



Organisation  
internationale  
du Travail

# **Evaluation des opportunités et des besoins en formation professionnelle et vocationnelle dans les communautés cibles du CCP**

Programme  
international  
pour l'abolition  
du travail  
des enfants  
(IPEC)

Mai 2013

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013

Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

IPEC

*Evaluation des opportunités et des besoins en formation professionnelle et vocationnelle dans les communautés cibles du CCP / IPEC*; Organisation internationale du Travail, Programme international pour l'abolition du travail des enfants - Genève: OIT, 2013

ISBN: 978-92-2-227282-2 (Print); 978-92-2-227283-9 (Web PDF)

International Labour Office; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour

*Données de catalogage du BIT*

**Note**

Cette publication a été élaborée par Zakaria BERTE avec la collaboration de K. Siaka Kone pour l'IPEC et coordonnée par Hyacinthe SIGUI Mokié du Bureau de l'IPEC en Côte d'Ivoire et de Stephen McClelland et Daniel Cachu du Bureau de l'IPEC au Ghana et Alexandre Soho du bureau d'IPEC à Genève.

Cette publication de l'OIT a été financée par le ministère du Travail des Etats-Unis (*Department of labour*) (Projet RAF/10/54/USA).

Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques de ce ministère. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par le Gouvernement des Etats-Unis.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

**Visitez notre site Web: [www.ilo.org/ipecc](http://www.ilo.org/ipecc)**

Disponible uniquement en version PDF  
Photocomposition par le bureau de l'IPEC à Genève

## Table des matières

<b>Chapitre 1: Introduction générale</b> .....	<b>1</b>
<b>Chapitre 2: Approche conceptuelle et méthodologique</b> .....	<b>5</b>
2.1. Contexte et justification .....	5
2.2. Objectifs .....	6
2.2.1. Objectif général .....	6
2.2.2. Objectifs spécifiques .....	7
2.3. Concepts de base .....	7
2.4. Méthodologie de l'étude .....	8
2.4.1. Nature de l'étude .....	8
2.4.2. Méthode .....	9
2.4.3. Sites de l'étude et populations enquêtées .....	9
2.4.4. Méthode d'analyse des données .....	11
<b>Chapitre 3: La formation professionnelle dans les communautés cibles</b>	
<b>du CCP: état des lieux</b> .....	<b>13</b>
3.1. Le dispositif national de formation professionnelle et technique .....	13
3.2. Formation dans les communautés de cacao – projet CCP .....	16
3.2.1. Infrastructures et performances scolaires .....	16
3.2.2. Formation technique et professionnelle .....	19
<b>Chapitre 4: Organisation du travail et description des caractéristiques</b>	
<b>des personnes en emploi dans la cacaoculture</b> .....	<b>21</b>
4.1. Des exploitations et une gestion traditionnelles .....	22
4.1.1. Organisation du travail .....	22
4.1.2. Activités/tâches impliquant les enfants .....	22
4.1.3. Besoins en formation professionnelle .....	23
4.2. Professions et référentiels des métiers liés à l'agriculture cacaoyère .....	24
4.2.1. Référentiel des emplois d'une exploitation agricole individuelle .....	24
4.2.2. Référentiels des emplois d'une coopérative .....	25
4.2.3. Référentiels des emplois dans une structure d'achat de produits .....	27
<b>Chapitre 5: Description de l'offre de formation professionnelle en rapport</b>	
<b>avec les activités réalisées dans la cacaoculture</b> .....	<b>29</b>
5.1. Principe de construction d'un référentiel de formation .....	29
5.2. Référentiels de formation par métier identifié .....	29
5.2.1. Référentiels de formation en objectifs de comportement .....	30
5.2.2. Référentiels de formation en objectifs de situation .....	32
<b>Conclusions et recommandations</b> .....	<b>37</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>41</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>43</b>

### Tableaux

Tableau 1: Couverture géographique du projet CCP .....	9
Tableau 2: Sites de l'enquête de terrain .....	10
Tableau 3: Diplômes préparés et conditions d'accès .....	14
Tableau 4: Statistiques scolaires dans les communautés de cacao – Projet CCP .....	17

Tableau 5:	Dispositif de formation technique et professionnelle dans les départements abritant le projet CCP .....	19
Tableau 6:	Référentiels des principaux emplois d'une exploitation agricole individuelle .....	25
Tableau 7:	Référentiels des emplois associés à une coopérative.....	26
Tableau 8:	Référentiels des principaux emplois dans une structure d'achat de produits .....	28
Tableau A1:	Echec scolaire selon le sexe et la communauté de cacao.....	43
Tableau A2:	Récapitulatif des effectifs scolarisés par village.....	43

## **Graphiques**

Graphique 1:	Taux d'échec et d'abandon scolaire (2011-2012) dans les communautés de cacao – Projet CCP.....	18
Graphique 2:	Échec scolaire selon le sexe et la localité dans les communautés de cacao du projet CCP.....	19
Graphique 3:	Distance moyenne par rapport à la première route bitumée (en km) .....	21

## **Encadrés**

Encadré 1:	Sylvain de Barthélémykro .....	24
------------	--------------------------------	----

## Sigles et abréviations

<b>AAP</b>	Ateliers d'Application et de Production
<b>ANADER</b>	Agence Nationale d'Appui au Développement Rural
<b>APC</b>	Approche Par les Compétences
<b>BAC</b>	Baccalauréat
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>BEP</b>	Brevet d'Etudes Professionnelles
<b>BP</b>	Brevet Professionnel
<b>BT</b>	Brevet de Technicien
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur
<b>CAP</b>	Certificat d'Aptitude Professionnelle
<b>CBCG</b>	Centre de Bureautique, de Commerce et de Gestion
<b>CCP</b>	Cocoa Community Project
<b>CET</b>	Collège d'Enseignement Technique
<b>CDMT</b>	Cadres de dépenses à Moyen Terme
<b>CFP</b>	Centre de Formation Professionnelle
<b>CMR</b>	Centre des Métiers Ruraux
<b>CPM</b>	Centre de Perfectionnement aux Métiers
<b>CQP</b>	Certification de Qualification Professionnelle
<b>DCTP</b>	Développement des Compétences Techniques et Professionnelles
<b>DSRP</b>	Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté
<b>ETFP</b>	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
<b>ETED</b>	Emploi Type Etudié dans sa Dynamique
<b>FDFP</b>	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle
<b>FIRCA</b>	Fonds Interprofessionnel sur la Recherche et le Conseil Agricole

