



THE AFRICA-EU PARTNERSHIP  
LE PARTENARIAT AFRIQUE-UE



# Cadre Continental Africain des Certifications ACQF

## ÉTUDE CARTOGRAPHIQUE

Rapport de pays

Document de travail

# Côte d'Ivoire

SIFA

Programme Compétences pour l'employabilité des jeunes

Auteur : Mohammadou MERAWA

Réviseur : Eduarda Castel-Branco (ETF)

Décembre 2020

This project is co-funded by the European Union and the Federal  
Ministry for Economic Cooperation and Development



Ce document de travail sur le cadre national des certifications de la Côte d'Ivoire fait partie de l'étude cartographique des cadres de certification en Afrique, élaborée en 2020 dans le contexte du projet *Développement du Cadre continental africain des certifications (ACQF)*.

Les rapports de cette compilation de l'étude cartographique sont les suivants :

- **Rapports sur les cadres de certification nationaux** : Afrique du Sud, Angola, Cameroun, Cap-Vert, Côte d'Ivoire, Égypte, Éthiopie, Kenya, Maroc, Mozambique, Sénégal et Togo
- **Rapports sur les cadres de certification des communautés économiques régionales** : Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA), Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

Auteurs des rapports :

- Eduarda Castel-Branco (ETF) : rapports Angola, Cameroun, Cap Vert, Maroc, Mozambique
- James Keevy (JET Education Services) : rapport Éthiopie
- Jean Adotevi (JET Education Services) : rapports Sénégal, Togo et CEDEAO
- Lee Sutherland (JET Education Services) : rapport Égypte
- Lomthie Mavimbela (JET Education Services) : rapport CDAA
- Maria Overeem (JET Education Services) : rapport Kenya et EAC
- Raymond Matlala (JET Education Services) : rapport Afrique du Sud
- Teboho Makhoabenyane (JET Education Services) : rapport Afrique du Sud
- Tolika Sibiyi (JET Education Services) : rapport Afrique du Sud
- Zaahedah Vally (JET Education Services) : rapport Afrique du Sud
- Jacinta Ezeanwukwe : rapport Nigéria
- Mohammadou Merawa (MESRS) : rapport Côte d'Ivoire

Réviseurs des rapports : Andrea Bateman et Eduarda Castel-Branco.

Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de l'auteur/des auteurs et ne reflète pas nécessairement les points de vue du projet, de l'UE, ETF, GIZ ou le BMZ. Bien que tous les efforts aient été entrepris pour vérifier le contenu des documents de travail, nous encourageons le lecteur à nous fournir des informations supplémentaires si des omissions involontaires sont constatées : [ecb@etf.europa.eu](mailto:ecb@etf.europa.eu)

La reproduction est autorisée à condition que la source soit mentionnée.

## Table des matières

Liste des tableaux et des figures.....	4
Acronymes.....	5
Introduction à l'étude cartographique de l'ACQF.....	7
<b>1 Aperçu sur l'évolution du CNC en Côte d'Ivoire.....</b>	<b>9</b>
<b>2 Introduction et contexte du pays.....</b>	<b>13</b>
2.1 Introduction Générale.....	13
2.2 Contexte démographique.....	13
2.3 Contexte économique et social.....	15
<b>3 Cartographie du secteur Éducation /Formation.....</b>	<b>16</b>
3.1 Contexte éducatif.....	16
3.1.1 Caractéristiques principales de la formation.....	18
3.1.2 Cadre réglementaire du système éducatif ivoirien.....	18
3.2 Partenariat avec le secteur privé.....	20
3.3 Les défis de l'ETFP.....	21
3.4 La réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.....	21
3.4.1 Les composantes du plan stratégique de la réforme.....	22
3.4.1.1 La Vision.....	22
3.4.1.2 Slogan fédérateur.....	22
3.4.1.3 Résultat stratégique d'impact.....	22
3.4.1.4 Principes directeurs.....	22
3.4.1.4.1 Approche intégrée.....	22
3.4.1.4.2 Développement des compétences et employabilité.....	23
3.4.1.4.3 Soutenabilité financière et compatibilité économique.....	23
3.4.1.5 Les axes stratégiques.....	23
3.4.2 Point sur la mise en œuvre de la réforme de l'ETFP.....	25
<b>4 Portée et structure des certifications délivrées.....</b>	<b>27</b>
4.1 Approche de la structuration du CNC en Côte d'Ivoire.....	27
4.2 Portée.....	27
4.2.1 Le Sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP).....	28
4.2.1.1 Programmes de formation.....	28
4.2.1.2 Les formations certifiantes de l'ETFP.....	29
4.2.1.3 Mode d'accès.....	30
4.2.1.4 Examens, Concours Orientation et Bourses.....	30
4.2.2 Le Sous-secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.....	30
4.2.2.1 Contexte.....	30
4.2.2.2 Introduction.....	31
4.2.2.3 Le LMD en Côte d'Ivoire.....	32
4.2.2.4 Assurance qualité dans l'enseignement supérieur et la recherche scientifique en Côte d'Ivoire	33
4.2.2.4.1 Cadre réglementaire de l'assurance qualité en Côte d'Ivoire.....	33
4.2.2.4.2 Les enjeux de la création de la DGQE.....	34
4.3 Validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel.....	36
<b>5 La perspective de la création d'un cadre national de certification en Côte d'Ivoire.....</b>	<b>37</b>
5.1 Dispositions institutionnelles et juridiques.....	37
5.2 Reconnaissance et certification des parcours professionnels.....	37
5.3 Les descripteurs des niveaux de qualification comme cadre de réflexion à prendre en compte dans le processus de création d'un CNC formel en Côte d'Ivoire.....	38
5.3.1 Champ d'application.....	38
5.3.2 Structuration.....	38
5.4 Détail des descripteurs des diplômes Licence – Master – Doctorat (LMD).....	42
5.5 Professionnalisation et insertion professionnelle.....	43
<b>6 Reconnaissance des certifications étrangères.....</b>	<b>45</b>
<b>7 Interrelations avec d'autres pays et régions.....</b>	<b>45</b>
<b>8 Implications de l'étude cartographique de l'ACQF.....</b>	<b>47</b>
<b>9 Recommandations.....</b>	<b>47</b>
<b>10 Conclusion et perspectives.....</b>	<b>48</b>
<b>11 Références / sources.....</b>	<b>49</b>

## Liste des tableaux et des figures

### **Tableaux :**

Tableau N°1 : Liste des 33 filières de BTS actuellement en vigueur dans le sous-secteur de l'ESRS

Tableau N°2 : L'évolution du PIB par habitant dans la zone CEDEAO

Tableau N°3 : Les formations certifiantes corrélées à leurs niveaux de formation

Tableau N°4 : Niveau de gradation des compétences et les descripteurs associés à chacun des niveaux de qualification

### **Figures :**

Figure N°1 : Évolution de la population de la Côte d'Ivoire

Figure N°2 : Évolution de la population de la Côte d'Ivoire – groupe d'âges préscolaire et primaire

Figure N°4 : Architecture du système éducatif de la Côte d'Ivoire

Figure N°5 : Architecture générale du système LMD, comparée à l'ancien système académique

## Acronymes

ACQF	Cadre Continental Africain des Certifications
AFD	Agence Française de Développement
AGEFOP	Agence nationale de la formation professionnelle
AQ	Assurance Qualité
APC	Approche Par Compétences
BEP	Brevet d'Études Professionnelles
BEPC	Brevet d'Études du Premier Cycle
BM	Banque Mondiale
BP	Brevet Professionnel
BT	Brevet de Technicien
BTP	Bâtiment Travaux Publics
BTS	Brevet de Techniciens Supérieurs
C2D	Contrat de Désendettement et de Développement
CAE	Communauté de l'Afrique de l'Est
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CBP	Comités de Branches Professionnelles
CDAA	Communauté de Développement de l'Afrique Australe (CDAA).
CDPE	Cellule de Développement du Partenariat École/Entreprise
CCI-CI	Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire
CECT	Crédits d'Évaluation Capitalisables et Transférables
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CER	Communautés Économiques Régionales
CESA	Continental de l'Éducation pour l'Afrique
CGECI	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CMR	Comité de Mise en œuvre de la Réforme
CNA-CI	Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire
CNBP	Comité National des Branches Professionnelles
CNC	Cadre National de Certifications
CN-CPC	Coordination Nationale des Commissions Professionnelles Consultatives
CNM-CI	Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire
CPC	Commissions Professionnelles Consultatives
CPP	Comité Paritaire de Pilotage
CUA	Commission de l'Union Africaine
DECO	Direction des Examens et Concours
DESUP	Direction de l'Enseignement Supérieur
DGES	Direction Générale de l'Enseignement Supérieur
DGQE	Direction Générale de la Qualité et des Évaluations
DSRP	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
EFTP	Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
ENS	École Normale Supérieure
ENSTP	École Nationale Supérieure des Travaux Publics
ETF / FEF	European Training Foundation / Fondation Européenne pour la Formation
FDFP	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle

FIPME	Fédération des Petites et Moyennes Entreprises
FPT	Formation Professionnelle et Technique
ECUE	Élément Constitutif d'Unité d'Enseignement
EU	Union Européenne
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
IAA	Industrie Agro-Alimentaire
IEF	Inspections de l'Éducation et de la Formation
INP-HB	Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny
INSET	l'Institut National Supérieur de l'Enseignement Technique
IPNETP	l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel
LMD	Licence – Master - Doctorat
MEF	Ministère de l'Économie et des Finances
MEN	Ministère de l'Éducation Nationale
MESRS	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
MENETFP	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MPME	Mouvement des Petites et Moyennes entreprises
OIT	Organisation Internationale du Travail
PIB	Produit Intérieur Brut
PND	Plan National de Développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPO	Pédagogie Par Objectifs
PSR-ETFP	Plan Stratégique de la Réforme de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle
REESAO	Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SETFP	Secrétariat d'Etat à l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UA	Union Africaine
UE	Unité d'Enseignement
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

## Introduction à l'étude cartographique de l'ACQF

### Contexte politique de cette étude cartographique

Ce rapport national fait partie intégrante de l'*Étude cartographique sur l'état d'avancement et les dynamiques des cadres des certifications en Afrique*, qui pose les bases factuelles actualisées pour le développement du cadre continental africain des certifications (ACQF). L'objectif de ce rapport est de fournir une vue d'ensemble actualisée - et non une évaluation - des politiques, pratiques et instruments liés aux cadres de certifications en Côte d'Ivoire.

La Commission de l'Union africaine (CUA) a lancé le processus de développement de l'ACQF en septembre 2019, œuvrant en partenariat avec l'Union européenne (UE), la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) et la Fondation européenne pour la formation (ETF) sur une période de 2,5 ans (2019-2022). Les activités de développement de l'ACQF s'inscrivent dans le cadre du projet de l'Union africaine (UA) et de l'UE « Compétences pour l'employabilité des jeunes », qui soutient un processus holistique s'appuyant sur des données probantes et des analyses ; du leadership politique de la CUA et de la consultation des acteurs africains (nationaux, régionaux et continentaux) ; et dans le cadre de la sensibilisation et du développement des capacités des acteurs africains.

Le principal résultat du projet planifié d'ici la mi-2022 est le document politique et technique et le plan d'action de l'ACQF, techniquement validé pour permettre une prise de décision par les organes compétents de l'UA.

Les résultats intermédiaires du projet planifiés pour 2019-2022 sont les suivants :

- Étude cartographique de l'ACQF (d'ici la mi-2020)
- Étude de faisabilité de l'ACQF (d'ici la mi-2021)

D'autres activités clés sont également planifiées :

- Des ateliers de consultation des acteurs tout au long du processus (2019-2022)
- Des mesures de sensibilisation et de renforcement des capacités (2020-2022)
- Le développement d'un site web pour soutenir le développement de l'ACQF et l'échange d'informations
- Des informations politiques et techniques relatives à l'ACQF pour les réunions du STC-EST.

### Étude cartographique de l'ACQF : bref résumé de la portée et de la méthodologie

L'étude cartographique de l'ACQF vise à établir une analyse exhaustive, spécifique et actualisée de la situation de l'Afrique en matière de développement, de mise en place, d'opérationnalisation et de révision des cadres de certifications. La portée de l'étude est vaste en termes de domaines thématiques explorés ; et inclusive, car elle prend en compte la gamme étendue de dynamiques et d'étapes de progression des pays dans le développement et l'établissement de cadres de certifications.

L'étude cartographique s'appuie sur une combinaison de sources d'information et de données :

- a) Recherche documentaire : la collecte et l'analyse de sources, y compris du cadre politico-législatif ; les sources méthodologiques ; les sites web, les registres et les catalogues de certifications ; les données statistiques ; les analyses et les études.
- b) Enquête en ligne : réalisée entre début novembre 2019 et mi-janvier 2020. Un deuxième tour fut organisé en mai 2020. Réponses reçues de 33 pays.

- c) Visites techniques dans un groupe de dix pays et Communautés économiques régionales (CER) : effectuées par une équipe d'experts, entre la mi-décembre 2019 et la mi-mars 2020.

Pays inclus dans les visites techniques : l'Afrique du Sud, l'Angola, le Cameroun, l'Égypte, l'Éthiopie, le Kenya, le Maroc, le Mozambique, le Sénégal, le Togo, ainsi que le Cap-Vert (inclus en mars 2020). Compte tenu de l'urgence sanitaire causée par la Pandémie du Coronavirus aucune visite technique ne fût possible au Cap-Vert. Afin d'augmenter le périmètre de l'étude cartographique, en Septembre 2020 le projet ACQF a additionné deux pays - la Côte d'Ivoire et le Nigéria. La recherche s'est basée sur des réunions à distance, présentations sur le CNC, recherche documentaire et des interviews et mobilisation des personnes ressources sur place. Trois communautés économiques régionales (CER) ont été contactées : la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA).

#### Principaux rapports de l'étude cartographique

- Rapport final exhaustif, regroupant l'ensemble des observations du bilan continental et des analyses thématiques sur l'évolution des cadres de certifications en Afrique. Finalisation : septembre 2020.
- Rapport de synthèse et infographies centrés sur les principales observations. Période : Septembre 2020.

#### Analyses thématiques contribuant à l'étude cartographique exhaustive

- Rapport d'une enquête à l'échelle continentale sur l'évolution des cadres de certifications englobant tous les États membres de l'UA (EM de l'UA) et les CER ;
- Rapport d'analyse sur les certifications ;
- Rapports nationaux (12 pays) et rapports des CER (3 CER).

#### **Remerciements**

*Ce rapport d'étude de cas de la Côte d'Ivoire a été préparé dans le cadre de l'étude de cartographie du projet Cadre continental africain des certifications (ACQF) en 2020, et s'appuie sur 12 interviews individuelles et un groupe de discussion ayant eu lieu en novembre et décembre 2020. L'équipe de recherche tient à exprimer sa sincère gratitude à tous les participants et à leurs organisations, respectives.*

*Nous sommes particulièrement reconnaissants de la participation des représentants du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MENETFP), en particulier du Directeur de Cabinet Adjoint, de l'Inspectrice Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Conseiller Technique du Secrétaire d'État à l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (SETFP) et Point Focal CNC-ETFP (CEDEAO), de la Direction des Examens et Concours (DECO) du MENETFP, du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS), en particulier de la Direction des Examens et Concours, de la Direction Générale de la Qualité et des Évaluations (DGQE) pour toute la documentation mise à notre disposition, du Ministère de l'Emploi des jeunes, de l'équipe de Gouvernance de l'Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INP-HB), la Direction de l'Enseignement Supérieur (DESUP) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.*

*Il nous plaît de remercier tous les partenaires du monde socio-économique en particulier les membres de la commission paritaires Secteur Privé/Enseignement Supérieur ainsi que les responsables des établissements privés d'enseignement supérieur de Côte d'Ivoire, qui ont bien voulu répondre à nos interviews. La liste des participants individuels n'est pas fournie dans cette version du rapport.*

## 1 Aperçu sur l'évolution du CNC en Côte d'Ivoire

Il convient de préciser d'abord, qu'en Côte d'Ivoire, il n'existe pas un cadre national de certification institutionnalisé, qui aurait vocation à fédérer de manière systémique les certifications délivrées au niveau des différents sous-secteurs de l'éducation/formation ainsi que celles qui pourraient être délivrées dans des structures connexes. Cependant, la Côte d'Ivoire comme la plupart des pays africains, s'est engagée dans une profonde restructuration de son système d'enseignement technique et de la formation professionnelle pour la mettre en cohérence avec les besoins du marché de l'emploi. En ce qui concerne le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur, la mise en œuvre du système académique Licence – Master – Doctorat, définit de fait, désormais, le cadre de certification de ce sous-secteur. Les diplômes de Licence, Master et Doctorat dans le système LMD, ayant vocation à être des diplômes permettant une insertion professionnelle de leurs titulaires et devraient par conséquent être en adéquation avec les besoins du monde professionnel. De même au niveau de l'Education Nationale, ainsi que dans certains organismes socio-professionnelles, des ministères sectoriels, des organisations non gouvernementales, des certifications à caractère professionnelle, sont délivrées.

