peut s'effectuer dans les comptes de la rubrique 44 de la comptabilité publique, portant sur les services à comptabilité distincte.

Ces opérations sont entièrement suivies, justifiées, et soumises à l'examen de la Chambre des Comptes de la Cour suprême.

Art. 19. — Les opérations comptables liées à la gestion de ces comptes, sont réalisées conformément à la réglementation en vigueur, notamment en ce qui concerne les dépenses occasionnées par l'intervention de compétences extérieures.

Art. 20. — Pour le suivi des comptes gérés dans le cadre de la rubrique 44 portant sur les services et opérations à comptabilité distincte, l'AGEFOP est autorisée à utiliser un compte distinct, ouvert auprès de la Caisse autonome d'Amortissement, ou du Trésor.

TITRE V

LE CONTROLE

Art. 21. — Le contrôleur budgétaire est nommé auprès de l'AGEFOP, par arrêté du ministre délégué auprès du Premier Ministre, chargé de l'Economie, des Finances et du Plan. Il exerce le contrôle sur l'exécution du budget de l'établissement conformément aux dispositions du décret n° 81-137 du 18 février 1981.

Art. 22. — Il est nommé auprès de l'AGEFOP par arrêté du ministre chargé de l'Economie et des Finances, un agent comptable ayant la qualité de comptable public et sous la responsabilité personnelle et pécuniaire duquel sont effectuées les opérations financières, conformément aux dispositions du décret n° 81-137 du 18 février 1981.

Art. 23. — Le contrôle, à *postériori* des comptes et de la gestion de l'AGEFOP est exercé par la Chambre des Comptes de la Cour suprême dans les conditions définies par le titre V de la loi n° 78-663 du 5 août 1978.

TITRE VI

LE PATRIMOINE

Art. 24. — Le patrimoine initial de l'AGEFOP sera constitué par les dotations et affectations qui lui seront transférées. Ces dotations et affectations feront l'objet d'une prise en charge dans la comptabilité patrimoniale de l'agent comptable.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Art. 25. — Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires et notamment le décret n° 91-647 du 9 octobre 1991 susvisé.

Art. 26. — Le ministre de l'Education nationale, le ministre délégué auprès du Premier Ministre, chargé de l'Economie, des Finances et du Plan, le ministre de l'Emploi et de la Fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 15 mai 1992.

Félix HOUPHOUET-BOIGNY.

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DES RESSOURCES ANIMALES

DECRET n° 92-340 du 21 mai 1992. — Mlle Amoin Marie-Amelie C. Oka, née le 19 septembre 1965, mle 241 242-M, titulaire du diplôme de docteur en Médecine vétérinaire de l'Université Claude-Bernard Lyon I (France), est nommée dans le corps des vétérinaires inspecteurs, en qualité de vétérinaire inspecteur de 2e classe 1er échelon stagiaire, indice 605, échelle A1, à compter du 17 juin 1991

CESAG - BIBLIOTHEQUE

L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

AGEFOP

ENCE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union – Discipline - Travail

ACTES DU SEMINAIRE BILAN DE L'AGEFOP

THEME :

QUEL BILAN DE LA POLITIQUE DE DYNAMISATION DE L'AGEFOP, CINQ ANNEES (5) APRES L'ATELIER D'ORIENTATION DE BINGERVILLE?

DU 23 AU 25 JANVIER 2007 A LA MAISON DE L'APPRENTI - GRAND BASSAM

ESAG BIBLIOTHEQUE



Article 9 Engagements des Parties

9.1 Engagements du FDFP

Le FDFP a la responsabilité, à titre principal, de rechercher, mobiliser et décaisser au nom de la PFS, toutes les ressources financières utiles à la tenue des objectifs et des engagements de la PFS.

Il s'engage, en conséquence, à :

- signer, pour le compte de la PFS, toutes les conventions de financement afférentes à ces engagements ;
- mettre à la disposition de la PFS les financements nécessaires.

9.2 Engagements de l'AGEFOP

L'AGEFOP a, à titre principal, la responsabilité des actions d'ingénierie de la formation professionnelle.

Elle s'engage, en conséquence, à :

- élaborer les référentiels emplois, les curricula, le dispositif et la démarche de formation ;
- concevoir les modules ;
- assurer des cycles de formation de formateurs en appui de l'offre de formation publique et privée ;
- exécuter directement certaines des actions de formation professionnelle ;
- Organiser la validation de l'expérience et des acquis professionnels (VEAP).

9.3 Engagements de l'AGEPE

L'AGEPE a, à titre principal, la responsabilité des études sur l'emploi et l'accompagnement en emploi.

Elle s'engage, en conséquence, à :

- rechercher toutes les opportunités d'emplois possibles,
- caractériser les populations ;
- réaliser des bilans de compétences ;
- participer à la détermination des projets professionnels ;
- réaliser l'accompagnement en emploi salarié ou en auto-emploi.

9.4 Engagements du FNS

Le FNS s'engage à assurer, à titre principal le financement des projets d'activités génératrices de revenus des jeunes, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif.

CESAG - BIBLIOTHEQUE