<b>GERME</b>	Gérer Mieux son Entreprise
<b>INFPA</b>	Institut National de Formation Professionnelle Agricole
<b>IPEC</b>	International Program for the Eradication of Child labour
<b>MINAGRI</b>	Ministère de l'agriculture
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>PFTE</b>	Pires Formes de Travail des Enfants
<b>PIB</b>	Produit Intérieur Brut
<b>PNA</b>	Plan National d'Action
<b>PNDEF</b>	Plan National de Développement du secteur Education/Formation
<b>RCI</b>	République de Côte d'Ivoire
<b>RESEN</b>	Rapport Etat sur le Système Educatif National
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail
<b>SSTE</b>	Système de Suivi du Travail des Enfants
<b>UMF</b>	Unité Mobile de Formation
<b>USDOL</b>	United States Department Of Labor

## Chapitre 1: Introduction générale

Le travail des enfants reste une préoccupation majeure au niveau mondial, et particulièrement dans les pays en développement. Les partenaires mondiaux ont exprimé leurs inquiétudes sur les tendances de la diminution du travail des enfants sur la période 2004-2008 (3 pour cent), comparativement à la baisse de 10 pour cent observée entre 2000 et 2004. En ce qui concerne l'Afrique, si les derniers rapports de l'OIT sur le travail des enfants en 2004 et 2008 enregistrent une baisse globale du phénomène dans le monde, elle connaît une détérioration croissante de sa situation avec une population de travailleurs mineurs (5-14 ans) passant de 48 millions en 2000 à 49,3 millions en 2004 puis à 52,2 millions en 2008. Pis, 26 millions de ces enfants sont engagés dans des activités reconnues comme des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 17 ans.

En Côte d'Ivoire, l'enquête sur le Niveau de vie des ménages de 2008<sup>1</sup> a révélé que 1 237 911 enfants sont concernés par le travail des enfants à abolir, soit quasiment sept enfants sur dix économiquement occupés et un enfant sur cinq âgés de 5 à 17 ans. La répartition de ces enfants économiquement occupés selon les secteurs d'activités montre que le travail des enfants à abolir en Côte d'Ivoire est concentré premièrement dans l'Agriculture (71,7 pour cent) et secondairement dans les Services (23,8 pour cent), l'industrie restant assez marginale (4,5 pour cent). De fait, nombre d'entre eux se retrouvent dans les activités liées à la production de cacao. En effet, l'agriculture du cacao joue un rôle crucial dans l'économie de la Côte d'Ivoire. Depuis 1980, le pays est le premier producteur de cacao, contribuant à environ 40 pour cent de l'offre mondiale. La production a atteint 1 200 000 tonnes en 2010. La culture du cacao est une source importante de revenu pour des dizaines de milliers de ménages en Côte d'Ivoire. L'économie cacaoyère fournit environ 40 pour cent des recettes d'exportation, et contribue pour 10 pour cent à la formation du Produit Intérieur Brut (PIB). Au plan social, ce sont environ 600 000 chefs d'exploitation qui animent l'appareil de production, faisant ainsi vivre environ 6 000 000 de personnes des revenus du cacao.

L'enquête initiale de diagnostic nationale réalisée dans la cacaoculture en 2008, confirme cette implication des enfants dans les activités de production du cacao. Elle rapporte ainsi que 89 pour cent des enfants des ménages de cacaoculteurs enquêtés sont impliqués dans les travaux. Plus de 29 pour cent de ces enfants participent à des travaux dangereux dans la cacaoculture, faisant de cette question du travail des enfants dans cette activité une préoccupation majeure pour le gouvernement ivoirien. Et ce, d'autant plus que les récents rapports sur l'utilisation des pires formes du travail des enfants dans la production du cacao en Afrique de l'Ouest a conduit à la rédaction du "protocole Harkin-Engel"<sup>2</sup> qui impose des engagements et des obligations aux gouvernements et d'autres

---

<sup>1</sup> Le travail des enfants en Côte d'Ivoire, à partir de l'Enquête sur le niveau de vie des ménages 2008, rapport BIT/INS.

<sup>2</sup> Suivant les cas du rapport sur le travail des enfants dans la production du cacao, deux membres du Congrès Américain, le sénateur Tom Harkin et le représentant Elliot Engel ont soutenu une stratégie baptisée « protocole Harkin-Engel » qui est un accord pour éliminer les pires formes du travail des enfants (PFTE) telles que définies par la Convention n° 182 de l'OIT sur le secteur du cacao et du chocolat. Les principaux représentants des acteurs ont signé l'accord en septembre 2001.

acteurs du secteur du cacao pour éliminer le travail des enfants et les mauvaises pratiques liées à la production du cacao dans la sous-région<sup>3</sup>.

Dès lors, le gouvernement de la Côte d'Ivoire a-t-il, particulièrement au cours de la décennie passée, considéré l'élimination des pires formes du travail des enfants (PFTE) comme une étape cruciale pour la réalisation d'importants objectifs de développement, nationaux et internationaux, comme ceux liés à la pauvreté extrême, l'éducation pour tous et aux droits de l'homme en général. À travers l'action conjointe des ministères en charge de la Protection des enfants et du Travail, le gouvernement met en œuvre depuis 2000, un ensemble d'actions contre le travail des enfants en général et la traite des enfants en particulier. Ceci s'est traduit par la ratification des Conventions de l'OIT n° 182 et n° 138 sur les pires formes du travail des enfants en février 2003 et la mise en œuvre d'une série d'interventions avec l'appui technique du BIT-IPEC pour résoudre le problème. Ceci s'est soldé par le développement de politiques et législation, des réformes institutionnelles et le retrait de plusieurs enfants des pires formes du travail des enfants dans divers secteurs de l'économie, y compris celui du cacao. Cet engagement a été réaffirmé lorsque le pays a mis en place son plan national d'action (PNA) pour l'élimination des pires formes du travail des enfants (2007-2009) comme approche complète conçue pour résoudre le problème du travail des enfants de façon plus holistique.

Toutefois, il est désormais de notoriété que l'élimination progressive du travail des enfants et l'éducation pour tous sont intimement liées.