Dans la perspective de la création d'un cadre national de certification (CNC) en Côte d'Ivoire, le préalable est la poursuite du dialogue, déjà bien engagé entre les différents ordres d'enseignement. Il s'agira de mettre en évidence le continuum éducation, pour y dégager une stratégie lisible et visible de la délivrance des certifications. Sur le plan institutionnel, cette approche permettra de mettre en place une gouvernance unique du CNC, représentative des différents sous-secteurs d'une part et, d'autre part, d'impliquer le monde socio-économique et les partenaires sociaux, afin de créer un cadre de réflexion partagé, notamment sur les modalités de création d'une instance de décision nationale sur le processus de création du CNC. Cette démarche aura pour objectifs d'impliquer tous les différents acteurs et notamment les partenaires sociaux dans les processus de consultation et de décision en matière de certifications.

Il faut également noter que la dynamique plutôt positive de rénovation des différents ordres d'enseignement en Côte d'Ivoire, laisse présager des perspectives intéressantes, en termes de développement des certifications adaptés aux différents niveaux d'enseignement et qui répondraient aux besoins du marché de l'emploi. C'est dans cette optique, qu'il est désormais bien admis par les différents acteurs, que les formations inscrites dans une logique de formation initiale ou continue, devant aboutir à un diplôme, devraient être revisitées, pour offrir aux apprenants en fin de cycle donné (qu'il soit du primaire, secondaire ou supérieur), des compétences leur permettant d'être opérationnels sur le marché de l'emploi. Ces fins de cycle devraient donc être sanctionnées par des certifications professionnelles, répondant aux besoins du secteur privé productif, qui lui-même sera impliqué dans la révision des curricula afin de les rendre plus pertinents.

C'est dans ce contexte qu'en Côte d'Ivoire, le sous-secteur de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (ETFP), a entrepris une profonde mutation, objet d'une nouvelle réforme en liaison avec le monde socio-économique. Cette nouvelle réforme de l'ETFP a été initiée avec pour objectif de renforcer l'adéquation emploi-formation et le partenariat école-entreprise. Dans cette réforme, sont directement impliqués : une task-force interministérielle (Enseignement secondaire, l'Enseignement technique et la formation professionnelle, ainsi que l'enseignement supérieur), des ministères techniques et des organisations professionnelles (CGECI, FIPME, MPME, CNA-CI, CNM-CI,

CCI-CI). En appui à la mise en place de la réforme et impliqué dans la mise en œuvre de la réforme, on trouve également des partenaires techniques et financiers, très actifs en Côte d'Ivoire.

C'est également dans cette même logique que le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur, a entrepris un vaste chantier de rénovation des filières (parcours de formation) de Brevet de Techniciens Supérieurs (BTS). Il s'agit de réaliser un véritable toilettage des filières (parcours de formation) actuelles de BTS au nombre de 33, dont certaines ne répondent plus aux besoins du marché de l'emploi en Côte d'Ivoire, et saisir l'occasion de cette réforme pour prospecter des filières (parcours de formation), notamment celles liées au développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). C'est enfin dans le même ordre d'idées que des études sur les métiers et secteurs porteurs sont en cours de réalisation dans le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur, afin d'arrimer désormais l'offre de formation supérieure de niveau Licence, Master et Doctorat, aux besoins du monde socio-économique et saisir cette occasion pour construire une véritable passerelle entre l'ETFP et l'ESRS par le biais des branches professionnelles.

N°	FILIAIRES	ABREV	DENOMINATION
1	Industrielle	AACV	Arts et aménagement du cadre de vie
2	Industrielle	ATPA	Agriculture Tropicale option Production Animale
3	Industrielle	ATPV	Agriculture Tropicale option Production Végétale
4	Industrielle	CV	Communication Visuelle
5	Industrielle	ELT	Electrotechnique
6	Industrielle	GBAT	Génie civil option Bâtiment
7	Industrielle	GEE	Génie Energétique et Environnement
8	Industrielle	GERN	Gestion de l'Environnement et des Ressources Naturelles
9	Industrielle	GTP	Génie civil option Travaux Publics
10	Industrielle	HST	Hygiène et Sécurité du Travail ( <b>INSTALLATION ET MAINTENANCE DES SYSTEMES DE SECURITE INCENDIE dans les maquettes (IM2SI)</b> )
11	Industrielle	IDA	Informatique Développeur d'Application
12	Industrielle	MGP	Mines Géologie et Pétrole
13	Industrielle	MSP	Maintenance des Systèmes de Production
14	Industrielle	OPL	Optique Lunetterie
15	Industrielle	RIT	Réseaux Informatiques et Télécommunication
16	Industrielle	SEI	Systèmes Electroniques et Informatiques
17	Industrielle	SIP	Sécurité Incendie et Prévention
18	Industrielle	URB	Urbanisme
19	Industrielle	IACC	Industries agroalimentaires et chimiques option contrôle
20	Industrielle	IACP	Industries agroalimentaires et chimiques option production
21	Tertiaires	AD	Assistanat de Direction
22	Tertiaires	FCGE	Finances Comptabilité et Gestion des Entreprises
23	Tertiaires	GEC	Gestion Commerciale
24	Tertiaires	LOG	Logistique
25	Tertiaires	RHC	Ressources Humaines et Communication
26	Tertiaires	SIN	Sciences de l'Information
27	Tertiaires	TH	Tourisme-Hôtellerie
	<b>FILIERES DITES PASSIVES (ne sont pas fermées mais ne reçoivent pas d'orientés de l'Etat)</b>		
1	Industrielle	COS	Cosmétologie
2	Industrielle	GGT	Génie civil option Géomètre Topographe
3	Industrielle	2MA	Moteur et mécanique automobile
4	Tertiaires	CJPI	Carrières juridiques et Professions Immobilières
5	Tertiaires	FA	Finances Assurances
6	Tertiaires	GCT	Gestion des collectivités territoriales

**Tableau N° 1** : Liste des 33 filières de BTS actuellement en vigueur dans le sous-secteur de l'ESRS

De tout ce qui précède, on assiste de plus en plus en Côte d'Ivoire à la délivrance des certifications professionnelles dans le secteur éducation/formation, certaines s'inscrivent dans la logique d'une démarche de perfectionnement ou de renforcement des capacités des professionnels, d'autres viennent compléter un dispositif de formation initiale dont le volet professionnalisation est insuffisamment développé, afin d'obtenir des certifications permettant d'augmenter le taux d'employabilité de leurs Titulaires. Toutes choses qui mettent encore plus en exergue, la nécessité de la mise en place d'un cadre national de certification harmonisé et unifié.

Pour ce qui concerne l'Enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique, la loi n° 95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'Enseignement, est toujours en vigueur. Elle stipule dans son article N°53 que, le déroulement des études supérieures est organisé en cycles et selon un rythme semestriel. Le nombre, la nature et la durée des cycles varient en fonction des formations dispensées. Chaque cycle fait une part à la formation générale, à l'acquisition d'éléments de qualification professionnelle, à la recherche, au développement de la personnalité, au sens des responsabilités et à l'aptitude au travail individuel et au travail en équipe. Chaque cycle conduit à la délivrance de diplômes nationaux ou de diplômes d'établissement, sanctionnant les connaissances, les compétences ou les éléments de qualification professionnelle acquis. Le système d'évaluation de ces apprentissages doit permettre une capitalisation des acquis. L'accès aux différents cycles est fonction des critères d'admission. Pour chaque cycle, les modalités d'accès, notamment le nombre d'inscriptions auquel l'étudiant a droit, l'organisation pédagogique et les règles fixant les conditions de poursuite des études, sont fixées par des textes réglementaires. Les enseignements supérieurs sont organisés de façon à favoriser l'accès à la vie active et de manière à permettre des changements d'orientation. A cette fin, les programmes pédagogiques et les conditions d'accès aux établissements sont organisés pour favoriser le passage d'une formation à une autre, notamment par l'instauration de passerelles entre les différentes structures de formation et entre les filières (parcours de formation) de formation. Les enseignements supérieurs sont organisés en liaison avec les milieux professionnels. Ces milieux participent à la définition des programmes dans des instances compétentes et ils contribuent aux enseignements.

Cette loi avant-gardiste avait déjà posé les jalons du Décret n°164 du 30 avril 2009, portant adoption, application et organisation du système Licence-Master-Doctorat (LMD) en Côte d'Ivoire, en écho à la Directive n°03/CM/UEMOA/2007 de l'UEMOA, portant adoption du système Licence-Master-Doctorat, dans tous les pays de l'espace UEMOA.

D'une façon générale, en Côte d'Ivoire, les **descripteurs de niveaux qui seront élaborés lors de la création du CNC**, quel que soit l'ordre d'enseignement auront pour point d'ancrage, compte tenu du compte éducatif national, les niveaux d'apprentissage et non les résultats de l'apprentissage en lien avec les compétences professionnelles. Force est cependant de reconnaître que, depuis une dizaine d'années, un effort substantiel est réalisé en lien avec le monde socio-économique pour mettre en cohérence l'offre de formation débouchant sur des compétences prisées par le marché de l'emploi.

Le sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, délivre les six niveaux de certificats suivants dans des filières (parcours de formation) industrielles et tertiaires :

- **Le Brevet de Technicien (BT)** : 3 années de formation après la classe de troisième, dispensée dans des lycées professionnels, des collèges d'enseignement technique, des Centres spécialisés de formation Technique et Professionnelle

- **Le Brevet de Technicien Supérieur (BTS)** : 2 années de formation après l'obtention du diplôme de Brevet de Technicien, dispensée dans des Lycées professionnels et des Centres spécialisés de Formation professionnelle
- **Le Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP)** : 3 années de formation après la classe de troisième, dispensée dans des Centres de perfectionnement pour les filières (parcours de formation) industrielles et des collèges d'enseignement technique, pour les filières (parcours de formation) tertiaires
- **Le Brevet Professionnel (BP)** : 3 années de formation après la classe de cinquième, dont les formations sont dispensées dans des Centres de perfectionnement aux techniques industrielles
- **Le Certificat d'Aptitude Professionnelle** : 3 années de formation après la classe de cinquième, dispensée dans des lycées professionnels, des Centre de formation professionnelle, Centres de perfectionnement, des collèges d'enseignement technique et des écoles spécialisées
- **Le Certificat de Qualification Professionnelle** : 2 années de formation après la classe de CM2

La qualité dans l'enseignement supérieur est aujourd'hui au cœur des préoccupations des États africains, comme des établissements qui délivrent des certifications permettant aux apprenants, d'être compétitifs et performants sur le marché du travail en vue de satisfaire aux besoins du développement humain, économique et socio-culturel des pays africains. Cette prise de conscience est universelle et, elle se généralise et se traduit par la publication de textes de références et de lignes d'orientation à l'attention des institutions d'enseignement supérieur et de recherche, des prestataires d'enseignement supérieur dans toutes leurs dimensions et des agences d'évaluation.

De plus, la mise en œuvre généralisée du système LMD dans les institutions d'enseignement supérieur des pays africains, est consubstantielle des exigences de l'évaluation continue, de l'instauration de la démarche qualité, de la mobilité, de la lisibilité et de la reconnaissance des certifications et des diplômes délivrés par ces institutions. L'objectif visé est de concilier les exigences du système LMD, en prenant en compte les principaux enjeux de la qualité dans l'enseignement supérieur et la recherche, avec les missions dévolues aux institutions d'enseignement supérieur et de recherche (création, accumulation et transmission du savoir, insertion professionnelle et employabilité).

Conscient de ces enjeux, figure dans l'organigramme du Ministère de tutelle en Côte d'Ivoire, la Direction Générale de la Qualité et des Evaluations (DGQE). Cette volonté clairement affichée d'instaurer une démarche qualité dans le sous-secteur depuis 2016, s'est heurté comme il fallait s'y attendre à de nombreuses réticences, essentiellement liées aux résistances au changement et le manque de culture d'évaluation. Cependant, la DGQE forte de cette mission a élaboré trois référentiels :

- Le référentiel d'évaluation institutionnelle
- Le référentiel d'évaluation des offres de formations et
- Le référentiel d'évaluation des programmes de recherche

Dans le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, un certain nombre de certificats qui viennent compléter les grades en vigueur du système LMD et correspondant à des

besoins spécifiques de renforcement des capacités professionnelles, sont délivrés dans les universités et les grandes écoles publiques et privées, dans les institutions étatiques en rapport avec la promotion de l'emploi, ainsi que dans les organisations patronales.

## **2 Introduction et contexte du pays**

### **2.1 Introduction Générale**

Après deux décennies de crises sociopolitiques, le Gouvernement ivoirien a donné une nouvelle impulsion à sa politique de développement, à travers une stratégie de redressement et de développement, intégrée dans le Plan National de Développement (PND). L'objectif visé est de faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent à court terme. Cette ambition ne peut être réalisée que si la Côte d'Ivoire s'appuie sur un système d'éducation/formation performant, capable de constituer à brève échéance une masse critique de ressources humaines compétentes dont l'économie ivoirienne a besoin, afin d'asseoir un processus d'industrialisation crédible.

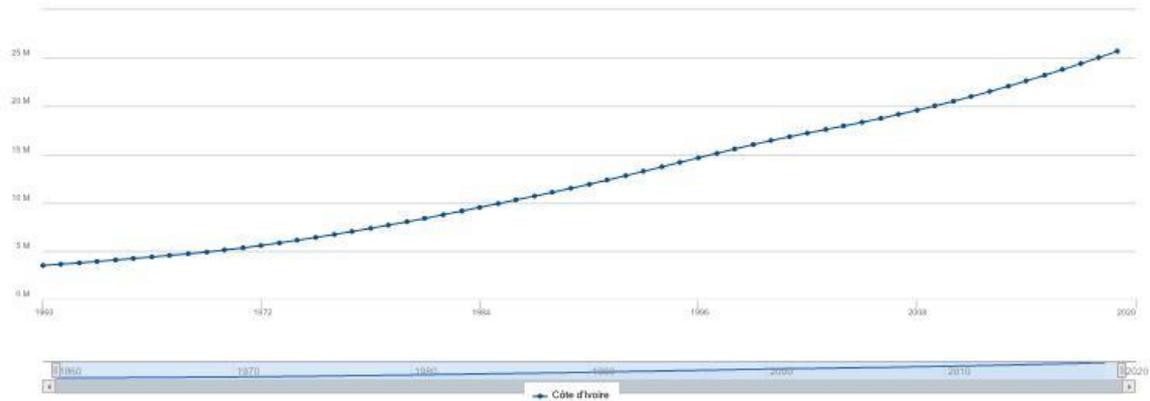
Selon les indicateurs de développement de la Banque mondiale (BM), la Côte d'Ivoire affiche entre 2012 et 2019, un taux de croissance moyen d'environ 8%, ce qui place ce pays dans le peloton de tête des pays de l'Afrique Sub-Saharienne et largement au-dessus de la moyenne continentale.

Cette situation est en fait une conséquence des importantes réformes structurelles, institutionnelles, économiques ainsi que dans le secteur éducation/formation visant à le rénover, qui ont été menées et d'autres en cours de réalisation. De grands chantiers infrastructurels menés à terme, ont permis de restaurer la confiance et de maintenir ce niveau élevé de la croissance de l'économie ivoirienne.

Toutefois, il est bien admis que pour maintenir durablement cette dynamique de croissance la Côte d'Ivoire devra diversifier son économie et accroître la performance de son système éducatif. En effet, aucun pays ne peut aujourd'hui relever au mieux le défi de la compétitivité dans un système d'économie globalisée sans s'appuyer sur des ressources humaines de qualité. Le développement du secteur éducation/formation a donc, tout logiquement été hissé au rang de priorité nationale, avec des investissements sans précédents qui y ont été consentis depuis 2012.