Cependant, le système éducatif ivoirien reste peu performant avec une capacité d'accueil très limitée, en particulier dans les contrées rurales. De fait, le rendement du système éducatif est encore faible avec des taux élevés de déperditions scolaires; il est aussi caractérisé par de substantielles disparités dans l'accès, le maintien et les performances scolaires. Les chances de scolarisation ne sont pas égales pour tous les jeunes selon le sexe, la région et le milieu de résidence. Le taux brut de scolarisation dans l'enseignement primaire est de 64 pour cent, tandis que moins de 50 pour cent des enfants âgés de 6 à 11 ans sont scolarisés. Dans le premier cycle secondaire, les taux bruts et nets de scolarisation sont respectivement de 33 pour cent et 18 pour cent (DSRP, 2009). La forte pression démographique que connaît le pays (3,3 pour cent par an) influe particulièrement sur l'offre d'éducation, contrariant l'objectif d'une *éducation pour tous*. Le taux élevé de redoublement qui est de 21,6 pour cent dans le primaire, 18 pour cent dans le premier cycle secondaire et 19 pour cent dans le second cycle en 2007 accroît la pression sur les capacités d'accueil des infrastructures scolaires.

Pourtant, en 1997, la Côte d'Ivoire a élaboré le Plan National de Développement du secteur Éducation/Formation (PNDEF 1998-2010). La mise en œuvre de ce plan a été contrariée par les crises successives qu'a connues le pays. En effet, les résultats obtenus se sont avérés insuffisants et en deçà des objectifs visés par le PNDEF selon le Rapport d'Etat sur le Système Educatif National (RESEN) réalisé en 2007. Ce rapport révèle que le système

---

<sup>3</sup> L'engagement de la Côte d'Ivoire dans l'exécution du protocole 'Harkin-Engel' a abouti à la signature d'un cadre d'action pour éliminer les pires formes du travail des enfants dans l'industrie du cacao au Ghana et en Côte d'Ivoire le 13 septembre 2010 par le Département américain du travail (USDOL) pour un engagement renouvelé et une plus grande coordination des efforts sur le terrain.



éducatif reste confronté à des difficultés de plusieurs ordres<sup>4</sup> qui portent notamment sur (i) la faiblesse de l'accessibilité et de l'encadrement; (ii) la gestion non satisfaisante des ressources; (iii) les contraintes budgétaires; (iv) l'insuffisance d'infrastructures et de matériels didactiques et (v) l'obsolescence des équipements.

Ces efforts, bien que notables, restent encore insuffisants, notamment en matière de ressources humaines: en 2010/2011, la Côte d'Ivoire compte 58 121 instituteurs, 21 793 enseignants du secondaire général, et 3 889 enseignants dont 757 assumant des fonctions administratives et pédagogiques dans l'enseignement technique et de la formation professionnelle; par ailleurs, la répartition spatiale du personnel enseignant aussi bien dans le primaire que dans le secondaire révèle de fortes disparités, avec une concentration dans les grands centres urbains. Et, en termes de capacité d'accueil, au niveau du primaire, le nombre de classes est passé de 49 954 en 2005/2006 pour un total de 2 111 975 élèves, à 64 315 en 2010/2011 dont 8 942 au privé pour un effectif de 2 730 503 élèves. Le ratio élèves par classe s'est maintenu à environ 43 sur la même période. Cependant, il cache une inégale répartition de la population scolaire dans les structures d'accueil. En effet, alors que dans certaines régions, des classes ont un effectif d'élèves largement en deçà de ce ratio, dans d'autres, les classes sont surchargées entraînant parfois le recours au système de la double vacation. En matière d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle, la capacité d'accueil de l'ensemble des structures de formation<sup>5</sup> est estimée en 2010 à 69 000 apprenants ou stagiaires face à une demande potentielle de 478 964.

Dans ce contexte, il importe que le dispositif du système de formation soit complété pour répondre au défi d'un travail décent dans les communautés agricoles, notamment celles du cacao. Dans ce sens une évaluation des opportunités et des besoins en formation professionnelle et technique des localités s'avère être une approche particulièrement féconde pour proposer des alternatives au travail précoce et dangereux des enfants.

La présente étude est structurée comme suit. Le chapitre 2 présente l'approche méthodologique et conceptuelle adoptée pour examiner la question. Le chapitre 3

---

<sup>4</sup> Aussi, les capacités institutionnelles des Ministères en charge du secteur éducation-formation ont-elles été renforcées avec l'appui de la Banque Mondiale à travers le Programme d'Appui au Secteur Education-Formation (PASEF). Cette intervention a permis de mener une série d'activités entre autres, le démarrage du processus de mise en place du Système d'Informations et de Gestion de l'Education-Formation (SIGEF), la définition de la politique sectorielle avec l'adoption de la Lettre de Politique Educative, l'élaboration du Plan d'Actions à Moyen Terme (PAMT) pour opérationnaliser la lettre de Politique Educative, la mise en place d'un organe de coordination (TASK FORCE), l'élaboration des Cadres de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) du secteur et l'équipement des structures centrales et déconcentrées.

<sup>5</sup> La crise postélectorale de décembre 2010 a, par ailleurs, accentué le déficit de l'offre d'éducation. En effet, sur les 13 688 établissements recensés en juillet 2011 par le Secrétariat Technique Permanent du DSRP, 154 étaient fermés dont 14 du préscolaire, 137 du primaire et du secondaire général. La répartition spatiale faisait apparaître que 91 pour cent de ces établissements fermés étaient localisés dans le district des Montagnes. Ces fermetures étaient essentiellement dues au contexte sécuritaire instable selon le rapport « Back-to-school » du système des Nations Unies réalisé en fin juin 2011. D'autres évaluations conduites par le cluster éducation ont relevé 224 cas d'attaques contre les écoles, soit environ 67 500 enfants qui n'ont pu aller à l'école. Au niveau spécifique de l'ETFP, les crises sociopolitiques successives depuis 2002 ont entraîné la destruction et la relocalisation de 4 établissements et de nombreux dommages et pillages dans 24 autres établissements à l'Ouest et au Sud, soit 36 pour cent du dispositif de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

caractérise le dispositif actuel de la formation professionnelle formel et non formel en vigueur dans les communautés du cacao. Le chapitre 4 présente l'organisation du travail dans les communautés du cacao tout en s'attachant à une description des personnes en emploi dans la cacaoculture. Le chapitre 5 suggère la description d'une offre de formation professionnelle en rapport avec les activités réalisées dans la cacaoculture. Le chapitre 6 conclut l'étude par un certain nombre de recommandations susceptibles de conduire à un travail décent des jeunes dans la cacaoculture.

### 2.1. Contexte et justification

L'élimination du travail des enfants reste un défi mondial pour la réalisation d'importants objectifs de développement. Les faibles tendances de la diminution du phénomène au cours des quatre dernières années (3 pour cent) le placent au rang des fléaux les plus préoccupants de notre époque (BIT, 2010).