### **2.2 Contexte démographique**

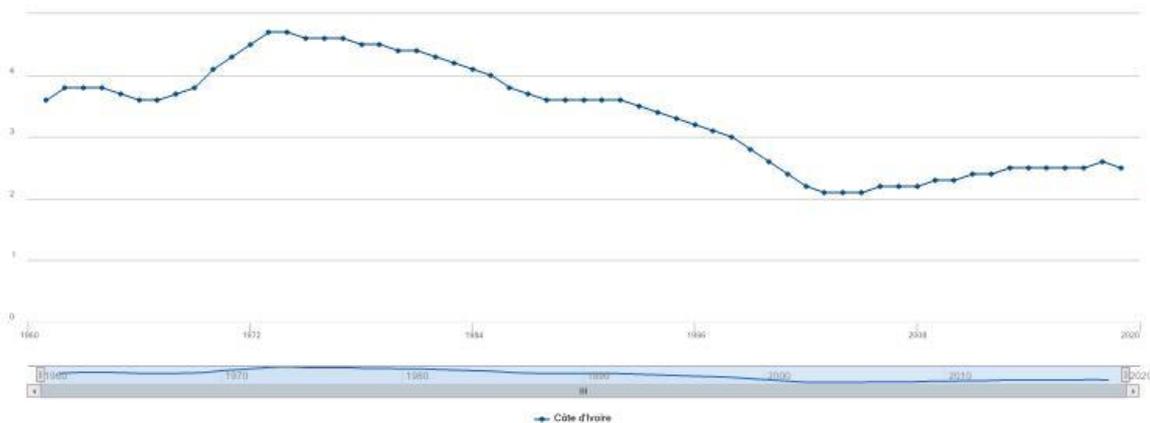
De 3,5 millions d'habitants en 1960, date de son indépendance, la population de la Côte d'Ivoire a considérablement augmenté pour atteindre 5,1 millions d'habitants, dix ans plus tard en 1970 puis 8,0 millions d'habitants en 1980. Le recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 1998 donnait une population de 15,4 millions d'habitants. Les derniers résultats du RGPH 2014 situent la population totale résidente à 22,7 millions d'habitants. En 2019, selon les chiffres des indicateurs de développement de la Banque Mondiale, la population totale en Côte d'Ivoire est de 25,7 millions d'habitants (cf. figure N°1). Les prévisions pour le futur laissent présager d'une poursuite de la croissance de la population estimée à environ 27,2 millions en 2025.



Series : Population, total  
 Source: Indicateurs du développement dans le monde  
 Créée le : 12/05/2020

**Figure N°1** : Evolution de la population de la Côte d'Ivoire

La population croît à un rythme relativement élevé, même si on note une baisse du rythme d'accroissement. Au niveau des groupes d'âges préscolaire et primaire. Cette évolution résulte d'une augmentation moins rapide de la population sur la période, notamment parmi les groupes d'âges jeunes, consécutive à une perspective de réduction de la fécondité (cf. figure N°2)



Series : Croissance de la population (% annuel)  
 Source: Indicateurs du développement dans le monde  
 Créée le : 12/05/2020

**Figure N°2** : Evolution de la population de la Côte d'Ivoire – groupe d'âges préscolaire et primaire

Malgré tout, la pression démographique qui s'exerce sur le système éducatif reste forte. Les besoins en écoles, salles de classe, enseignants et intrants pédagogiques seront amenés à croître pour améliorer les conditions d'enseignement actuelles et répondre de façon adéquate aux nouvelles demandes.

Toujours selon les chiffres des indicateurs de développement de la Banque Mondiale, les populations actives en Côte d'Ivoire pour les années 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 et 2019, sont respectivement de 4,4 ; 5,3 ; 6,1 ; 6,5 ; 7,0 ; 7,7 et 8,5 millions d'habitants. Le pourcentage de la population jeune de moins de 15 ans, pour les mêmes périodes, respectivement de 43,4 ; 42,5 ;

42,4 ; 43,2 ; 43,0 ; 42,2 et 41,5 %. En 2019. La Côte d'Ivoire compte 55,4% de sa population âgée de 15 et 64 ans, et seulement 2,9 % de 65 ans et plus.

## 2.3 Contexte économique et social

Le Gouvernement ivoirien a donné une nouvelle impulsion à sa politique de développement, à travers une stratégie de développement intégrée dans le premier Plan National de Développement (PND 2012-2015) dont l'objectif était de faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent à court terme. Il prend la relève du Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP 2009-2015), dont la mise en œuvre a été quelque peu compromise par des crises socio-politiques et militaires, successives. Le PND présente un programme complet et ambitieux de réformes qui tient compte des nouveaux défis auxquels est confrontée la Côte d'Ivoire. Il s'appuie en outre sur un vaste programme d'investissements publics et privés et l'assainissement et la viabilité des finances publiques.

Le premier PND aura ainsi permis de renouer rapidement avec la croissance économique, en permettant à la Côte d'Ivoire d'enregistrer des taux de croissance du PIB réel de 10,7% en 2012 et 9,2% en 2013 et de rompre ainsi avec une économie fonctionnant au ralenti durant la décennie 2000 (qui affichait alors un taux de croissance annuel moyen de 1,1%) sous l'effet notamment d'une instabilité socio-politique citée précédemment, dont le point culminant aura été la crise post-électorale de novembre 2010 à avril 2011, ayant entraîné une chute de 4,4% du PIB. Sur la période 2000-2013, le PIB réel, exprimé en valeurs monétaire de 2013, aura ainsi progressé de 11 984 à 15 460 milliards de FCFA. La nouvelle dynamique de croissance, tirée par les investissements, entamée en 2012 et confirmée en 2013 et 2014, s'est poursuivie dans les années qui ont suivi.

La mise en œuvre du deuxième PND sur la période 2016-2020 a permis à la Côte d'Ivoire de poursuivre les investissements publics et privés permettrait d'atteindre une croissance moyenne annuelle d'environ 9% tirée principalement par les secteurs secondaire et tertiaire à travers une industrialisation progressive du tissu économique, la mise en œuvre de réformes renforçant la qualité du climat des affaires et l'exécution de grands projets miniers identifiés par le Gouvernement.

De 2010 à 2020, le PIB par habitant de la Côte d'Ivoire est passé de **1 213,1 \$US (courants)** à **2,286.2 \$US (courants)**, devenant ainsi sur la base de cet indicateur de développement de la Banque Mondiale, le pays de la Communauté Economique des Etat de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), le plus riche (cf. Tableau N°2). Rappelons que la CEDEAO est constituée des pays suivants : Bénin, Burkina, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Libéria, Mali, Niger, Nigéria, Sénégal, Sierra Léone, Togo.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bénin	1,036.5	1,130.3	1,145.1	1,251.2	1,291.4	1,076.8	1,087.3	1,136.6	1,240.8	1,219.4
Burkina Faso	647.8	751.2	758.0	787.5	792.8	653.3	687.7	738.3	820.2	774.8
Côte d'Ivoire	<b>1,213.1</b>	<b>1,208.6</b>	<b>1,243.3</b>	<b>1,415.9</b>	<b>1,561.5</b>	<b>1,972.5</b>	<b>2,013.4</b>	<b>2,111.0</b>	<b>2,302.6</b>	<b>2,286.2</b>
Gambie	860.6	762.8	742.8	700.5	607.4	649.5	684.0	676.7	712.5	751.3
Ghana	1,299.3	1,549.5	1,587.6	2,345.4	1,971.0	1,743.9	1,931.4	2,025.9	2,202.3	2,202.1
Guinée	672.4	651.1	717.1	769.0	787.2	769.3	733.0	856.6	983.3	1,064.1
Guinée-Bissau	557.6	702.7	616.4	634.5	622.5	603.2	661.0	736.7	778.0	697.8
Libéria	513.4	596.9	657.9	721.9	721.2	710.4	714.6	698.7	677.3	621.9

Mali	710.3	837.6	778.6	805.0	848.3	751.5	780.4	830.6	900.1	890.7
Niger	473.3	508.4	526.4	548.9	562.1	483.3	494.7	516.9	571.5	554.6
Nigéria	2,292.4	2,520.4	2,747.0	2,998.1	3,222.7	2,730.4	2,176.0	1,968.6	2,032.7	2,229.9

**Tableau N°2** : L'évolution du PIB par habitant dans la zone CEDEAO

Aussi la politique nationale de protection sociale instaurée à l'échelle nationale et qui s'inscrit dans le cadre du PND contribue-t-elle à garantir l'accès des enfants issus des ménages les plus pauvres aux services sociaux de base et à soutenir les stratégies de protection contre toutes les formes de violences, abus et exploitation des groupes vulnérables en particuliers les enfants. Un Ministère spécifique, celui de la Famille, de la Femme et de l'Enfant (MFFE), a été créé à cet effet.

L'économie de la Côte d'Ivoire est toujours, essentiellement portée par son fort potentiel agricole, en pleine phase de restructuration et d'expansion.

## 3 Cartographie du secteur Éducation /Formation

### 3.1 Contexte éducatif

La politique de l'éducation en Côte d'Ivoire est conduite à travers différents ministères. Chaque ordre d'enseignement correspond plus ou moins à un ministère autonome. L'enseignement primaire et secondaire est du ressort du Ministère de l'éducation nationale, les formations techniques et professionnelles relèvent en majeure partie du Ministère de l'enseignement technique bien que certaines filières (parcours de formation) de formation professionnelle soient gérées par différents autres ministères techniques (Ministère de l'Agriculture, Ministère de la fonction publique, ministère des Eaux et Forêts...). L'enseignement supérieur est géré par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

Le système éducatif ivoirien intègre aux cycles habituels du primaire, du secondaire et du supérieur, un niveau préscolaire couvrant trois sections (petite section, moyenne section et grande section). Le cycle primaire comprend six niveaux (cours préparatoires 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année, Cours élémentaire 1<sup>re</sup> année, Cours élémentaire 2<sup>e</sup> année, cours moyen 1<sup>re</sup> année, cours moyen 2<sup>e</sup> année); il est sanctionné par le Certificat d'études primaires élémentaires et un concours d'entrée en classe de 6<sup>e</sup> des lycées et collèges.

En ce qui concerne l'enseignement secondaire subdivisé en deux cycles, il comprend quatre classes pour le premier cycle et trois pour le second. Ce niveau d'enseignement est « caractérisé par une nette domination du secteur privé ». Les études secondaires sont sanctionnées pour le premier cycle par le Brevet d'études du premier cycle (BEPC) et pour le second par le baccalauréat.

Avant 1992, l'enseignement supérieur est presque entièrement l'affaire de l'État, avec 24 % de taux de scolarisation. Depuis quelques années, plusieurs universités et grandes écoles de formation technique privées ont vu le jour. En 1997-1998, l'enseignement supérieur compte trois universités publiques, quatre grandes écoles publiques, 7 universités privées, 47 établissements privés, et 31 établissements supérieurs de formation post-baccalauréat rattachés à des ministères techniques autres que celui de l'enseignement supérieur. En 2012, une évaluation de ces établissements privés comptait 38 universités privées et 148 établissements post-bac, de qualité très inégale. Aujourd'hui

en 2020, la Côte d'Ivoire compte 7 Universités Publiques, dont une Université Virtuelle et plus 300 institutions privées d'enseignement supérieur.

Au cours des années 1960, l'État ivoirien crée plusieurs établissements d'enseignement secondaire et supérieur technique, pour assurer la formation de cadres spécialisés. En 1970, l'ouverture de l'Institut national supérieur de l'enseignement technique (INSET) et plus tard de l'École nationale supérieure des travaux publics (ENSTP) à Yamoussoukro permet de former sur place des techniciens de niveau supérieur. Aujourd'hui, ces écoles sont regroupées et forment l'Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INPHB). Un grand nombre d'établissements d'enseignement technique et professionnel privés sont implantés sur l'ensemble du territoire. La question de la compétence et du niveau de qualification des enseignants chargés de la formation et de l'encadrement des élèves fréquentant ces écoles privées, s'est maintes fois posée. Il y a lieu toutefois de relever qu'elles apportent un soutien indispensable à l'État, les équipements publics en matière d'éducation étant actuellement en quantité insuffisante et parfois inadaptés pour la couverture totale des besoins. Une loi votée en 1995 régleme le secteur de l'enseignement supérieur privé et institue des mesures en vue de renforcer les établissements concernés. Les réformes touchent certaines structures existantes comme l'Institut pédagogique national de l'enseignement technique et professionnel (IPNETP), l'École normale supérieure (ENS), l'Agence nationale de la formation professionnelle (Agefop) et le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP).

Au niveau du cycle primaire, l'analyse indique également l'accroissement du taux brut de scolarisation, passant de 70% en 2007 à 94% en 2014 puis à 101% en 2016 après plus de vingt années de stagnation. Le taux brut d'accès en première année s'est amélioré de 30 points, passant de 64 à 94% entre 2007 et 2014 puis à 113% en 2016. Cela s'explique par l'engagement du Gouvernement et des partenaires au développement à soutenir le secteur éducation/formation après une décennie de crise socio-politique ayant perturbé le fonctionnement du système éducatif. Cette amélioration s'est traduite concrètement par la réalisation des actions qui ont favorisé l'augmentation de l'offre (constructions de salles de classe, recrutement d'enseignants, campagne de retour à l'école primaire aussitôt après la crise) et l'allègement du coût supporté par les familles à travers la distribution gratuite de fournitures scolaires aux enfants inscrits dans les écoles primaires publiques depuis 2013.

L'accès en première année du premier cycle du secondaire général s'est également amélioré, passant de 33% à 58% de 2007 à 2014 puis à 61% en 2016. Cette amélioration est beaucoup plus soutenue depuis la mise en œuvre, en 2011-2012, de la mesure de réduction du seuil d'admission en 6ème (12 % par an contre 8 % avant 2011). Au niveau du second cycle, seulement 1 élève sur 5 atteint la classe de seconde sur la période. Toutefois, l'analyse du taux net d'accès aux différents cycles met en lumière les efforts qui restent à faire pour un accès plus équitable au système éducatif. En effet, les statistiques du Ministère de l'Éducation Nationale de 2015-2016 donnent les résultats suivants : 71,4% pour le primaire (69.8% pour les filles contre 72.9% pour les garçons), 32% pour le secondaire général premier cycle (28% pour les filles contre 35% pour les garçons). En plus des disparités liées au genre, il a été noté des écarts importants en matière d'accès à l'éducation entre régions.

Au niveau de l'ETFP, les effectifs scolarisés ont presque triplé depuis 2005, s'établissant à 105 353 apprenants en 2016 dont 49% de filles. Cette évolution est imputable à l'accroissement des effectifs

dans l'enseignement technique tertiaire qui représente 72,5%. La quasi égalité observée entre l'effectif des filles et celui des garçons masque toutefois une faible présence des filles dans les secteurs agricole et industriel, soit respectivement 8,6% et 18,3% des effectifs au contraire des filières (parcours de formation) tertiaires ou elles constituent la majeure partie des effectifs avec une proportion de 60,7%. En plus du maintien du différentiel important par genre au sein des filières (parcours de formation), la forte croissance des effectifs de l'ETFP ne suffit pas à résoudre la question de la pertinence de l'offre actuelle de formation au regard des besoins de l'économie ivoirienne. En effet, les données du Ministère chargé de l'Enseignement Technique et de la formation professionnelle montrent que les filières (parcours de formation) agricoles sont quasiment inexistantes avec un taux de 0,2% des apprenants, tandis que les filières (parcours de formation) tertiaires sont fortement représentées soit 72,5% des apprenants loin devant les filières (parcours de formation) industrielles qui accueille seulement 27,3% des effectifs. Pour ce qui est de la répartition géographique, la quasi-totalité des établissements de formations techniques et professionnelles se trouve dans les centres urbains et le secteur privé contrôle la majorité, limitant ainsi l'accès aux jeunes issus des familles à revenus modestes.

Le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, est confronté à un véritable défi de sous-financement avec comme conséquences, les capacités d'accueil et d'encadrement insuffisantes au regard de la population estudiantine en constante augmentation chaque année, ne représentant pourtant en 2020 que 1% de la population totale de la Côte d'Ivoire. Ce pourcentage est très inférieur à celui nécessaire pour la constitution d'une masse critique de ressources humaines, indispensable pour impulser le développement. Pour les pays développés le pourcentage de la population estudiantine par rapport à la population totale varie entre 4 et 8%.

En ce qui concerne l'offre éducative privée elle a largement contribué à l'accroissement général de la capacité d'accueil en général et ce, pour tous les ordres d'enseignement. Si cette offre stagne au niveau du primaire (entre 12% et 13% des effectifs) durant la dernière décennie, elle représente près de la moitié des effectifs du secondaire 1 et est majoritaire dans le secondaire 2. Dans l'ETFP, l'offre privée reste dominante pour l'enseignement technique (95%). Enfin, pour l'enseignement supérieur, l'offre privée est largement présente (près de 50% en 2019). La présence de cette offre privée prépondérante et largement tributaire de la subvention de l'État doit être questionnée sur sa complémentarité par rapport à l'offre publique d'une part, mais aussi sur son efficacité, son efficience et sa pertinence en particulier pour les niveaux élevés du système, d'autre part

### **3.1.1 Caractéristiques principales de la formation**

#### **3.1.2 Cadre réglementaire du système éducatif ivoirien**

Depuis 1995, le système éducatif ivoirien est régi par la loi n°95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'Enseignement. Le 17 septembre 2015, le projet de loi portant modification de la loi N°95-696 du 07 septembre 1995, relative à l'enseignement a été voté par l'Assemblée nationale de Côte d'Ivoire. Le point d'ancrage de cette nouvelle loi est l'adoption de l'école obligatoire pour les enfants de 6 à 16 ans. Un projet de loi est en cours de validation pour le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. Pour ce sous-secteur la loi de 1995, reste donc toujours en vigueur. Le Décret N°2009-164 du 30 avril 2009, portant adoption, application et organisation du système Licence

– Master – Doctorat, a permis de mettre en cohérence le système ivoirien d'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, avec les standards internationaux.

La loi de 1995, organise l'Enseignement en Côte d'Ivoire en trois degrés d'Enseignement :

- Le degré de l'Enseignement préscolaire et primaire
- Le degré de l'Enseignement secondaire
- Le degré de l'Enseignement supérieur.

Chaque degré d'Enseignement comporte des cycles d'apprentissage ayant des objectifs, des contenus, une organisation pédagogique et des modalités d'évaluation des acquis qui leur sont spécifiques. Ceux-ci sont organisés de façon à favoriser une progression régulière des apprentissages et le développement personnel harmonieux des élèves et des étudiants.

***Le service public de l'Enseignement assure le recyclage, le perfectionnement et la formation permanente. Il offre la possibilité d'accéder à une qualification par des formations professionnelles adaptées, organisées à tous les degrés d'enseignement.***

L'Enseignement préscolaire et primaire qui constitue le premier degré d'Enseignement, est accessible aux enfants, dès l'âge de 3 ans. Il comprend le cycle de l'Enseignement préscolaire et le cycle de l'Enseignement primaire.

L'accès à l'Enseignement secondaire, deuxième degré d'Enseignement, est conditionné par l'admission à un concours. Le nombre d'admis est fonction des capacités d'accueil des établissements. Il comprend des filières (parcours de formation) spécialisées organisées en cycles :

- les filières (parcours de formation) de l'Enseignement général et technique ;
- les filières (parcours de formation) de l'Enseignement professionnel.

L'Enseignement secondaire général et technique a pour missions :

- la consolidation et l'approfondissement des acquis du niveau précédent, l'ouverture sur les autres cultures et le développement de l'esprit d'initiative et de créativité ;
- l'éducation civique, morale et physique du futur citoyen ;
- la spécialisation dans une filière (parcours de formation) générale, technique ou professionnelle afin de permettre à l'élève d'accéder à la vie professionnelle ou de poursuivre des études dans l'Enseignement supérieur.

L'Enseignement professionnel a pour missions :

- de donner des qualifications techniques et professionnelles permettant à l'élève d'acquérir et d'exercer un métier ;
- de donner à des populations sans emploi, des qualifications professionnelles qui facilitent leur insertion dans la vie active ;
- de donner à des populations sous-qualifiées, les qualifications permettant d'améliorer leur productivité.

***Ces missions se traduisent par des actions de formation diplômante ou qualifiante, initiale ou continue. Les filières (parcours de formation) spécialisées des établissements de Formation professionnelle conduisent à la délivrance de diplômes, certificats ou attestations de formation professionnelle.***

Le Décret N°2009-164 du 30 avril 2009, décline les principes ci-dessous du LMD, officiellement mis en œuvre depuis le 3 septembre 2012 dans les institutions d'enseignement supérieur de Côte d'Ivoire et également en vigueur dans les pays membres de l'espace CAMES (Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur) :

- une architecture des études supérieures, fondée sur trois grades universitaires : Licence (Baccalauréat + 3 ans), Master (Baccalauréat + 5 ans) et Doctorat (Baccalauréat + 8 ans) ;
- une organisation temporelle des formations en semestres ;
- une architecture de l'offre de formation en « Domaines de formation », « Mentions » et « Spécialités ». Chaque spécialité étant portée par un parcours de formation, lui-même organisé en Unités d'Enseignement (UE) ;
- l'adoption d'un système de Crédits d'Evaluation Capitalisables et Transférables (CECT) d'une institution d'enseignement supérieur à une autre sur l'étendue de l'espace CAMES. Avec ce système de Crédits d'Evaluation Capitalisables et Transférables (CECT), la Licence, le Master et le Doctorat sont obtenus après validation après le Baccalauréat, respectivement de 180, 300 et 480 CECT. La validation d'un semestre équivaut à l'acquisition de 30 CECT et à chaque UE correspond un nombre donné de CECT, selon sa nature et son importance dans le parcours de formation et en fonction de la charge totale de travail requise de la part de l'apprenant pour valider l'UE. Cette charge totale de travail tient compte de l'ensemble des activités d'apprentissage, exigées de l'apprenant, notamment, du volume et de la nature des enseignements dispensés en présentiel, du travail personnel requis de l'apprenant, des stages, mémoires, projets et autres activités » ;
- la professionnalisation de l'offre de formation supérieure pour la mettre en cohérence avec les besoins du marché de l'emploi ;
- le développement de la formation tout au long de la vie ;
- la délivrance d'un supplément au diplôme (Annexe descriptive au diplôme) qui précisera le contenu du parcours de formation conduisant au diplôme, les compétences acquises et instaure la flexibilité des cursus de formation, en encourageant la mobilité des apprenants tout en facilitant la validation ultérieure des acquis.

### **3.2 Partenariat avec le secteur privé**

Une convention de partenariat a été signée le 23 octobre 2009 entre le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle d'une part, et d'autre part, le Secteur Privé et les Chambres Consulaires à travers les organisations suivantes : la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), la Fédération des Petites et Moyennes Entreprises (FIPME), le Mouvement des Petites et Moyennes entreprises (MPME), la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI), la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire (CNM-CI) et la Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire (CNA-CI). En vue de mettre en œuvre cette convention, des instances ont été mises en place. Il s'agit du Comité Paritaire de Pilotage (CPP), du Comité de Mise en œuvre de la réforme (CMR) et de la Cellule de Développement du Partenariat Ecole/Entreprise (CDPE). Les travaux de ces différentes instances ont permis notamment d'organiser l'économie ivoirienne en treize (13) Branches professionnelles que sont :

1. Agriculture, Foresterie, Ressources Animales et Halieutiques ;
2. Banque, Microfinance et Assurance ;
3. Bâtiment et Travaux Publics ;
4. Commerce et Réparation Automobile ;

5. Hôtellerie, Tourisme, Restauration ;
6. Industries Agroalimentaire ;
7. Industries Mécanique et Electrique ;
8. Industries de Process ;
9. Mines et Extraction ;
10. Sanitaire et Social ;
11. Textile, Habillement, Cuir et Peau ;
12. TIC, Médias et Télécommunications ;
13. Transport et Logistique.

Ces branches ont vocation à produire l'information sur le marché de la formation et de l'emploi.

### **3.3 Les défis de l'ETFP**

L'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle en Côte d'Ivoire, est confronté à un certain nombre de défis ci-après :

- le sous-financement du sous-secteur qui de fait, conduit à la nécessité de réguler les flux alors même que les besoins des entreprises dans les secteurs clés de l'économie ivoirienne ne sont pas satisfaites ;
- l'adéquation formation/emploi ;
- le déploiement de l'apprentissage ;
- l'esprit d'entreprise et de l'entreprenariat dans l'ETFP ;
- la cohérence de la cartographie des structures de l'ETFP sur le territoire national ;
- les statuts et la gouvernance des établissements de l'ETFP ;
- l'innovation technologique à développer dans les structures d'ETFP ;
- la planification du système de l'ETFP ;
- l'implication et la participation du secteur privé à la gestion de l'ETFP ;
- la gestion des acteurs du système dans un environnement de cohésion et d'apaisement ;
- la qualité et la normalisation au sein de l'ETFP.

Pour relever tous ces défis, les autorités de tutelle ont initié une réforme du sous-secteur.

### **3.4 La réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle**

La Réforme de l'ETFP menée avec l'appui technique et financier du projet de Contrat de Désendettement et de développement (C2D), signé entre la Côte d'Ivoire et la France, a notamment pour finalité :

- d'harmoniser le système ;
- d'accroître l'accessibilité du dispositif de l'ETFP à tous ;
- d'améliorer la qualité des offres de formation ;
- de renforcer le partenariat École/Entreprise et
- d'être un catalyseur de l'insertion professionnelle des formés dans l'économie nationale tout en garantissant l'amélioration de la gouvernance du système.

Dans cette perspective, le Plan Stratégique de la Réforme de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (PSR-ETFP) est destiné à fédérer l'ensemble des acteurs et partenaires du système autour d'une vision partagée.

Le Plan est défini sur une période de dix (10) années. L'approche de planification utilisée est la Gestion Axée sur les Résultats (GAR). Ce plan répond au souci des autorités du système de la Formation Professionnelle et Technique (FPT) de mener une Réforme qui prend en compte les préoccupations des acteurs de la société, les changements à impulser et les innovations à apporter dans le secteur.

### **3.4.1 Les composantes du plan stratégique de la réforme**

Le plan élaboré est articulé autour de six (06) points que sont la vision, le slogan fédérateur, le résultat d'impact, les principes directeurs, l'approche intégrée et les axes stratégiques.

#### **3.4.1.1 La Vision**

La vision du PSR-ETFP 2016-2025 est de développer un système de FPT performant qui offre aux différentes populations, des compétences à même de contribuer à faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent à court terme. Dans cette vision, le **nouveau système d'ETFP doit concourir à l'édification de l'Ivoirien nouveau** en apportant à chaque citoyen la connaissance, la compétence, l'innovation, la discipline et la compétitivité lui permettant de stimuler l'économie nationale, à travers un dispositif favorisant la formation tout au long de la vie. Il s'agira d'engager des réformes qui aboutiront à terme, à un système de Formation Professionnelle et Technique accessible à tous et qui s'intègre dans le choix de société de rendre l'école obligatoire pour les enfants de 6 à 16 ans, conformément à la loi de 2015, relative à l'enseignement.

#### **3.4.1.2 Slogan fédérateur**

Le système de FPT envisage de fédérer tous les acteurs et la population autour de ce message : « une formation, un métier, un avenir assuré ».

#### **3.4.1.3 Résultat stratégique d'impact**

L'opérationnalisation de la vision se réalisera à partir d'un système de FPT accessible à tous et qui s'adapte aux besoins de l'économie ivoirienne.

#### **3.4.1.4 Principes directeurs**

Les principes directeurs du plan de réforme de la FPT reposent sur trois approches. Il s'agit de (i) l'approche intégrée, (ii) le développement des compétences et l'employabilité ainsi que (iii) la soutenabilité financière et la compatibilité économique.

##### **3.4.1.4.1 Approche intégrée**

Tous les acteurs du système de la FPT doivent agir de façon cohérente et synergique pour contribuer ensemble à la réalisation de la vision et au développement économique de la Côte d'Ivoire.

#### *3.4.1.4.2 Développement des compétences et employabilité*

La FPT entend d'une part, contribuer activement au développement des compétences nécessaires à la transformation de la société ivoirienne et d'autre part, offrir à un plus grand nombre de populations, la possibilité de trouver un emploi afin de jouer un rôle prépondérant dans la production de la croissance économique ivoirienne.

#### *3.4.1.4.3 Soutenabilité financière et compatibilité économique*

Le système de la FPT en construction devra bénéficier des ressources financières adéquates et compatibles avec l'ambition qu'il affiche pour une Côte d'Ivoire émergente à court terme. A terme, le financement du système devrait être pérennisé.

### **3.4.1.5 Les axes stratégiques**

De la vision, se dégagent des axes stratégiques majeurs en rapport avec les défis à relever. Le cœur de la réforme reposera sur la pierre angulaire que représente le partenariat Ecole-Entreprise à partir duquel le dispositif de formation doit être capable, en quantité et en qualité, de couvrir les besoins des populations et de l'économie nationale. Il s'agira essentiellement de valoriser le capital humain afin de le rendre performant et productif, d'où les axes stratégiques suivants :

- **Axe stratégique 1** : Partenariat Formation- Entreprise et Insertion professionnelle ;
- **Axe stratégique 2** : Accès à la formation ;
- **Axe stratégique 3** : Offre de formation ;
- **Axe stratégique 4** : Certification des compétences ;
- **Axe stratégique 5** : Gouvernance du système ;
- **Axe stratégique 6** : Assainissement et Encadrement des Etablissements Privés ;
- **Axe stratégique 7** : Financement du système de l'ETFP

***Chacun de ces axes stratégiques a fait l'objet d'une déclinaison en contenus structurants permettant de proposer in fine, une réforme en profondeur de ce sous-secteur.***

S'agissant de l'axe N°4 relatif à la certification des compétences, qui retient particulièrement notre attention, il a été décliné comme suit :

La certification est un processus qui vient reconnaître et attester la qualification d'une personne, soit au terme d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités. Elle couvre aussi bien les savoirs généraux avec des méthodes, des procédures nécessaires pour exercer des activités professionnelles que des performances dans l'exercice de ces activités.

Dans le cadre de la Réforme, deux possibilités de certification seront offertes aux postulants. Il s'agit de la certification à l'issue d'un parcours de formation (formation initiale, formation par alternance, formation par apprentissage) et celle obtenue à l'issue de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La principale activité de cet axe concerne la mise en place d'un **cadre national de certification (CNC) adossé à un répertoire de certifications professionnelles.**

Ce cadre de certification, construit avec les milieux professionnels devra couvrir toutes les formations et délivrer les parchemins nécessaires à leur certification. Il doit être suffisamment souple pour prendre en compte tous les types de parcours et cursus de formation mis en place, notamment les programmes et modules de formation qui tiennent compte des profils et des acquis d'expériences.

La mise en place du cadre national de certification passe nécessairement par l'élaboration de trois documents, à savoir le référentiel de certification, le référentiel d'activité et le référentiel de formation.

### **Référentiel d'activité**

Le référentiel d'activité est un document qui sera produit et validé par les professionnels du métier. Il décrira le champ de la certification, identifiera les activités, les compétences et les résultats attendus d'un professionnel détenteur de la certification. Ce référentiel servira aussi d'outil de médiation entre les partenaires pour leur permettre de parler le même langage. Il sera également une base de conception pour les formateurs et un outil d'information du public.

### **Référentiel de certification**

Le référentiel de certification est un document fera autorité en définissant avec précision les critères auxquels il sera nécessaire de satisfaire pour obtenir un certificat. Il indiquera les conditions et le déroulement selon lesquels les éléments présentés à la certification sont appréciés et validés.

### **Référentiel de formation**

Le référentiel de formation est un document qui représentera la traduction sur le plan pédagogique, du référentiel métiers-compétences. Toutes les compétences identifiées dans le référentiel métiers-compétences seront traduites en actes de formation au cours de l'élaboration des curricula.

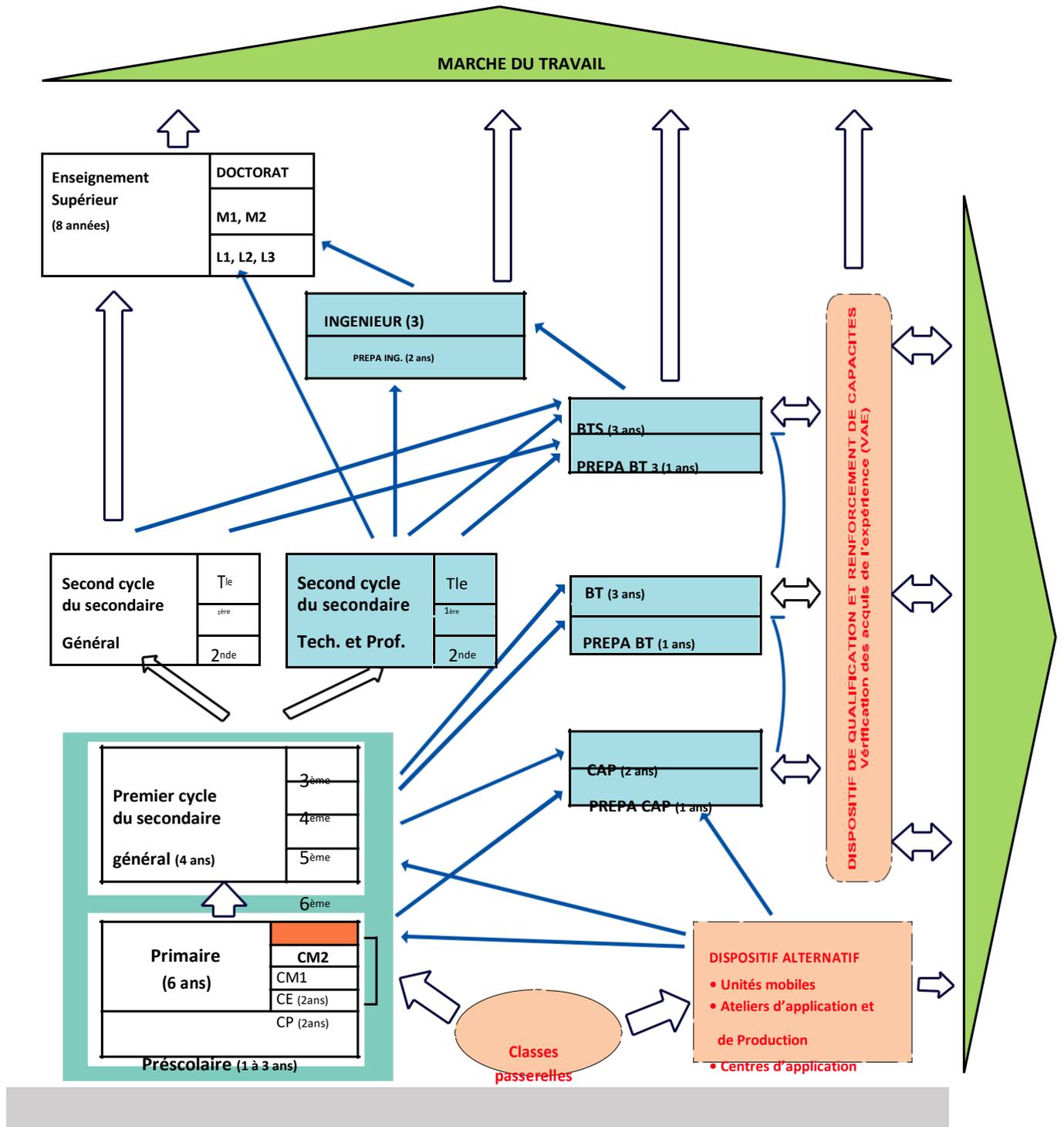
La mise en place du cadre national de certification des compétences se fera en partenariat avec le secteur productif à travers le Comité National des Branches Professionnelles (CNBP), les Comités de Branches Professionnelles (CBP), la Coordination Nationale des Commissions Professionnelles Consultatives (CN-CPC) et les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC).