En Côte d'Ivoire, le récent rapport d'Etat sur le système éducatif<sup>6</sup> révèle que plus de la moitié de la population active n'est soit jamais allée à l'école soit a abandonné l'école avant la fin du cycle primaire. Environ 63 pour cent (5,4 million) des 15 à 45 ans ne savent ni lire ni écrire, avec un nombre considérable de filles et de femmes. En 2007, environ 42 pour cent (1,2 million) des enfants en âge d'être inscrits à l'école primaire ne l'ont pas été. Pis, ce sont 800 000 d'entre eux qui n'ont pas d'accès à l'école<sup>7</sup>. Le rapport d'enquête du SSTE<sup>8</sup>, décrit un accès inégal à l'école lié à la région, à la religion et au genre, auquel s'ajoutent la pauvreté et l'écart entre les zones urbaines et les zones rurales. En outre, certains aspects de la qualité de l'éducation constituent des sujets d'inquiétude, tout comme les coûts de scolarisation (frais de scolarités, livres, uniformes, fournitures et transport, etc.) qui dissuadent les familles pauvres d'inscrire leurs enfants à l'école.

Ces tendances sont renforcées par l'enquête réalisée par l'ANADER sur le travail des enfants dans le secteur du cacao de 2007-2008 qui a montré que plus de la moitié des chefs de ménage dans les communautés de cacaoculture n'avait reçu aucune éducation formelle et qu'à peine le quart des hommes et 7 pour cent des femmes avaient terminé l'école primaire (RCI, 2008). Concernant les enfants, cette enquête a révélé que 63 pour cent des enfants enquêtés étaient inscrits à l'école, 10 pour cent avaient abandonné l'école et 21 pour cent n'y avaient jamais été. Plus de la moitié d'entre eux ne sait ni lire ni écrire, 22 pour cent éprouvant des difficultés à le faire.

Plus spécifiquement, un autre groupe d'enfants particulièrement vulnérables est constitué par ceux des *campements*, ces communautés non officiellement reconnues en tant que villages et qui manquent souvent de services sociaux ou d'infrastructures de base. Ces derniers sont souvent peuplés d'enfants d'immigrants provenant généralement du Mali ou du Burkina Faso, ou d'autres régions de la Côte d'Ivoire, avec leurs parents. *Les enfants nés dans les campements ne font pas toujours l'objet d'une déclaration à l'Etat civil. En outre, ils peinent le plus souvent à avoir accès à l'éducation, à la formation professionnelle et qualifiante, aux soins de santé*

---

<sup>6</sup> Rapport d'état du système éducatif ivoirien « Comprendre les forces et les faiblesses du système pour identifier les bases d'une politique nouvelle et ambitieuse », février 2010.

<sup>7</sup> Selon le SSTE, l'enquête a révélé qu'il n'y a pas d'écoles dans plus de 30 communautés de cacaoculture, dans les régions suivantes: Bas Sassandra (les départements de Soubré, de Tabou et de San Pedro), le Haut Sassandra (Les départements d'Issia et de Vavoua), Le Moyen Cavally (les départements de Guiglo, de Blolequin de d'Agnibilekrou), le Sud Bandama (les départements de Divo et de Lakota), la Région des Montagnes (les départements de Kouibly, de Man, de Bangolo, de Danané, de Zouan-Hounien) et le Zanzan (les départements de Bondoukou et de Tanda). Les estimations nationales du nombre de villages n'ayant pas d'écoles n'étaient pas disponibles.

<sup>8</sup> Système de suivi du travail des enfants.

*et aux autres services de base. Dans un tel contexte de vulnérabilité extrême, ces enfants sont susceptibles d'être engagés dans le travail des enfants.*

Par ailleurs, l'Etat n'est pas encore parvenu à déployer les moyens qui permettraient d'apporter une réponse efficace au déficit de la formation professionnelle et qualifiante. Ceci laisse plusieurs enfants sortis du système scolaire sans avenir dans les villages et campements, éloignés des centres urbains.

En outre, l'enseignement technique et professionnel a un accès très limité là où l'action publique n'a pu intervenir. Il n'existe en effet aucun centre d'apprentissage dans les villages noyaux, parfois de très grande taille, et encore moins dans les campements. Les enfants qui n'ont pas eu la chance d'aller à l'école ou ceux qui en sont sortis précocement sont ainsi abandonnés à eux-mêmes et constituent, de ce fait, une proie à tous abus; notamment, l'exploitation de leur force de travail dans les champs.

Dans ce contexte, certains jeunes adolescents se prédisposent au travail champêtre. Or, il n'existe pas de formation pour eux à l'instar des adultes (champs-école). La vulgarisation de telles pratiques serait une initiative louable et une alternative meilleure pour tous ces enfants désireux de travailler la terre, ou se faire une vocation dans ce secteur pourvoyeur d'emplois.

C'est l'objectif poursuivi par le projet ***IPEC-CPP "Vers des communautés de cacaoculture débarrassées du travail des enfants en Côte d'Ivoire et au Ghana, à travers une approche intégrée à la base" du BIT***. En effet, considérant que la pauvreté et l'absence de travail décent font partie des causes profondes du travail des enfants, ce projet, financé par le département du travail des Etats unis d'Amérique (USDOL), propose une approche dans laquelle l'élimination du travail des enfants dans les communautés de cacaoculture est gérée en tant que processus intégré dans les stratégies nationales globales visant l'élimination des pires formes du travail des enfants, la promotion de l'éducation et du travail décent, ainsi que la réduction de la pauvreté.

Il ambitionne d'apporter des appuis et solutions alternatives au déficit d'éducation et de formation professionnelle et qualifiante dans les zones cibles. Pour ce faire, une évaluation des opportunités et des besoins en formation professionnelle et technique surtout pour les jeunes adolescents en âge de travailler (14-17 ans) s'impose. Cette évaluation portera sur différents aspects du secteur de la formation professionnelle/qualifiante et des opportunités d'insertion professionnelle (marché de l'emploi).

## **2.2. Objectifs**

### **2.2.1. Objectif général**

L'objectif général de l'étude est d'évaluer les opportunités et les besoins en formation professionnelle et technique, y compris agricole, dans les communautés cibles de production du cacao des départements de Daoukro, Bouaflé, Soubré et Issia. Il s'agira de mettre à la disposition des jeunes ayant complété ou non une formation générale de base,

les moyens nécessaires pour acquérir les compétences attendues et s'insérer *durablement*<sup>9</sup> sur le marché du travail dans le sous-secteur de la cacaoculture.