### 3.4.2 Point sur la mise en œuvre de la réforme de l'ETFP

Relativement à la mise en place de la réforme, l'appui technique et financier du C2D (financement AFD), à travers Expertise France a permis, entre autres, à ce jour :

- L'élaboration des observatoires sectoriels **depuis 2014** et qui sont actuellement opérationnels. Ils s'articulent autour : d'une présentation de l'état et des perspectives d'évolution de la branche, de la composition du comité de branche professionnelle, d'une description de l'environnement économique (les caractéristiques structurelles et les variables économiques et les évolutions technologiques), d'une présentation de l'emploi et de sa dynamique (avec un répertoire des métiers et une liste des filières (parcours de formation) stratégiques), d'une partie consacrée aux besoins en qualification professionnelle (métiers stratégiques et niveaux de qualification, nouvelles compétences attendues et modes de formation à privilégier. A cet observatoire sectoriel sont joints de 10 à 15 fiches-métiers choisis parmi les métiers stratégiques ou en tension.
- La création de 13 branches professionnelles formalisées par un Décret datant de **décembre 2016**.
- L'appui :
  - o institutionnel au Secrétariat d'Etat en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (SEETFP) sur les orientations politiques et la stratégie de réforme ;
  - o à l'organisation et au fonctionnement des instances partenariales de pilotage de la réforme de l'ETFP ;
  - o à la structuration et à la mobilisation des branches professionnelles ;
  - o à la préparation d'un plan d'action pluriannuel chiffré et ajusté aux ressources prévisibles ;
  - o pour l'élaboration et la gestion d'une offre de formation et d'une carte de formation renouvelée ;
  - o au pilotage opérationnel des différents projets de la réforme de l'ETFP ;
  - o à l'exploitation des études stratégiques de la réforme ;
  - o à l'adaptation des textes officiels.
- L'accompagnement à la définition d'une stratégie de développement du Comité de Branche Professionnelle (CBP), Tourisme – Hôtellerie – Restauration (THR) et modélisation **(2018)**. Les CBP sont des structures d'animation et de représentation de la branche professionnelle.
- Le Développement des compétences opérationnelles des inspecteurs et des cadres du SEETFP, nécessaires à la conduite de l'implantation et au transfert de l'Approche Par Compétences (APC) dans les centres de formation **(2019)**.
- La réalisation d'une étude d'un modèle économique de gestion des Centres Sectoriels de Formation Professionnelle **(2019)**.
- L'appui aux Comités Nationaux des Branches Professionnelles (CNBP) pour le suivi des CBP, la mobilisation des entreprises et l'élaboration d'un répertoire des entreprises (appui aux 13 CBP)**(2019)**.
- La rédaction du cahier des charges d'un site web « *Partenariat Ecole-Entreprise* » (2019)

Figure N°4 : Architecture du système éducatif de la Côte d'Ivoire



## 4 Portée et structure des certifications délivrées

### 4.1 Approche de la structuration du CNC en Côte d'Ivoire

En Côte d'Ivoire, il n'existe pas un dispositif institutionnel structuré portant création du cadre national de certification. Pourtant, la rénovation des offres de formation des différents ordres d'enseignement du primaire, secondaire, enseignement technique et formation professionnelle, jusqu'au supérieur, avec une volonté affichée par les autorités de tutelle :

- d'arrimer les offres de formation aux besoins du monde socio-économique ;
- de mettre en place un dispositif permettant d'évaluer des connaissances, les aptitudes et des compétences et reconnaître ces acquis dans une perspective d'amélioration de l'employabilité ;
- de faciliter la mobilité géographique, professionnelle et sociale ;
- de considérer la réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP), comme un défi eu égard à son énorme potentiel en matière d'employabilité non exploité ;
- de reconnaître l'apprentissage non formel ou informel, comme de véritables niches d'emplois à mettre en valeur et que les gains de la certification pour les jeunes pourraient faire évoluer de façon substantielle le marché du travail, ainsi que l'économie toute entière vers une formalisation ;
- de professionnaliser les formations supérieures selon les exigences du LMD, pour les mettre en cohérence avec les besoins du marché de l'emploi en liaison avec les branches professionnelles ;

crée un environnement propice à la création du cadre national de certification.

Force est cependant, de reconnaître qu'en Côte d'Ivoire, les sous-secteurs de l'Education/Formation sont fragmentés et pour le moins cloisonnés, la création d'un tel cadre apportera de la lisibilité et de la visibilité nécessaires à travers l'identification de toutes les certifications délivrées dans ces sous-secteurs et sera par excellence, l'outil de leur mise en cohérence d'une part, et d'autre part, servira de passerelle entre l'apprentissage formel et non formel.

La mise en œuvre au niveau de l'éducation nationale de la politique exigeant la transition de la Pédagogie par objectifs (PPO) vers l'Approche par les Compétences (APC), la mise en œuvre pour le sous-secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique du système LMD, dont les diplômes de Licence, Master et Doctorat, délivrés intègrent pour leur obtentions toutes les exigences du processus de certification, sont autant de facteurs qui militent également vers une véritable réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle engagée en Côte d'Ivoire.

### 4.2 Portée

Même s'il n'existe pas en Côte d'Ivoire un cadre national de certification formel, dans les différents sous-secteurs, de nombreuses certifications sont délivrées. Elles font partie intégrante d'un dispositif cohérent au sein du sous-secteur considéré. En lien avec ce qui précède, il conviendra pour ce qui va suivre, de mettre en relief, compte tenu de leur importance dans la démarche et de leur potentiel de

développement, les sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP), engagé dans une réforme structurelle et l'Enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique, en train de consolider son cadre de certification : le LMD, mais engagé dans une révision des curricula impliquant les professionnels en liaison notamment, avec les branches professionnelles.

#### **4.2.1 Le Sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP)**

Concernant le secteur Education-Formation, et spécifiquement le système ETFP, les questions d'employabilité sont les principaux défis à relever bien que l'impact de l'ETFP en termes d'efficacité externe apparaît plus grand : la durée moyenne de transition de l'école vers le marché du travail est de trois (3) ans pour les jeunes issus de l'ETFP contre six (6) ans pour ceux formés par l'enseignement général.

En effet, l'analyse diagnostique des systèmes d'ETFP en Côte d'Ivoire indique que les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes posent, *in fine*, le problème de la sous-dimension du système ETFP, de son manque d'articulation avec le système informel de formation professionnelle, sans oublier celle de son efficacité. De fait, comme le souligne le document de diagnostic et d'orientation stratégique du METFP (2016), ce sous-secteur est négativement impacté par un certain nombre de difficultés au rang desquels on peut citer :

- la faible capacité d'accueil ;
- l'inefficacité interne et externe du sous-secteur de l'ETFP ;
- l'inadaptation des programmes de formation aux besoins de l'économie ;
- la faible capacité d'adaptation du système à l'évolution technologique ;
- la faible capacité à répondre aux besoins de l'entreprise (offres d'emplois non couvertes).

Pour relever tous ces défis, l'ETFP ivoirien a entrepris une vaste réforme, en vue d'améliorer le profil des sortants et de faciliter leur insertion socioprofessionnelle. Dans ce cadre, depuis 2009 la Côte d'Ivoire est engagée dans un plan d'action pour la redynamisation de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Ce plan est centré sur l'amélioration de la gouvernance, des infrastructures, de l'inspection générale, de l'encadrement et l'assainissement des établissements privés, du financement du dispositif, des mécanismes de certification des compétences et de la qualité de l'offre de formation.

##### **4.2.1.1 Programmes de formation**

Dans le système de l'ETFP, 101 diplômes couvrent 13 branches professionnelles. Il convient de mentionner que les diplômes couvrant les 13 branches professionnelles sont essentiellement ceux délivrés par le sous-secteur de l'ETFP. L'objectif à terme, après l'étude sur les métiers et secteurs porteurs en liaison avec les branches professionnelles en cours de réalisation dans le sous-secteur de l'ESRS, est d'y intégrer également des diplômes délivrés par ce sous-secteur. Il s'agit notamment de tous les diplômes de BTS, des diplômes délivrés dans les universités et grandes écoles publiques et privées, en particulier, les diplômes d'ingénieurs délivrés par l'institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INP-HB).

Bien qu'étant un pays à vocation agricole, les parcours de formation (filières de formation) dans ce domaine dans l'ETFP, sont insuffisamment représentées en particulier au niveau des techniciens. Il en est de même pour les métiers de l'artisanat.

Par ailleurs, les référentiels métiers-compétences, c'est à dire la description des métiers et les compétences correspondantes, réalisés en partenariat avec le Secteur Privé dans quinze (15) spécialités en Bâtiment Travaux Publics (BTP), trois (03) spécialités en Industrie Agro-Alimentaire (IAA) et deux (02) en Maintenance Industrielle a permis la rénovation de vingt (20) référentiels de Formation.

#### 4.2.1.2 Les formations certifiantes de l'ETFP

Pour lever toute équivoque dans la définition, il convient de rappeler qu'il existe trois catégories de formations certifiantes (<https://www.topformation.fr/guide/choisir-une-formation/diplome-certificat-qualification-8293>):

- les **diplômes**, délivrés au nom de l'État (via les ministères techniques) ;
- les **titres professionnels**, généralement enregistrés dans un Répertoire National des Certifications Professionnelles, délivrés par des organismes de formation. Le **titre professionnel** est une certification qui permet à son titulaire de justifier le suivi d'une formation lui ayant permis d'acquérir certaines compétences et qualifications spécifiques transposables dans le cadre de ses activités professionnelles,
- les **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** : il s'agit d'une certification spécifique à la branche professionnelle par laquelle le certificat a été créé et qui est reconnue par les entreprises du secteur. Ce n'est pas un diplôme puisqu'il n'est pas officiellement reconnu par l'Etat, mais plutôt une certification mise en place par les acteurs clés d'une ou plusieurs branches et dont la qualité est officiellement reconnue par le monde professionnel, car au plus près de la réalité des métiers et des problématiques de la branche. Le CQP vise à reconnaître des qualifications et des compétences propres à un métier. Il s'adresse principalement aux salariés d'une entreprise appartenant à une branche professionnelle, mais également aux adultes souhaitant reprendre une activité professionnelle. C'est un «diplôme» créé par les professionnels pour les professionnels.

Les formations certifiantes de l'ETFP sont :

Niveaux de formation	Formations certifiantes
Bac +2	Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
Classe de 5 <sup>ème</sup> + 3 ans	Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)
Classe de 3 <sup>ème</sup> + 2 ans	Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP)
Classe de 3 <sup>ème</sup> + 3 ans	Brevet de Technicien (BT),
CAP + Expérience pro	Brevet Professionnel (BP),
Classe de 3 <sup>ème</sup> + 3 ans	Baccalauréat technique (BAC),
BAC +2	Brevet de Technicien Supérieur (BTS),

**Tableau N° 3** : Les formations certifiantes corrélées à leurs niveaux de formation

### 4.2.1.3 Mode d'accès

Les admissions dans les structures de formation se font selon quatre (04) modes :

- par voie de concours ;
- par voie d'orientation ;
- par passerelles ;
- par accès direct payant dans les établissements privés.

Le concours d'entrée dans les structures de formation professionnelle est ouvert pour les niveaux Année Préparatoire/BTS, BTS, BP, BT, CAP et CQP. Quant à l'accès à la formation de niveau BEP, il se fait par orientation uniquement.

### 4.2.1.4 Examens, Concours Orientation et Bourses

Les concours d'entrée dans des structures de formation ou les examens de fin de formation sont des contrôles de connaissances qui ont pour objectif d'une part, de juger de la capacité des impétrants à suivre la formation qui leur sera dispensée et, d'autre part, de vérifier la capacité des apprenants à exercer le métier appris durant les années de formation.

Appréhendés comme une évaluation topique de connaissances acquises durant plusieurs mois de formation, les examens ou les concours doivent reposer sur des matières spécifiques. On note que les sujets proposés aux examens sont pléthoriques et la durée de la session est trop longue. Non seulement la grande variété des sujets proposés aux examens dilue les matières spécifiques et techniques dans le lot des matières qui sont subsidiaires à la spécialité des impétrants, mais également, chaque session occasionne des passifs dans le paiement des acteurs, ce qui entraîne des grèves ou des menaces sur les examens à la fin de chaque année scolaire.

De plus, au niveau de l'orientation, l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle, est considéré par les élèves ivoiriens et à leurs parents comme une solution palliative pour ceux qui n'ont pas réussi leur cursus dans l'Enseignement général. De ce fait, cet ordre d'enseignement accueille des élèves qui n'ont pas été retenus ailleurs, avec comme conséquence le manque de motivation des apprenants qui le plus souvent n'ont pas le niveau pour suivre formations qui leur sont proposées.

## 4.2.2 Le Sous-secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

### 4.2.2.1 Contexte

Soucieuse de disposer à l'échelle régionale, voire mondiale, d'un système de diplômes, aux standards internationaux, capable en même temps de favoriser l'insertion professionnelle des apprenants et d'améliorer la performance des institutions d'enseignement supérieur, la Côte d'Ivoire, à l'instar des pays de la sous-région, a transposé la **Directive N°03/2007/CM/UEMOA du 04 juillet 2007**, en adoptant en 2009 le système LMD par **décret N°2009-164**.

D'une façon générale dans les établissements d'enseignement supérieur des pays membres de l'espace UEMOA, la question de l'efficacité interne et externe, se pose avec acuité dans un contexte de mise en œuvre du système Licence – Master – Doctorat (LMD). Ce système, qui a vocation à apporter des éléments de réponses permettant d'améliorer l'employabilité des diplômés ainsi que la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur, est officiellement en vigueur en Côte d'Ivoire depuis la rentrée académique 2012/2013. Force est aujourd'hui de reconnaître que, les contraintes de toutes natures rencontrées par les institutions d'enseignement supérieur, rendent le processus de mise en œuvre effective de cette réforme complexe, avec des niveaux d'appropriation qui varient d'un établissement à un autre, voire au sein du même établissement, d'une entité universitaires (UFR, ECOLE), à une autre.

Afin de se conformer à la Directive de l'UEMOA cité précédemment et que le cadre légal soit bien défini et qu'il serve de feuille de route dans le dispositif national à mettre en place pour ce basculement vers le système LMD, le Gouvernement ivoirien, a pris les textes ci-dessous :

- **Décret n°2009-104 du 30 avril 2009** portant adoption, application et organisation du système Licence, Master, Doctorat (LMD).
- **Arrêtés n° 248, 249 et 250 /MESRS/DGES/ du 13 décembre 2011**, portant organisation respectivement des nouveaux diplômes de Licence, de Master et de Doctorat dans l'enseignement supérieur en République de Côte d'Ivoire.

#### 4.2.2.2 Introduction

Le « **bascullement intégral** » des établissements ivoiriens d'enseignement supérieur vers le système du LMD s'est effectué en privilégiant une logique de l'offre avec pour point d'ancrage l'harmonisation au niveau national du format des maquettes pédagogiques des établissements. Cette stratégie a permis dans une large mesure et dans une démarche évolutive, dans un premier temps de maîtriser l'offre de formation dans les universités publiques en termes d'enseignements dispensés puis, dans un deuxième temps, d'entamer l'arrimage progressif de cette offre de formation nationale aux besoins du monde socio-économique.

Malgré les difficultés dans le pilotage national de ce système académique, avec la création du Comité de suivi de la mise en œuvre au sein Ministère de tutelle pour accompagner les institutions d'enseignement supérieur, mais qui n'a jamais véritablement été opérationnel, « **le LMD est aujourd'hui incontestablement une réalité dans une très large majorité d'établissements publics et privés d'enseignement supérieur, en Côte d'Ivoire**. Seuls le niveau Doctorat avec la création des écoles doctorales répondant aux standards internationaux, les professions réglementées (notamment dans le domaine de la santé), les études culturelles et artistiques, ne sont à ce jour pas pleinement intégrés, car ils nécessitent des dispositions spécifiques » (*Rapport bilan de la mise en œuvre du LMD en Côte d'Ivoire- juillet 2019*).

L'examen de cette réalité, bien que diverse, fait toutefois apparaître une situation contrastée au regard des principaux objectifs visés par le LMD.

Dans un contexte marqué par une forte augmentation chaque année des nouveaux bacheliers désirant intégrer le sous-secteur, le Ministère de tutelle au regard de ce qui précède a décidé d'engager sans tarder une deuxième phase du déploiement du LMD en Côte d'Ivoire. Cette seconde

phase sera celle de la consolidation et de l'approfondissement, en privilégiant davantage un LMD centré sur les besoins des apprenants et en mobilisant efficacement les parties prenantes externes de l'enseignement supérieur, au premier rang desquels, on peut citer le monde professionnel. Cette deuxième phase suppose également une mise à niveau urgente des infrastructures universitaires et des équipements pédagogiques, notamment numérique, afin de créer un environnement propice conforme aux standards internationaux. Elle requiert enfin, un pilotage renouvelé par la tutelle, rendant opérationnelle une cellule LMD en son sein, qui aura vocation à accompagner, celles des institutions d'enseignement supérieur, tout au long du processus de finalisation de la mise en œuvre de cet important système académique international harmonisé.

Au niveau sous régional, plusieurs activités (séminaires et ateliers d'appropriation, renforcement des capacités, production des documents sur la réforme définissant les standards sous régionaux avec les spécificités de l'espace universitaire, tout en restant cohérent avec la dimension de l'harmonisation internationale pour faciliter la mobilité des apprenants), ont été réalisées dans le cadre du REESAO (Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest). A titre d'exemple, huit (8) domaines de formation ont été définis par le REESAO et en vigueur actuellement dans tout l'espace CAMES (Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur). Il s'agit des domaines de formation suivants :

1. Sciences de la Santé
2. Sciences et Technologies
3. Sciences Juridiques, Politique et Administrative
4. Sciences Economiques et de Gestion
5. Sciences de l'Homme et de la Société
6. Lettres, Langues et Arts
7. Sciences Agronomiques
8. Sciences de l'Education et de la Formation

#### **4.2.2.3 Le LMD en Côte d'Ivoire**

Conformément à l'Article 6 de la directive de l'UEMOA<sup>1</sup>, la Côte d'Ivoire a adopté formellement le système LMD en transposant par un décret ladite directive.

C'est ainsi que dans ce décret, les principes fondamentaux du LMD ont été précisés.

---

<sup>1</sup> « Les Etats membres prennent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires à la mise en œuvre de la présente Directive au plus tard le 31 décembre 2009. »

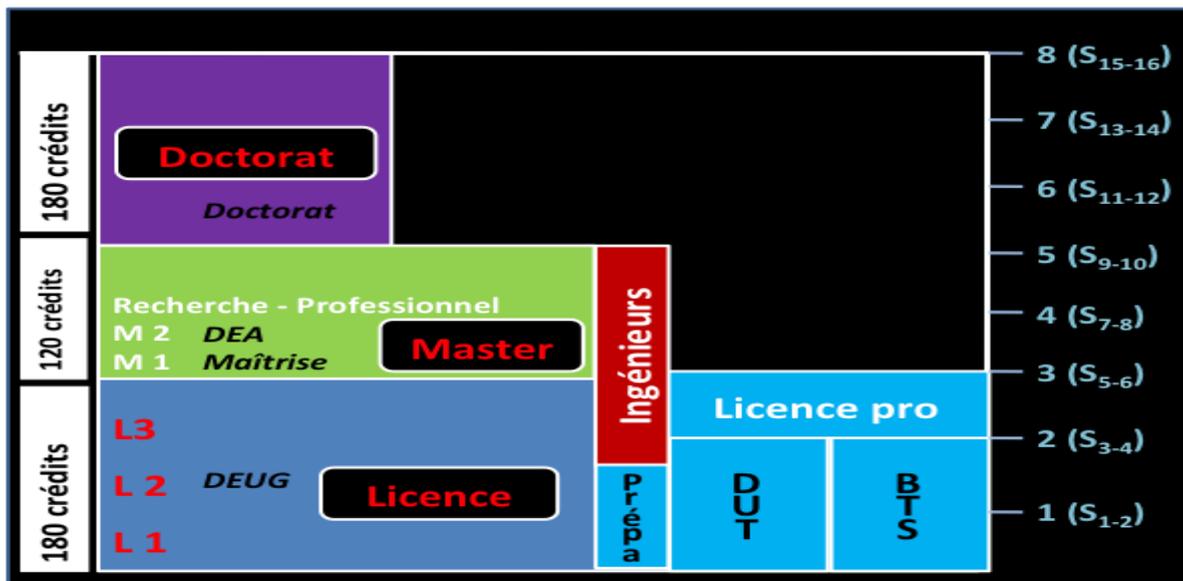


Figure 5 – Architecture générale du système LMD, comparée à l’ancien système académique

#### 4.2.2.4 Assurance qualité dans l’enseignement supérieur et la recherche scientifique en Côte d’Ivoire

##### 4.2.2.4.1 Cadre réglementaire de l’assurance qualité en Côte d’Ivoire

Le Ministère de tutelle a affiché une volonté d’introduire la démarche qualité dans toutes ses dimensions au sein du sous-secteur de l’enseignement supérieur et de la recherche scientifique. C’est ainsi que figure dans le Décret N° 2026-565 du 27 juillet 2016, portant organisation du Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, la Direction Générale de la Qualité et des Evaluations (DGQE).

La Direction Générale de la Qualité et des Evaluation est chargée :

- de concevoir et de mettre en œuvre la politique d'assurance qualité, de certification et d'accréditation des institutions d'enseignement supérieur et de recherche, en liaison avec les agences de normalisation ;
- de produire et de vulgariser les normes en matière d'enseignement supérieur et de recherche ;
- de participer à la production des standards en matière d'infrastructures académiques et sociales ainsi que des équipements didactiques ;
- de définir des directives en matière de gouvernance et d'éthique ;
- de planifier et de promouvoir la démarche d'amélioration continue des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;
- d'évaluer périodiquement les établissements supérieurs pour maintenir la qualité de l'enseignement ;
- de définir et de contrôler les normes pédagogiques pour les structures d'enseignement supérieur ;
- d'évaluer les établissements privés de l'enseignement supérieur à agréer.

La Direction Générale de la Qualité et des Évaluations comprend deux Directions : la Direction de l'Assurance Qualité et des Normes et la Direction des Évaluations, Certifications et Accréditations.

- La Direction de l'Assurance Qualité et des Normes est chargée :
  - de définir et de mettre en œuvre la politique d'assurance qualité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;
  - de définir les règles et les principes d'élaboration :
    - des programmes d'enseignement ;
    - de création et d'ouverture des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;
    - des programmes d'enseignement et de recherche, des filières (parcours de formation) et cycles de formation ;
    - de produire les référentiels d'évaluation et de certification des institutions d'enseignement supérieur, des programmes d'enseignement et de recherche, des filières (parcours de formation) et cycles de formation.
  
- La Direction des Évaluations, Certifications et Accréditations est chargée :
  - de définir des critères d'évaluation des enseignants, des enseignements et des institutions de formation et de recherche ;
  - d'élaborer les indicateurs de performance des institutions universitaires et de comparabilité des systèmes universitaires ;
  - d'analyser les rapports d'évaluation des institutions d'enseignement supérieur et de recherche rédigés par des organismes accréditeurs spécialisés ;
  - d'évaluer les établissements d'enseignement supérieur ;
  - de préparer et d'accompagner à la certification et à l'accréditation les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

#### 4.2.2.4.2 Les enjeux de la création de la DGQE

Il s'agit :

- d'installer durablement la culture de la démarche qualité dans les institutions d'Enseignement Supérieur et de recherche en Côte d'Ivoire ;
- de disposer de ressources humaines compétentes dans le sous-secteur, disposant notamment d'une expertise en assurance qualité ;
- de garantir la fiabilité et la compétitivité des diplômes ivoiriens, leur lisibilité et leur visibilité à l'international ;
- d'impacter positivement la gouvernance universitaire dans toutes ses dimensions institutionnelle, académique et de formation ;
- d'assurer la place de la Côte d'Ivoire, dans la société du savoir.

**La DGQE a pour point d'ancrage les 5 axes prioritaires ci-dessous**



Les actions prioritaires à mener sont :

- élaborer la politique nationale d'assurance qualité d'enseignement supérieur et de recherche scientifique ;
- élaborer le système documentaire de la DGQE ;
- élaborer les normes et les outils d'assurance qualité ;
- renforcer les capacités des ressources humaines du ministère de tutelle ;
- encadrer les institutions et établissements d'enseignement supérieur et de recherche à la certification et à l'accréditation ;
- évaluer le système d'enseignement supérieur et de recherche ;
- définir les directives de bonne gouvernance du Ministère de tutelle ;
- communiquer autour des activités du la DGQE ;
- disposer d'un cadre de fonctionnement autonome.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses actions prioritaires, la DGQE a élaboré trois référentiels :

- **Référentiel d'évaluation des offres de formation :**  
L'institution veille à la qualité et à la cohérence de l'offre de formation. Selon le CAMES, l'offre de formation désigne « l'ensemble des formations d'une institution d'enseignement supérieur c'est-à-dire son portefeuille de formations ». Cette terminologie, « offre de formation » sera employée pour désigner l'ensemble des formations dispensées par une institution d'enseignement supérieur, pour mieux appréhender la formation en tant qu'offre de formation (l'input), mais aussi en tant que mise en œuvre et résultats de cette formation (output). Ce référentiel d'évaluation des offres de formation comporte cinq domaines :

- **Domaine 1** : Offres de formation en présentiel ;
- **Domaine 2** : Offres de formation continue ;
- **Domaine 3** : Offres de formation à distance ;
- **Domaine 4** : Evaluation et révision des programmes ;
- **Domaine 5** : Contrôle des connaissances et des apprentissages, et soutien aux étudiants.

Ces domaines se déclinent en plusieurs champs, qui regroupent plusieurs références elles-mêmes déclinées en critères. Chaque critère est vérifiable par des indicateurs de résultats. Ce référentiel est basé sur les aspects de l'assurance qualité dans le domaine de la formation à savoir : sa finalité, son positionnement dans l'environnement, son organisation pédagogique et son pilotage.

- **Référentiel institutionnel**

Ce référentiel d'évaluation institutionnelle comporte quatre domaines, qui couvrent chacun plusieurs champs. Chaque champ regroupe plusieurs références, déclinées également en critères. Chaque critère est vérifiable par des preuves.

- **Domaine 1** : Stratégie et gouvernance
- **Domaine 2** : Formation et Recherche
- **Domaine 3** : Parcours de l'étudiant
- **Domaine 4** : Qualité et Ethique

- **Référentiel d'évaluation des programmes de recherche.**

Ce référentiel d'évaluation des programmes de recherche est également organisé avec la même architecture et comporte 6 domaines :

- **Domaine 1** : Organisation et gestion de la recherche
- **Domaine 2** : Ressources humaines
- **Domaine 3** : Programme de recherche
- **Domaine 4** : Evaluation de la recherche
- **Domaine 5** : Diffusion, valorisation et transfert des résultats de la recherche
- **Domaine 6** : Financement de la recherche

### 4.3 Validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel

Bien que mentionnée dans la plupart des documents de référence et des textes législatifs ou cadre réglementaire, dans les différents ordres de formation, et qu'il figure en bonne place dans le processus de réforme de l'ETFP, ainsi que dans les objectifs fondamentaux du système LMD, le dispositif de la validation des acquis de l'expérience reste malheureusement en Côte d'Ivoire au stade de théorie.

Les initiatives conjointes portées par les différents sous-secteurs, sont en train d'être prises, pour passer au stade suivant de la pratique et mise en œuvre effective. Il s'agit notamment par ce biais de valoriser les emplois non formels et informels, mais aussi les acquis de la formation tout au long de la vie.

## 5 La perspective de la création d'un cadre national de certification en Côte d'Ivoire

La problématique de la création d'un Cadre National de Certification des compétences (CNC) en Côte d'Ivoire prend racine dans le PND 2016-2020, le PSE 2016-2025 et le PSR-ETFP 2016-2025. La réforme d'ETFP en fait un véritable point d'ancrage pour la rénovation du sous-secteur.

La mise en place d'un **cadre national de certification** sera adossée à un répertoire national des certifications professionnelles en projet d'élaboration. Ce cadre de certification, construit avec les milieux professionnels devra couvrir toutes les formations et délivrer les parchemins nécessaires à leur certification et ce, pour tous les ordres d'enseignement. Il doit être suffisamment souple pour prendre en compte tous les types de parcours et cursus de formation mis en place, notamment les programmes et modules de formation qui tiennent compte des profils et des acquis d'expériences. Par ailleurs, en plus de la certification à l'issue d'un parcours de formation, le cadre devra traiter de celle obtenue à l'issue de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### 5.1 Dispositions institutionnelles et juridiques

Dans la mise en œuvre effective du CNC, le cadre institutionnel et juridique est en construction et il s'appuiera sur les textes suivants :

- Projet de loi portant orientation de l'enseignement et la formation techniques et professionnels en Côte d'Ivoire
- Décret N° 2017-156 1<sup>er</sup> Mars 2017 du portant organisation du Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
- Décret N° 2016-1011 du 07 Décembre 2016 portant organisation et fonctionnement du Comité Paritaire de Pilotage du partenariat en matière de formation professionnelle et technique, en abrégé CPP
- Arrêté N° 2017-733 /SE-ETFP/CAB/12 SEPT 2017 portant création, organisation et expérimentation des classes préparatoires au certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) sur la période 2018-2020
- Projet d'Arrêté interministériel N°2018/SEETFP/MEF/SEBPE portant organisation et fonctionnement des branches professionnelles en matière de formation professionnelle et technique
- Décret n°2019-118 du 06 Février relatif à la formation professionnelle par apprentissage.
- Décret n°2018-874 du 22 Novembre 2018 portant attribution, organisation et fonctionnement des établissements de formation professionnelle.

### 5.2 Reconnaissance et certification des parcours professionnels

Il existe plusieurs certificateurs d'où la difficulté de la mise en place d'un CNC. Néanmoins, il y a des institutions nationales qui certifient les diplômes et qualifications professionnelles :

1. la Direction des Examens, Concours et de l'Orientation (DECO) qui certifie les diplômes obtenus dans les structures formelles de formation et la reconnaissance des certifications étrangères ;

2. CODINORM (Côte d'Ivoire- Normalisation) a mis un processus de certification pour la valorisation des acquis d'expériences ;
3. la Direction des Examens et Concours du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ;
4. l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) a créé un processus d'évaluation des apprentis.

### **5.3 Les descripteurs des niveaux de qualification comme cadre de réflexion à prendre en compte dans le processus de création d'un CNC formel en Côte d'Ivoire**

#### **5.3.1 Champ d'application**

La nomenclature est destinée à faciliter la compréhension du niveau des certifications, et à constituer un outil d'aide à leur construction. Elle définit par la voie de « descripteurs » ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage qui a été sanctionné par un processus d'évaluation (dont la validation des acquis de l'expérience). Elle a vocation à couvrir l'ensemble des champs professionnels (agriculture, professions libérales, artisanat, industrie et services). Elle a aussi vocation à s'appliquer aux diplômes de l'enseignement supérieur, dans le respect du processus de Bologne. La progression de niveau se fera en partant du chiffre le plus petit vers le plus grand, en cohérence avec les standards européens. Tous les items cités dans les descripteurs d'un niveau ne devront pas systématiquement être remplis par chaque certification, compte tenu du mode d'exercice des activités (la nomenclature n'est pas une grille destinée à s'appliquer de manière homogène.) Cependant, sauf si un mode d'exercice particulier l'explique, l'absence dans une certification de plusieurs éléments significatifs des descripteurs de niveau amènera à se poser des questions sur sa pertinence. C'est par une discussion collective tout au long du processus de construction du CNC, que le niveau sera identifié (ou la certification amendée dans sa conception).