### 2.2.2. Objectifs spécifiques

- Identifier les métiers et professions du sous-secteur; autrement dit, décrire les opportunités de formation dans les communautés cibles.
- Evaluer les besoins de renforcement des services au regard du dispositif de formation professionnelle, technique et agricole existant.
- Décrire les besoins en profil et filières de formation/qualification.
- Produire un référentiel des métiers découlant des activités effectuées par les jeunes et susceptibles de faire l'objet de formations débouchant sur des attestations ou certifications de qualification professionnelles en vue d'un travail décent.

### 2.3. Concepts de base

L'évaluation des opportunités et des besoins en formation professionnelle et technique, y compris agricole, dans les communautés cibles de production du cacao requiert la maîtrise d'un certain nombre de concepts. Ainsi, il en va des **besoins en formation** qui sont la résultante d'un processus associant différents acteurs concernés et traduisant un accord entre eux sur des "manques" à combler par le moyen de la formation (Meignant, 2001). Dès lors, la qualité du résultat d'une analyse des besoins dépend-elle du processus mis en œuvre pour l'obtenir; elle dépend essentiellement de l'optimisation de l'organisation entre les acteurs, la méthodologie mise en œuvre et le déroulement des opérations dans le temps.

Cette analyse des besoins dans les communautés cibles du cacao induit un changement de paradigme, obligeant à dépasser le cadre traditionnel de l'Enseignement technique et professionnel (ETFP) pour embrasser le champ plus large du développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP). Aussi, importe-il de bien comprendre que l'expression "ETFP" est utilisée pour faire référence aux sources formelles d'acquisition des compétences alors que le développement des compétences techniques et professionnelles renvoie aux résultats du processus d'apprentissage sans tenir compte de la source d'acquisition des compétences (Banque mondiale, 2004). Dans ce cadre, une **compétence** est un regroupement ou un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes permettant de faire, avec succès, une action ou un ensemble d'actions telles qu'une tâche ou une activité de travail.

Cette dernière approche est, du reste, beaucoup plus féconde pour rendre compte de la réalité des métiers de la cacaoculture. En effet, l'étude conduit à identifier des métiers liés à cette activité et à proposer des référentiels liés à ces métiers et à la formation. Elle implique donc l'usage de concepts qu'il est nécessaire de clarifier. En particulier, il est d'utilité de bien opérer la distinction entre une profession et un métier. De fait, si la **profession** est, selon Legendre (1998), un groupe d'emplois similaires dans leurs principales activités et qui se retrouvent dans plusieurs entreprises, le **métier** est une activité régulière,

---

<sup>9</sup> La durabilité renvoie ici au concept de travail décent.

un travail qui procure des revenus. Dans ce sens, soulignons que les **tâches** sont des actions qui correspondent aux principales activités à accomplir dans un métier; elles permettent généralement d'illustrer des produits ou des résultats du travail.

L'acquisition de l'ensemble des compétences nécessaires à l'exécution des activités et tâches liées à la cacaoculture peut se faire selon deux parcours classiques: la formation qualifiante et la formation diplômante. A ce propos, notons que la **formation qualifiante** est toute formation qui permet d'initier ou d'accroître une qualification. En réalité, toute formation est par définition qualifiante et les formations qualifiantes peuvent être de courtes durées, s'effectuer en auto-formation, en interne, en réseau ou au sein d'organismes de promotion de l'emploi. Elles permettent d'obtenir une attestation de stage en fin de formation ou un certificat d'aptitude lié au milieu professionnel et en général reconnu par les organismes de l'emploi. En ce sens la formation qualifiante se distingue de la formation diplômante: une **formation** est dite **diplômante** si elle est validée par un diplôme défini par arrêté ministériel et reconnu sur le marché du travail local ou national.

Ces parcours sont organisés en respect d'un certain nombre de codes et de normes référant à l'ingénierie pédagogique. En effet, l'**ingénierie pédagogique** renvoie aux outils et méthodes conduisant à la conception, à la réalisation et à la mise à jour continue des programmes d'études ou des référentiels de formation ainsi que des guides pédagogiques qui en facilitent la mise en œuvre. Elle s'attache à œuvrer pour l'ensemble des formations structurées en secteurs, un **secteur de formation** désignant un regroupement de référentiels de formation sur la base de leur complémentarité pédagogique et administrative et des affinités entre les compétences qui les composent.

Ainsi, la production de référentiels constitue le dernier acte de la satisfaction des besoins de formation avant l'exécution des formations à proprement dites. C'est une étape décisive, dans la mesure où un **référentiel de formation** présente un ensemble cohérent et significatif de compétences à acquérir de façon à présenter une démarche intégrée de formation. Dans sa première partie, le référentiel de formation énonce la compétence et son contexte de réalisation. Dans sa seconde partie, il décrit les composantes de chacune des compétences et leurs critères généraux et particuliers de performance.

Au regard de ces précisions conceptuelles ci-dessus développées, la présente étude doit être perçue comme une identification de métiers et leur analyse, en vue de proposer des référentiels de formation. Toutes choses qui devraient canaliser le travail dans la cacaoculture afin d'offrir de nouvelles opportunités d'emplois décents pour les jeunes.

## **2.4. Méthodologie de l'étude**

### **2.4.1. Nature de l'étude**

Cette étude est une analyse à caractère socioéconomique; elle cherche à déterminer l'étendue actuelle et potentielle des métiers, et donc l'offre de formation possible dans le sous-secteur de la cacaoculture. L'étude précise les caractéristiques des métiers du sous-secteur pour les jeunes âgés de 14-24 ans, dresse un portrait de la situation de l'environnement économique et professionnel correspondant et pose un diagnostic global sur les besoins de formation.

## 2.4.2. Méthode

La présente étude est basée sur la méthodologie d'enquête d'évaluation rapide fondée sur un choix raisonné des populations à enquêter. Cette méthodologie fait intervenir simultanément plusieurs stratégies de recherche. Elle a constitué un moyen rapide et performant de recueillir d'abondantes et pertinentes informations quant à l'évaluation des besoins en formation professionnelle et technique dans les communautés du cacao. Les informations ainsi obtenues ont servi de base à la formulation de stratégies orientées vers l'action et à la mise en œuvre des politiques d'intervention.