#### **5.3.2 Structuration**

La détermination du niveau résulte de la combinaison entre les « descripteurs » qui permet d'avoir une estimation du niveau des compétences du titulaire de la certification, évalué au travers d'un processus d'évaluation. Il s'agit bien du niveau des compétences évaluées par la certification et non d'un descriptif des compétences attendues sur un emploi donné. Les descripteurs rendent compte d'une progression, en partant du niveau le plus bas. Il y a une progression verticale, mais aussi au sein de chaque niveau, une cohérence horizontale, les éléments de chaque niveau ayant été « calibrés » pour correspondre à des niveaux d'acquis d'apprentissage homogènes. Les catégories de descripteurs sont au nombre de 3 (*Projet de « nouvelle nomenclature des niveaux de certification en rapport avec les emplois occupés et susceptible de permettre des comparaisons internationales » (art. L335-6 du Code de l'éducation - France)*):

- savoir-faire ;
- autonomie – responsabilité ;
- savoirs associés.

### Savoir-faire :

Le descripteur concerne :

- la complexité et la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus ;
- le niveau de maîtrise de l'activité professionnelle ;
- la mobilisation d'une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques ;
- le savoir-faire dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel ;
- la capacité à transmettre des savoir-faire.

### Autonomie-responsabilité :

Le descripteur concerne :

- l'organisation du travail ;
- la réaction face à l'aléa ;
- l'appréhension de la complexité de l'environnement ;
- la compréhension d'interactions avec des activités d'autres champs professionnels ;
- permettant d'organiser son propre travail, de le corriger, ou de donner des indications à du personnel encadré ;
- la participation au travail collectif ;
- le niveau d'encadrement.

### Savoirs associés :

Le descripteur concerne la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles du niveau (les processus, les matériaux, la terminologie relative à un ou plusieurs champs ainsi que des connaissances théoriques). Ce descripteur a été délibérément mis en dernière position pour indiquer qu'il ne s'agit pas d'une nomenclature de formation, et que la démarche est une démarche de déduction : dans le cadre de la construction d'une certification ce seront des compétences à évaluer que seront déduits les savoirs à acquérir. Il a pour objectif de rendre compte du résultat de l'assimilation d'un savoir grâce à l'éducation et à la formation. Les connaissances constituent un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine d'études ou de travail, l'assimilation étant définie comme le processus par lequel un savoir ou savoir-faire est intégré par l'apprenant.

Le niveau de gradation des compétences et les descripteurs associés à chacun des niveaux de qualification sont précisés dans le tableau ci-dessous.

Ce tableau définit, pour chaque niveau de qualification, **trois types de descripteurs** :

- La complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle visée ;
- Le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une tâche ou d'une activité dans un processus de travail ;
- Le degré de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.

Le **niveau 1** : atteste la capacité à maîtriser les savoirs et les savoir-faire généraux de base

Le **niveau 2** : atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants

Le **niveau 3** : atteste la capacité à effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base, dans un contexte connu

Le **niveau 4** : atteste la capacité à effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer, ainsi qu'à participer à l'évaluation des activités. La certification relative au baccalauréat est classée à ce niveau ;

Le **niveau 5** : atteste la capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts, à transmettre le savoir-faire et des méthodes ;

Le **niveau 6** : atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser. Les diplômes conférant le grade de Licence sont classés à ce niveau ;

Le **niveau 7** : atteste la capacité à élaborer et mettre en œuvre des stratégies alternatives pour le développement de l'activité professionnelle dans des contextes professionnels complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité. Les diplômes conférant le grade de Master sont classés à ce niveau du cadre national ;

Le **niveau 8** : atteste la capacité à identifier et à résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés, à concevoir et à piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Le diplôme de Doctorat est classé à ce niveau de qualification.

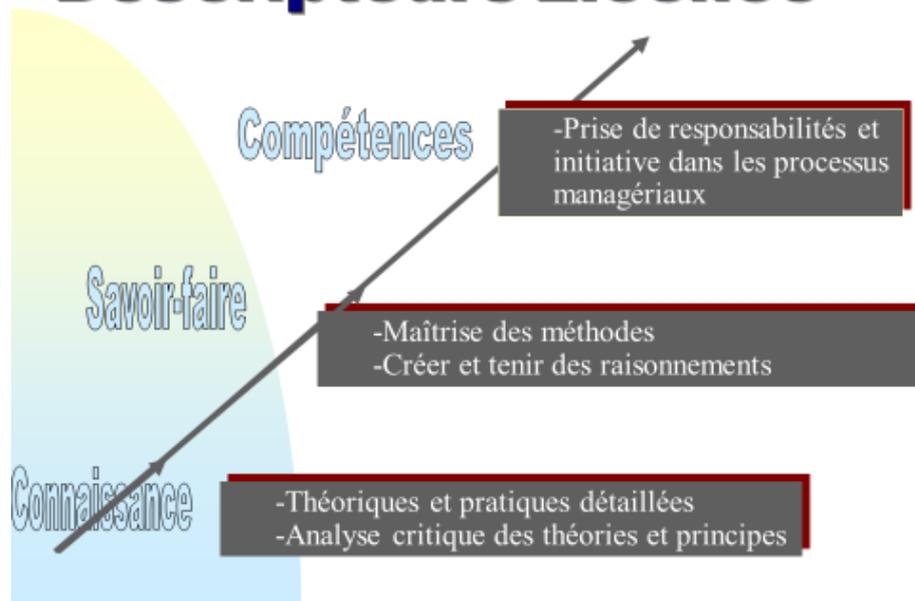
	<b>Savoir-faire</b>	<b>Autonomie – responsabilité</b>	<b>Savoirs associés</b>	
	<i>Le descripteur concerne la progression - de la complexité et la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus, - du niveau de maîtrise de l'activité professionnelle -de la mobilisation d'une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques -du savoir-faire dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel. - de la capacité à transmettre des savoir-faire,</i>	<i>Le descripteur concerne la progression dans les domaines suivants :: - l'organisation du travail -la réaction face à l'aléa - l'appréhension de la complexité de l'environnement -la compréhension d'interactions avec des activités d'autres champs professionnels, permettant d'organiser son propre travail, de le corriger, ou de donner des indications à du personnel encadré -la participation au travail collectif -le niveau d'encadrement</i>	<i>Le descripteur concerne la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles du niveau (les processus, les matériaux, la terminologie relative à un ou plusieurs champs ainsi que des connaissances théoriques)</i>	
Niveau 1	Effectuer des tâches primaires à partir des savoirs et savoir-faire de base	Travailler sous supervision, avec un degré très restreint d'autonomie.	Maîtrise des savoir et savoir-faire de base	CEPE/Certificat d'alphabétisation
Niveau 2	Effectuer des tâches simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant quelques savoir-faire professionnels dans un contexte structuré.	Travailler sous supervision, avec un degré restreint d'autonomie. Rendre compte de sa contribution au collectif de travail.	Connaissances générales de base et connaissances générales propres à un champ professionnel.	
Niveau 3	Effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base, dans un contexte connu	Organiser son travail dans un environnement généralement stable. Adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances. Évaluer sa contribution dans le collectif de travail.	Connaissances couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un champ professionnel déterminé.	CAP
Niveau 4	Effectuer des tâches nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes. Être capable d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis.	Organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer. Prendre en compte les interactions avec les activités connexes. Participer à l'évaluation des activités, animer une équipe.	Large gamme de connaissances pratiques et théoriques en lien avec le champ professionnel considéré.	BAC /BEP/BT
Niveau 5	Maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité dont les limites sont connues, pour concevoir des solutions à des problèmes nouveaux. Analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts. Transmettre le savoir-faire et des méthodes.	Prendre des initiatives pour gérer des projets ou accomplir des activités dans un contexte imprévu. Encadrer une équipe. Gérer une unité. Auto évaluer ses propres performances.	Connaissances spécialisées et approfondies, régulièrement actualisées.	BAC+2 /BTS
Niveau 6	Analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique. Dégager des solutions et les argumenter. Collaborer avec des experts. Capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes.	Organiser son travail dans des environnements complexes et changeants. Concevoir et organiser des processus de travail. Développer les compétences individuelles et collectives de son équipe.	Connaissances avancées dans un champ professionnel. Compréhension critique de théories et de principes.	Licence
Niveau 7	Élaborer des stratégies alternatives pour le développement de l'activité. Piloter des groupes de travail dans des domaines interdisciplinaires ou spécialisés, le cas échéant dans un contexte multiculturel.	Organiser et développer les activités en intégrant les problématiques, scientifiques, sociétales et éthiques. Initier et conduire des collaborations professionnelles. Superviser les travaux d'autrui. Gérer et transformer des contextes professionnels complexes. Évaluer les risques et les conséquences de son activité.	Connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine et sont à l'interface de plusieurs domaines de travail.	Master/Diplôme d'Ingénieur
Niveau 8	Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés. Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux.	Gérer, piloter des organisations ou des groupes dans le cadre de tâches complexes ou interdisciplinaires. Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière significative. Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés.	Connaissances à l'avant-garde d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines.	Doctorat

**Tableau N° 4 :** Niveau de gradation des compétences et les descripteurs associés à chacun des niveaux de qualification (*document de travail pour la création du CNC en Côte d'Ivoire : Projet de « nouvelle nomenclature des niveaux de certification en rapport avec les emplois occupés et susceptible de permettre des comparaisons internationales» (art. L335-6 du Code de l'éducation - France)*):

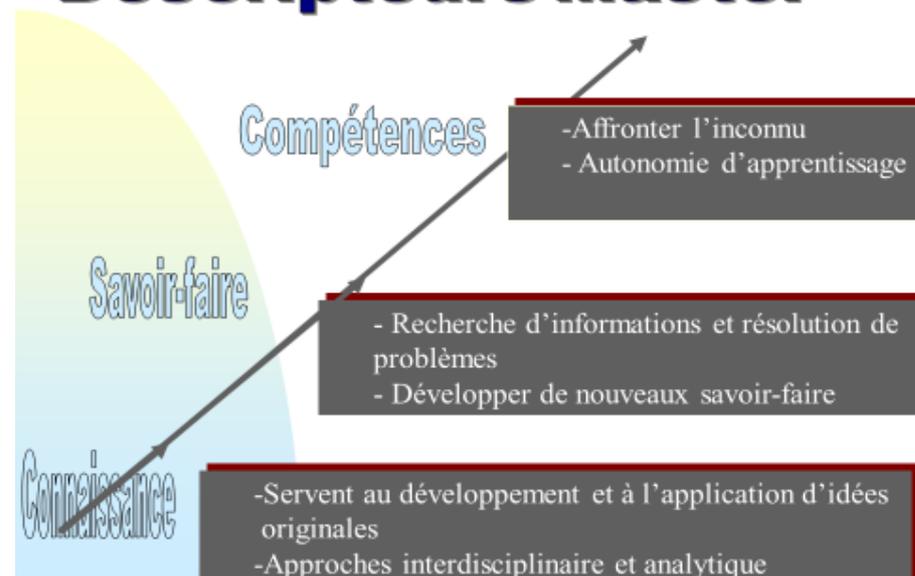
## 5.4 Détail des descripteurs des diplômes Licence – Master – Doctorat (LMD)

Les descripteurs ci-dessous des diplômes de Licence, Master et Doctorat permettent de prendre la bonne mesure du travail de refonte de l'offre de formation à faire pour l'adapter aux besoins du monde socio-économique. En effet, la reconfiguration des parcours de formation devrait introduire une cohérence dans l'acquisition des connaissances, des savoir-faire et des compétences. Tout diplôme LMD a vocation à conduire à l'emploi. Il est donc important qu'en fin de cycle de Licence, Master et Doctorat, notamment au niveau des UE des derniers semestres, que figurent majoritairement celles de spécialités en rapport avec les compétences terminales pour occuper un emploi correspondant à la spécialité.

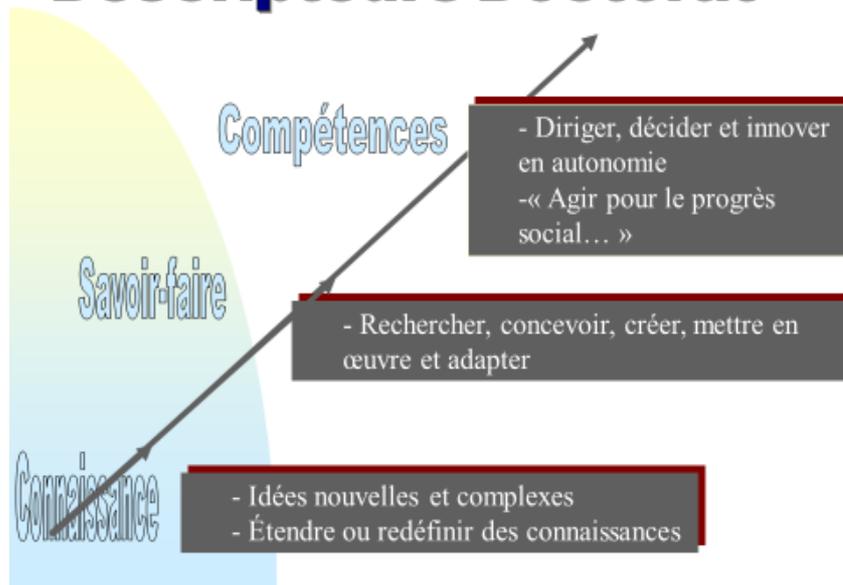
### Descripteurs Licence



### Descripteurs Master



# Descripteurs Doctorat



## 5.5 Professionnalisation et insertion professionnelle

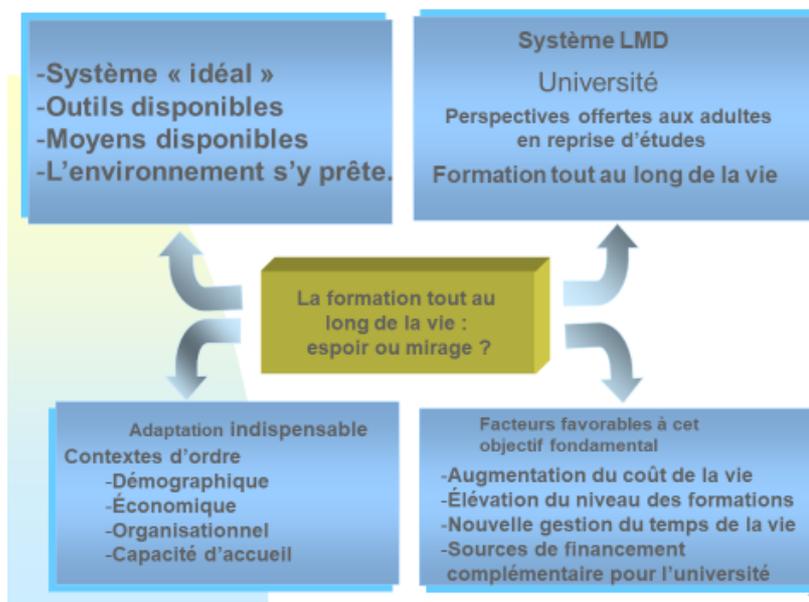
Le système LMD est centré sur les apprenants. L'objectif recherché est de créer un environnement propice pour que chaque apprenant puisse avoir un accompagnement lui permettant d'optimiser ses chances de réussite et, in fine, d'insertion professionnelle. L'objectif principal étant par conséquent, celui pour chaque apprenant d'être en mesure en fin de cycle de Licence, Master ou Doctorat, d'avoir un emploi stable, qui soit bien rémunéré et surtout, qui corresponde à son niveau de qualification. Pour cela, un certain nombre de stratégies, schématisées ci-dessous, permettent d'atteindre cet objectif « Emploi »

### Professionnalisation et insertion professionnelle



La formation tout au long de la vie, est une partie intégrante des objectifs fondamentaux du système LMD. Les institutions d'enseignement supérieur devraient dans cette perspective, offrir de façon systématique aux adultes, la possibilité de reprendre les études soit, pour se perfectionner, soit pour

avoir un nouveau diplôme. En Côte d'Ivoire, les institutions d'enseignement supérieur, comme dans d'autres pays africains, rencontrent malheureusement des contraintes et difficultés, qui limitent de façon substantielle, leur potentiel à mettre en œuvre une formation « tout au long de la vie » répondant aux exigences du LMD et génératrice des ressources additionnelles pour ces institutions.



Toute la stratégie de mise en œuvre du LMD est basée sur la question principale de l'amélioration de l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur. C'est pourquoi l'un des objectifs principaux est la professionnalisation des offres de formation supérieure pour les mettre en cohérence avec les besoins du marché de l'emploi. La refonte de l'offre de formation existante est donc un préalable, au risque d'avoir une architecture de l'offre de formation certes au format LMD, mais ne répondant pas à l'objectif principal de l'amélioration de l'employabilité des diplômés. Pour construire les parcours de formation répondant à cette exigence du LMD, les étapes suivantes sont indispensables :

- Définir les objectifs par parcours (métiers, poursuites d'études, ...)
- Préciser les compétences attendues en fin de parcours ;
- Décliner les connaissances à acquérir ;
- En déduire les contenus scientifiques sous forme d'UE ou d'ECUE ;
- Harmoniser les équivalences des Unités d'Enseignement (UE) (Éléments Constitutifs d'Unité d'Enseignement (ECUE) en termes de crédits d'évaluation ;
- Décliner ces contenus sur six semestres pour la Licence et 4 semestres supplémentaires pour le Master, avec une spécialisation progressive visant les compétences en fin de cycle de Licence ou Master en facilitant les réorientations, via des passerelles entre les parcours de formation d'une même mention.

Un effort de concertation tout au long du processus avec les autres institutions d'enseignement supérieur au niveau régional et international, par souci d'harmonisation, pour faciliter la mobilité des apprenants, est indispensable.

## 6 Reconnaissance des certifications étrangères

Au sein de l'espace CEDEAO, un effort important a été réalisé pour la reconnaissance mutuelle des diplômes et certifications. Sous l'impulsion de l'UNESCO et le Secrétariat de la CEDEAO, une nouvelle initiative en vue d'un renforcement de la coopération régionale en matière de réforme des systèmes de qualifications et de la reconnaissance des acquis professionnels. Cette option stratégique qui appelle une intégration, une harmonisation et l'institutionnalisation de cadres nationaux de certification (CNC) et un cadre régional de certification (CRC) dans l'espace CEDEAO, vise à contribuer au développement économique et social conformément à la vision 2020 de la CEDEAO et à la Stratégie Continentale de l'Education pour l'Afrique (CESA) 2016-2025 avec à la clé, une amélioration de la situation globale de l'employabilité et de la mobilité professionnelle. Des ateliers et table ronde des Ministres en charge de la formation professionnelle, ont été organisés à cet effet. Ces rencontres avaient pour objet de définir des stratégies et d'éléments d'une coopération régionale adaptée qui encourage l'élaboration de systèmes de certification et la reconnaissance des compétences et des qualifications dans la région et ses pays membres.

En Côte d'Ivoire, au sein de la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur, il existe une sous-direction en charge de la reconnaissance et des équivalences des diplômes étrangers. Le contexte de la création d'un espace africain de l'enseignement supérieur et de recherche, crée un environnement propice pour toutes les institutions académiques des pays membres du CAMES, de s'engager dans un dispositif d'harmonisation, dicté par le système LMD et faciliter ainsi la reconnaissance mutuelle des diplômes.

## 7 Interrelations avec d'autres pays et régions

En Côte d'Ivoire, l'année 2018 a vu la création du « HUB franco-ivoirien pour l'Education ». La création du hub franco-ivoirien pour l'éducation et qui a vocation à rayonner dans toute la sous-région a pour objectif de formaliser le regroupement des formations d'excellence à travers une plateforme. Cette plateforme soutenue par le Ministère ivoirien de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, sera chargée de mettre en avant ces formations, en Côte d'Ivoire comme à l'étranger.

Il s'agit principalement de :

- mettre en œuvre des offres de formation conjointes certifiantes ou diplômantes adaptées ;
- contribuer à diversifier les formations de l'enseignement supérieur ivoirien et de la sous-région ;
- améliorer l'adéquation formation emploi dans les filières (parcours de formation) porteuses pour l'économie ivoirienne et de la sous-région ;
- offrir une image de marque (un label) reconnue à des formations de qualité ;
- améliorer l'impact et la visibilité de la mobilité étudiante ;
- contribuer à l'attractivité et la compétitivité régionale de l'enseignement supérieur.

Les offres de formation dispensées dans les établissements membres du hub sont réunies par les principes suivants :

- qualité, accès équitable ;
- adaptation aux problématiques sociales, économiques, scientifiques et techniques du monde et en particulier de la Côte d'Ivoire ;
- valeurs communes développées : liberté de penser, honnêteté intellectuelle, droiture morale, intégrité, éthique
- approche gagnant - gagnant de la coopération. Promotion de la coopération Sud-Nord mais aussi Sud-Sud soucieuse de diffuser leur formation dans un contexte multiculturel, et pour participer au développement de la Côte d'Ivoire et du continent africain.

Plusieurs formats d'interrelations des institutions académiques sont possibles dans le cadre du hub franco-ivoirien :

#### **LE PARTENARIAT**

Les accords entre établissements sont extrêmement nombreux et peuvent concerner de nombreux aspects de leurs activités. Dans beaucoup de cas, les accords incluent des **échanges d'enseignants voire d'étudiants**. A ce niveau de coopération, les enseignants viennent donner des conférences ou enseigner dans des UE de l'institution partenaire. En cas de mobilité, les étudiants intègrent des UE de l'institution partenaire et les résultats aux examens peuvent être reconnus par leur institution d'origine. Mais le temps de séjour des étudiants reste court et le nombre de crédits obtenus par l'étudiant à l'issue de son séjour faible.

#### **LA FORMATION CONJOINTE**

Une formation conjointe est proposée en même temps par deux institutions. Elle mène à un diplôme établi par une seule des deux institutions. Une formation conjointe correspond à plusieurs ou tous les critères suivants :

- Le programme est conçu conjointe et / ou approuvé par les deux établissements ;
- Les étudiants de chaque établissement suivent une partie du programme dans l'autre institution (ou avec des enseignants de l'autre institution) ;
- Les périodes d'études et examens passés dans l'établissement partenaire sont complètement et automatiquement reconnus ;
- Les enseignants de chaque établissement enseignent dans l'autre institution, élaborent conjointement le curriculum et forment ensemble les jurys d'admission et les commissions d'examens ;
- A la fin du cursus, **les étudiants obtiennent le diplôme de leur établissement d'origine.**

#### **LE DIPLOME DELOCALISE OU LA CERTIFICATION DELOCALISEE**

Un diplôme délocalisé ou une certification délocalisée, impliquent un partenariat entre deux institutions. Il s'agit de l'organisation au sein d'un établissement **A** des enseignements et examens de l'établissement **B** pour la délivrance de son diplôme. Le diplôme délivré peut ne pas être reconnu par l'établissement **A**. Les enseignements peuvent être délivrés par les professeurs des deux établissements. Il n'y a pas de mobilité étudiante.

#### **LE DOUBLE-DIPLOME OU LA DOUBLE-CERTIFICATION**

On parle de double-diplôme lorsque la formation conjointe aboutit à deux diplômes nationaux ou d'établissements distincts délivrés par chacun des partenaires.

## LE CO-DIPLOME OU LA CO-CERTIFICATION

Un co-diplôme est un diplôme unique qui sanctionne une formation conjointe. Le co-diplôme est reconnu par les deux établissements partenaires.

## 8 Implications de l'étude cartographique de l'ACQF

La participation aux interviews et aux groupes de discussion qui ont servi de base à cette étude de cas a eu pour effet de sensibiliser les participants à

- la prise de conscience de la nécessité de revoir le système d'évaluation ;
- la nécessité d'une correspondance plus cohérente entre les certifications et les curricula et
- la nécessité d'informer un public plus large sur le développement de l'ACQF.

Les représentants de différentes organisations et affiliations ont manifesté un intérêt évident pour les avantages qu'ils pourraient retirer du développement et de la mise en œuvre de l'ACQF.

## 9 Recommandations

De tout ce qui précède, en vue de la création formelle d'un cadre national de certification intégré et inclusif en Côte d'Ivoire, les recommandations suivantes peuvent être faites :

- 1) Faire un plaidoyer sur la pertinence de la création d'un cadre national de certification auprès des autorités des Ministères techniques du secteur Education/Formation mais aussi des autres Ministères techniques délivrant des certificats, des organisations patronales, des organisations non gouvernementales ainsi que les partenaires sociaux.
- 2) Créer un groupe de travail interministériel en y associant les autres acteurs du système éducatif, le patronat et les partenaires sociaux, afin d'élaborer une feuille de route avec un véritable plan d'actions, permettant collectivement de partager les enjeux du CNC, d'impulser sa création, d'assurer sa mise en œuvre effective et son suivi. La Côte d'Ivoire pourra ainsi apporter sa contribution active à la consolidation du Cadre Africain des Certifications (ACQF).
- 3) Créer un cadre permanent de concertation entre les différents ordres d'enseignement afin de capitaliser l'existence des 13 branches professionnelles et d'y arrimer l'offre de formation de ces différents ordres, pour une meilleure cohérence avec les besoins du marché de l'emploi. A ce propos, l'étude sur les secteurs et métiers porteurs en liaison avec les 13 branches professionnelles, actuellement en cours dans le sous-secteur de l'enseignement supérieur, contribuera dans une certaine mesure à créer le continuum tant attendu, entre le sous-secteur de l'ETFP et celui de l'ESRS.

- 4) Sensibiliser les institutions de formation des différents ordres d'enseignement, pour qu'elles s'approprient l'initiative ACQF, afin de créer une dynamique d'ensemble permettant à chaque institution d'intégrer le cadre formel.
- 5) Mobiliser les financements pour accompagner le processus de création du CNC
- 6) Considérer ce rapport avec son caractère non exhaustif avec certainement ses insuffisances et ses imperfections, comme une modeste contribution en tant que document de travail pour l'élaboration du CNC formel en Côte d'Ivoire.

## 10 Conclusion et perspectives

Plus que jamais, il est important de mettre en cohérence les emplois, les formations et les compétences. Hormis quelques cadres de qualification initiés par CODINORM et AGEFOP, le contexte institutionnel national est quasi-inexistant.

Néanmoins, certains acquis de la réforme de l'ETFP (le partenariat école entreprise, la structuration des branches professionnelles, l'adoption de l'Approche par les Compétences et la révisions des programmes de formation...) et du dispositif mis en place pour la mise en œuvre du système LMD, constituent un atout pour la mise en œuvre d'un CNC en Côte d'Ivoire.

Cependant, il reste encore des défis majeurs à relever.

- Mobiliser les acteurs clés (organisations patronales, entreprises, écoles et autorités politiques) à travers des ateliers de sensibilisation et d'échanges sur la problématique d'un CNC.
- Mettre en place une équipe de personnes ressources pour conduire la mise en œuvre.
- Mobiliser le financement nécessaire pour la création d'un CNC formel.
- Elaborer un plan d'actions cohérent pour la création du CNC.

Les différentes institutions et parties prenantes, impliquées dans les échanges ayant permis de produire ce rapport, reconnaissent à l'unanimité la nécessité de construire un CNC holistique, transparent et basé sur les résultats de l'apprentissage qui engloberait tous les secteurs de l'éducation et de la formation. Les présentations faites sur la création d'un cadre africain de certification (ACQF), ont permis aux différents acteurs de prendre conscience de la pertinence de ce projet.

## 11 Références / sources

*Loi n° 95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'Enseignement*

*Côte d'Ivoire « Plan sectoriel Education/Formation 2016/2025 »*

*Arrêté N°0125/MENET-FP/DECO du 11 décembre 2017*

*Réforme de l'Enseignement et de la formation Technique et Professionnelle 2016-2020. Document d'orientation stratégique*

*Décret n°164 du 30 avril 2009, portant adoption, application et organisation du système Licence-Master-Doctorat (LMD)*

*Directive n°03/CM/UEMOA/2007 de l'UEMOA,*

*Décret n°2009-104 du 30 avril 2009 portant adoption, application et organisation du système Licence, Master, Doctorat (LMD).*

---

*Arrêtés n° 248, 249 et 250 /MESRS/DGES/ du 13 décembre 2011.*

*C2D - Rapport bilan de la mise en œuvre du LMD en Côte d'Ivoire- juillet 2019*

*Décret N° 2026-565 du 27 juillet 2016, portant organisation du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique,*

<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-qualifications-framework-acqf-mapping-study>

*Côte d'Ivoire PND 2016-2020,*

*Projet de « nouvelle nomenclature des niveaux de certification en rapport avec les emplois occupés et susceptible de permettre des comparaisons internationales »(art. L335-6 du Code de l'éducation - France*

*Décret N°2016-1101 du 7 décembre 2016, portant création, organisation et fonctionnement du Comité paritaire de pilotage du partenariat en matière de formation professionnelle et technique*

*Contribution au développement de cadres nationaux et du cadre régional de certification (CNCs/CRC) dans la sous-région de la CEDEAO. Analyse régionale et perspectives, décembre 20*

*Ministère du Tourisme « Sublime Côte d'Ivoire », Stratégie touristique ivoirienne 2025, Comité interministériel 31 janvier 2018*

*Côte d'Ivoire, Document de diagnostic et d'orientation stratégique du METFP (2016),*

*Projet de loi portant orientation de l'enseignement et la formation techniques et professionnels en côte d'ivoire*

*Décret N° 2017-156 1<sup>er</sup> Mars 2017 du portant organisation du Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle*

*Décret N° 2016-1011 du 07 Décembre 2016 portant organisation et fonctionnement du Comité Paritaire de Pilotage du partenariat en matière de formation professionnelle et technique, en abrégé CPP*

Arrêté N° 2017-733 /SE-ETFP/CAB/12 SEPT 2017 portant création, organisation et expérimentation des classes préparatoires au certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) sur la période 2018-2020

Projet d'Arrêté interministériel N°2018/SEETFP/MEF/SEBPE portant organisation et fonctionnement des branches professionnelles en matière de formation professionnelle et technique

Décret n°2019-118 du 06 Février relatif à la formation professionnelle par apprentissage.

Décret n°2018-874 du 22 Novembre 2018 portant attribution, organisation et fonctionnement des établissements de formation professionnelle.

<https://www.topformation.fr/guide/choisir-une-formation/diplome-certificat-qualification-8293>

Décret N°2018-874 du 22 novembre 2018, portant attribution, organisation et fonctionnement des établissements de formation professionnelle

[https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/12/DPR\\_2018\\_1e\\_reunion\\_COM\\_Emploi\\_Presentation-projet-CNCP.pdf](https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/12/DPR_2018_1e_reunion_COM_Emploi_Presentation-projet-CNCP.pdf)

AFD, 2006, « La formation professionnelle en secteur informel », Rapport d'une enquête de terrain en Afrique du Sud.

Affichard J., 1984, « Nomenclature des niveaux de formation et pratiques de classement », n°4 CEREQ.

Raffe D., Strathdee R., Wheelahan L., Young M. 2009, Learning from the first qualifications frameworks. Employment Working Paper No. 45 (Geneva, ILO)

Raffe D., Young M., 2009, Researching NQFs: "Some conceptual issues", Employment Working Paper No. 44 (Geneva, ILO). - APEC Human Resources Development Working Group, 2009, "Mapping Qualifications Frameworks across APEC Economies".

Bird A., 1998, "Skills Development and Employment Creation. Reconstruction, Development, and the National Qualifications Framework", Johannesburg: Centre for Education Policy Development and Education Policy Unit.

Bjornavold Jens and Mike Coles, 2007, "Governing education and training; the case of qualifications frameworks", European Journal of Vocational Training, no. 42/43: 203- 235.

Bohlinger Sandra, 2007 "Competences as the core element of the European Qualifications Framework". European Journal of Vocational Training, no. 42/43: 96-112.

Bologna Process Coordination Group for Qualifications Frameworks, 2009, "Report on Qualifications Frameworks", Strasbourg: Council of Europe, March 9

CAMES 2009, « Accord portant organisation et le fonctionnement du programme Reconnaissance et équivalence des diplômes », compte-rendu de la VIème session du Conseil des Ministres du 23 Avril 2009 à Dakar (Sénégal).

CEDEAO, 2006, « Analyse du contexte sous-régional de l'espace CEDEAO ». - 52/AeA/CIP---- 2009, « Rapport dialogue politique sur la promotion de l'éducation des filles et autres enfants défavorisés », 22-24 septembre 2009, Niamey (Niger).

CEDEFOP, 2008, "Terminology of European Education and Training Policy. A Selection of 100 Key Terms", Tissot (ed.).

CEDEFOP, 2010, "Changing Qualifications – Policies practices", Publications Office of the European Union.

2009a, "The development of national qualifications frameworks in Europe», Luxembourg Publications Office of the European Union.

2009b, "The development of national qualifications frameworks in the European Union; main tendencies and challenges", [www.jugendpolitikeneuropa.de/](http://www.jugendpolitikeneuropa.de/)

Charraud A.M., 1999, « Reconnaissance, validation, certification », Revue « Educations » n°18-19 – 1999/2.

2010, « Le rôle de la certification dans les processus de professionnalisation », Éducation Permanente, Cnam, n° 188, 2011-3.

Markowitsch J. and Luomi-Messerer K., 2008, "Development and interpretation of descriptors of the European Qualifications Framework", European Journal of Vocational Training No 42/43.