Trois niveaux d'informations ont été recueillis: (i) le dispositif départemental du système de formation professionnelle et technique a été évalué au niveau de l'administration locale du système de l'ETFP, dans les Directions régionales et les directions départementales; (ii) il a été procédé au recensement de toutes les structures de formation de base dans les villages noyaux, ainsi que des difficultés pour assurer et garantir une formation de qualité et un travail décent aux populations jeunes; les potentialités économiques locales ont été évaluées avec les acteurs locaux, en vue d'identifier les filières porteuses et dégager les sentiers de formation à mettre en œuvre.

A cet effet, trois grilles d'entretien ont été élaborées. Leur exploitation aura permis de questionner le dispositif actuel de l'ETFP en matière de formation professionnelle et technique, de même que les potentialités offertes localement, en vue d'un déploiement du système pour une meilleure prise en charge du développement des compétences techniques et professionnelles des jeunes dans les communautés du cacao.

## 2.4.3. Sites de l'étude et populations enquêtées

L'étude est réalisée dans les quatre départements concernés par le projet CCP, à savoir Daoukro, Bouaflé, Issia et Soubré. Le tableau 1 ci-dessous souligne la couverture du projet CCP.

**Tableau 1: Couverture géographique du projet CCP**

Régions	Départements	Sous-préfectures	Villages noyaux
Nzi Comoe	Daoukro	Ouelle	Ebini Kouadiokro
			Kadiokro
			Kodi
		Ettrokro	Kokossou
			Konien Kouamekro
			Tchoumoukro
Marahoue	Bouaflé	Bonon	Zanoufla
			Zaguieta
			Dianoufla
Bas Sassandra	Soubré	Meagui	Kouameagui
			Kangagui
		Oupoyo	Oupagui
		Grand Zattray	Mabehiri
			Zougouzoa
			Sokozoua

Régions	Départements	Sous-préfectures	Villages noyaux
Haut Sassandra	Issia	Boguedia	Bissaguhe
		Issia	Borotapia
			Balahio
			Gazibuo
			Ouandia

Outre les niveaux régional et départemental, les investigations ont concerné au plus près les populations et se sont étendues aux sous-préfectures, ainsi qu'aux villages noyau de ces derniers; de même, elles se sont poursuivies aux campements rattachés à ces villages-noyaux. Dans ce cadre, compte tenu des contraintes de temps et de la distance séparant les différentes localités de l'étude, nous avons fait le choix d'enquêter dans une sous-préfecture par département, dans un village noyau qui lui est rattaché, de même que dans un campement. Le tableau 2 qui suit présente les différents sites retenus pour les investigations de terrain.

**Tableau 2: Sites de l'enquête de terrain**

Département	Sous-préfecture	Village noyau	Campement rattaché
Daoukro	Ettrokro	Kokossou	Siakakro
Bouafle	Bonon	Zaguieta	Nzuekoffikro
Issia	Boguedia	Bissague	Daleba
Soubre	Oupoyo	Oupagui	Barthelemykro

Les informations compilées dans l'étude l'ont été à partir de quatre sources principales:

- revue documentaire;
- organisations responsables des formations professionnelles, techniques et agricoles;
- entretiens avec les populations;
- banques d'informations des Ministères et / ou associations professionnelles techniques et agricoles.

A partir de ces sources, les informations ont été précisément prises auprès de:

- directeurs régionaux de l'ETFP;
- directeurs départementaux de l'ETFP;
- responsables ANADER des départements cibles;
- animateurs des Centres de métiers ruraux;
- responsables des organisations professionnelles agricoles des départements cibles;
- responsables du Fonds interprofessionnel sur la recherche et le conseil agricole (FIRCA) impliqués dans la formation dans les zones cibles;
- responsables des Unités mobiles de formation intervenues dans les départements cibles;



- représentants de la chambre régionale des métiers;
- directeurs de structures de formation de base;
- chefs de village et/ou notables.

#### **2.4.4. Méthode d'analyse des données**

Pour identifier les opportunités et besoins en formation professionnelle et qualifiante pour les 14-17 ans, l'étude a recouru à trois sources principales d'information: la revue documentaire, une enquête légère et des entretiens qualitatifs.

Par conséquent, l'analyse documentaire a été complétée par l'analyse de contenu des réponses des enquêtés. Dans sa mise en œuvre, cette dernière a permis de traiter chaque entretien pour retenir les données pertinentes en rapport avec la prise en compte des questions de curricula innovants, pratiques et accessibles dans les stratégies de mise en place d'offres de formation professionnelle et qualifiante pour les jeunes des communautés-cibles, ainsi que les stratégies des acteurs quant aux moyens à mettre en œuvre en vue de pallier les difficultés de formation professionnelle et qualifiante.

Plus spécifiquement, la revue documentaire, enrichie par les entretiens avec les acteurs-clés des communautés, a permis de questionner les nouveaux modes d'organisation du travail, le repérage des professions clés et de celles qui présentent des particularités significatives, les professions en émergence et celles qui subissent des transformations importantes sur le plan des compétences rattachées à la cacaoculture.

Par la suite, les opportunités de formation générale, technique et professionnelle, y compris agricole ont été investiguées. A cet égard, l'exploitation de l'enquête légère auprès des structures de formation a permis de faire le point des infrastructures dédiées à l'éducation /formation, publiques et privées, de même que des moyens logistiques et humains existants dévolus à cette action dans les communautés cibles du cacao.

Cette démarche a été renforcée par la description des métiers et des professions du sous-secteur. Elle a porté sur les métiers et les professions relevant de la formation professionnelle y compris agricole, le contexte de travail (environnement physique et organisationnel), les principales responsabilités et les tâches rattachées à l'exercice des métiers et professions envisagés, le repérage des principaux objets de travail et des principales ressources utilisées, la nature des risques pour la santé et la sécurité des jeunes, le cheminement professionnel possible à l'intérieur des entreprises, ainsi que la scolarité et la formation professionnelle requises.

Enfin, les enjeux et les pistes d'actions liées au développement du sous-secteur d'activités et l'offre de formation ont été précisés. Il s'est en particulier agi d'établir les priorités relativement au développement du sous-secteur de formation, en vue d'améliorer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins du marché du travail, la pertinence des référentiels de formation au regard des besoins soulevés.



## Chapitre 3: La formation professionnelle dans les communautés cibles du CCP: état des lieux

Le chapitre présente le dispositif de formation technique et professionnelle, y compris agricole, déployé en Côte d'Ivoire susceptible d'intéresser les communautés du cacao dans les localités du CCP. Il dresse ensuite, au regard de ce dispositif, l'état des lieux dans les communautés visées par l'étude quant aux opportunités et aux vocations que l'on pourrait y susciter pour les populations, notamment les jeunes gens âgés de 14 à 24 ans.

### 3.1. Le dispositif national de formation professionnelle et technique

En Côte d'Ivoire, le développement des compétences techniques et professionnelles échoit prioritairement au sous-secteur de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle - ETFP. Au niveau de la formation agricole, ce dispositif est complété par celui mis en œuvre par le Ministère de l'agriculture.

Le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, composante du dispositif national d'éducation et de formation, est chargé de la mise en œuvre et du suivi de la politique du gouvernement en matière d'enseignement technique et de la formation professionnelle. Il a pour mission de:

- répondre aux besoins en formation des populations pour leur insertion dans la vie active et favoriser leur promotion socioprofessionnelle;
- satisfaire les besoins en personnel qualifié des entreprises pour améliorer leur performance et leur compétitivité.

A ce titre, il est chargé de: (i) préparer l'apprenant à acquérir les qualifications techniques et professionnelles susceptibles de lui permettre d'exercer un métier; (ii) donner à des populations sans emploi les qualifications professionnelles qui facilitent leur insertion dans la vie active et; (iii) offrir à des populations sous qualifiées les formations leur permettant d'améliorer leur productivité.

Les établissements du METFP assurant cette formation à travers le pays sont:

- cinquante-neuf (59) établissements publics de formation;
- trois (3) Lycées Techniques (LT) préparant au BAC et au BTS;
- dix (10) Lycées Professionnels (LP) préparant au BT, CAP et au BTS;
- six (6) Centres de Perfectionnement aux Métiers (CPM) préparant aux BEP, BT, BP et CAP;
- vingt-et-un (21) Centres de Formation Professionnelle (CFP) préparant au CAP et au CQP;
- cinq (5) Centres de Bureautique, de Communication et de Gestion (CBCG) préparant au BT et BTS;
- quatorze (14) Collèges d'Enseignement Technique (CET) préparant au CAP, BEP et au BT;

- treize (13) structures publiques d'intervention en milieu rural;
- dix (10) Unités Mobiles de Formation (UMF): pour les formations qualifiantes;
- trois (3) Ateliers d'Application et de Production (AAP): pour le perfectionnement des artisans et l'appui logistique aux jeunes diplômés du système pour la réalisation de leurs travaux;
- trois cent trente-trois (333) établissements privés de formation agréés par l'Etat.

Ces établissements, repartis à travers tout le territoire national, forment dans soixante-quatorze (74) filières de formation couvrant treize (13) corps de métier, et préparent aux diplômés suivants:

**Tableau 3: Diplômes préparés et conditions d'accès**

N°	Diplôme	Libellé	Durée de la formation	Tranche d'âge	Niveau minimum d'étude	Mode de recrutement
1	CQP	Certificat de Qualification Professionnelle	2 ans	15 à 17 ans	CM2	Inscription libre
2	CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle	3 ans	15 à 27 ans	5ème	Concours
3	BEP	Brevet d'Etude Professionnelle	2 ans	15 à 22 ans	3ème	Orientation
4	BT	Brevet de Technicien	3 ans	15 à 27 ans	3ème	Concours
5	BP	Brevet Professionnel	3 ans	27 ans	- CAP + 3 ans d'expérience - BEP + 1 an d'expérience	Concours
6	BAC	Baccalauréat	3 ans	15 à 27 ans	3ème	Orientation
7	BTS	Brevet de Technicien Supérieur	2 ans	15 à 27 ans	BT ou BAC	Orientation et Concours
			3 ans	15 à 27 ans	- 160 points au BAC A, B, C, et D - 192 points au BAC E, F, G1, G2	Concours

En ce qui concerne la politique et le dispositif de formation professionnelle agricole, le Ministère de l'agriculture conçoit des programmes de formation par l'intermédiaire de l'Institut national de formation professionnelle agricole (INFPA). Cette institution gère toutes les structures de formation initiale. L'institution forme aux diplômes de Brevet de techniciens (BT) et Brevet de techniciens supérieurs (BTS). La formation dure deux (2) ans. Les institutions impliquées dans la formation professionnelle agricole sont:

- Chambre d'agriculture: elle est chargée de représenter les intérêts des agriculteurs, d'assurer leur formation et de leur apporter un appui. Outre ses instances nationales, elle est organisée en onze Chambres régionales d'agriculture plus ou moins autonomes. Ces institutions ont un double rôle: (i) un rôle de consultation par lequel elles donnent des avis aux pouvoirs publics sur toutes les questions touchant à l'agriculture; (ii) un rôle plus actif pour aider les agriculteurs et leurs organisations à identifier leurs besoins et

à mobiliser les partenaires techniques et financiers susceptibles de les appuyer.

- Agence nationale d'appui au développement rural – ANADER: l'appui de l'ANADER se traduit par des activités de conseil et de formation en direction des agriculteurs, des éleveurs et des coopérateurs. L'activité de formation comporte également un volet de formation de formateurs qui consiste en la formation des agents de l'ANADER sur financement propre ou du FDFP. L'ANADER est une institution qui travaille sur tout le territoire et s'engage même dans les villages et coopératives, loin des villes. Elle a des organisateurs sur le terrain et un personnel qui s'occupe du suivi post-formation. Ainsi par exemple, en 2008, l'ANADER a organisé 43 000 formations dont 2 764 formations des producteurs aux "champs écoles", 6 893 formations aux coopératives et 33 226 formations de différentes natures.
- Fonds interprofessionnel pour la recherche et le conseil agricole – FIRCA: créé en 2003, le FIRCA assure le financement dans les secteurs de production végétale, animale et forestière, ainsi que la recherche agronomique appliquée. Ses cibles sont les agriculteurs ayant une grande expérience que l'on souhaite accompagner dans la recherche afin d'améliorer leur travail et leurs résultats. La réalisation des formations du FIRCA se fait par contrat de prestations de services.
- Deux (2) écoles régionales d'agriculture: à Abidjan et à Abengourou.
- Quatre (4) écoles de spécialisation: ces établissements s'intéressent particulièrement à l'Élevage, à la Foresterie, à la Faune et aux Aires protégées.
- Centres d'apprentissage et de perfectionnement (3): également spécialisés, ces centres assurent tant les formations diplômantes que qualifiantes. Ainsi, en treize ans, entre 1995 et 2008, ce sont 12 490 personnes qui ont été formées, soit 961 individus par an. Plus précisément, la formation diplômante a concerné 5 095 personnes pour 7 395 formés au titre de la formation qualifiante.
- Etablissements de formation privés: plus généralement, ce dispositif de formation agricole est complété par le dispositif national de formation technique et professionnel. Ainsi, outre les lycées techniques, les lycées professionnels, les centres de formation professionnels et les centres de perfectionnement aux métiers, le dispositif est renforcé par le Centre des métiers ruraux - CMR et les Unités mobiles de formation -UMF plus aptes à intervenir en milieu rural.
- Centre des métiers ruraux – CMR: le CMR développe avec sa cible un projet de type "formation à la carte" selon les besoins concrets des populations, y compris des agriculteurs. Ces derniers participent au coût des formations à hauteur de 85 pour cent. Les formations sont organisées au village des participants. Le CMR intervient dans quarante-cinq (45) spécialités des "métiers ruraux", agricoles et non agricoles. Entre 2005 et 2007, ce sont 855

activités de formation qui ont été réalisées. Elles ont concerné 14 471 participants. La limite du CMR réside dans sa nature; c'est un projet et, par conséquent, une activité ponctuelle n'excédant pas une année.

## **3.2. Formation dans les communautés de cacao – projet CCP**

### **3.2.1. Infrastructures et performances scolaires**

Le recensement des infrastructures éducatives dans les communautés du cacao du projet CCP indique que ces populations ne disposent que d'infrastructures primaires de base. En effet, en 2011-2012, l'on y dénombre vingt et neuf (29) écoles encadrant 6 729 enfants inscrits: 3 841 garçons pour 2 914 filles.

Bien qu'un quart de ces établissements soient de construction récente, les écoles recensées ont en moyenne 21 ans d'existence; certaines écoles ayant même parfois ouvert depuis près d'un demi-siècle (Bissaguhé). Toutefois, la structure de ces écoles reste relativement bonne, dans la mesure où 60 pour cent des classes sont en bon état et, dans les établissements observés, 97 pour cent ont une toiture en tôle ou en béton.

Au niveau des équipements, si 81,3 pour cent des écoles disposent d'un tableau à craie, ce sont à peine 12,5 pour cent d'entre elles qui sont suffisamment pourvues en chaises. En outre, 93,8 pour cent de ces écoles ne disposent pas de bibliothèque. Le corps enseignant n'est pas non plus épargné par ce manque: un quart des Directeurs d'école n'avaient pas de bureau en 2011-2012, tandis que 87,5 pour cent des établissements n'offraient pas de salles pour les enseignants.

Ces insuffisances s'étendent aux conditions de travail. De fait, 97 pour cent des écoles dans les communautés de cacao du projet CCP ne sont pas éclairées. Et, en dépit des efforts constatés, 65,6 pour cent d'entre elles n'ont pas d'adduction d'eau potable: 28,1 pour cent des écoles ont recours à l'eau de puits, 6,3 pour cent à l'eau de surface pour 31,3 pour cent qui s'aliment à partir d'autres sources que les robinets privés, publics ou les HVA. Pis, il est même à craindre des risques sanitaires, vu que seules 28,1 pour cent des écoles disposent de latrines/fosses pour 71,9 pour cent qui n'ont pas de WC.

Cette situation pourrait constituer un faisceau de facteurs renforçant la déscolarisation des enfants dans ces communautés; et ce, d'autant plus que seules 37,5 pour cent des écoles gèrent un programme de cantine scolaire et qu'à peine 15,6 pour cent d'entre elles accordent une subvention aux élèves. Ceci est de nature à contrebalancer le fait que 72 pour cent des écoles recensées ont offert au cours de l'année scolaire 2011-2012 gratuitement du matériel d'apprentissage à des élèves, qui, au demeurant, ne disposent d'une cour de sport pour leur épanouissement physique et mental que dans une école sur deux.

**Tableau 4: Statistiques scolaires dans les communautés de cacao – Projet CCP**

Villages	Nombre d'écoles	Effectifs inscrits			Réussite			Echec			Abandon		
		Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
Ebini Kouadiokro	1	72	74	146	57	62	119	15	12	27	0	0	0
Kadiokro	1	54	45	99	45	33	78	9	12	21	0	0	0
Kodi	2	220	232	452	170	172	342	45	45	90	5	15	20
Ouelle	4	346	351	697	272	267	539	69	69	138	5	15	20
Kokossou	1	106	78	173	88	55	143	18	23	41	0	0	0
Konien Kouamekro	1	130	102	232	101	75	176	29	27	56	0	0	0
Tchoumoukro	1	86	53	138	69	35	104	11	18	29	6	0	6
Ettrokro	3	322	233	543	258	165	423	58	68	126	6	0	6
Zanoufla	3	397	353	750	218	168	386	141	157	298	38	28	66
Zaguieta	1	205	127	332	127	73	200	68	39	107	10	15	25
Dianoufla	2	326	234	560	192	142	334	105	61	166	29	31	60
Bonon	6	928	714	1 642	537	383	920	314	257	571	77	74	151
Kouameagui	1	72	74	146	53	58	111	15	16	31	4	0	4
Kangagui	1	156	120	276	106	90	196	40	25	65	10	5	15
Meagui	2	228	194	422	159	148	307	55	41	96	14	5	19
Mabehiri	2	349	190	539	287	155	442	54	24	78	8	11	19
Zougouzoa	2	300	177	477	164	92	256	99	63	162	37	22	59
Sokozoua	2	95	45	140	72	38	110	12	4	16	11	3	14
Gd Zattri	6	744	412	1 156	523	285	808	165	91	256	56	36	92
Bissaguhe	1	190	120	310	128	74	202	55	45	100	7	1	8
Boguedia	1	190	120	310	128	74	202	55	45	100	7	1	8
Borotapia	1	176	163	339	125	110	235	42	53	95	9	0	9
Balahio	2	327	271	598	135	102	237	70	50	120	122	119	241
Gazibouo	3	477	369	832	407	326	733	70	43	113	0	0	0
Ouandia	1	103	87	190	59	51	110	38	32	70	6	4	10
Issia	7	1 083	890	1 959	726	589	1 315	220	178	398	137	123	260
Ensemble	29	3 841	2 914	6 729	2 603	1 911	4 514	936	749	1 685	302	254	556

Source: Enquête légère auprès des écoles des communautés du projet CCP- 2013.

Selon le RESEN, en 200-2007, ce sont 22 pour cent des enfants du cycle primaire qui sont en situation de redoublement, dans un contexte où 24 pour cent des inscrits à ce cycle abandonnent avant d'achever le primaire.

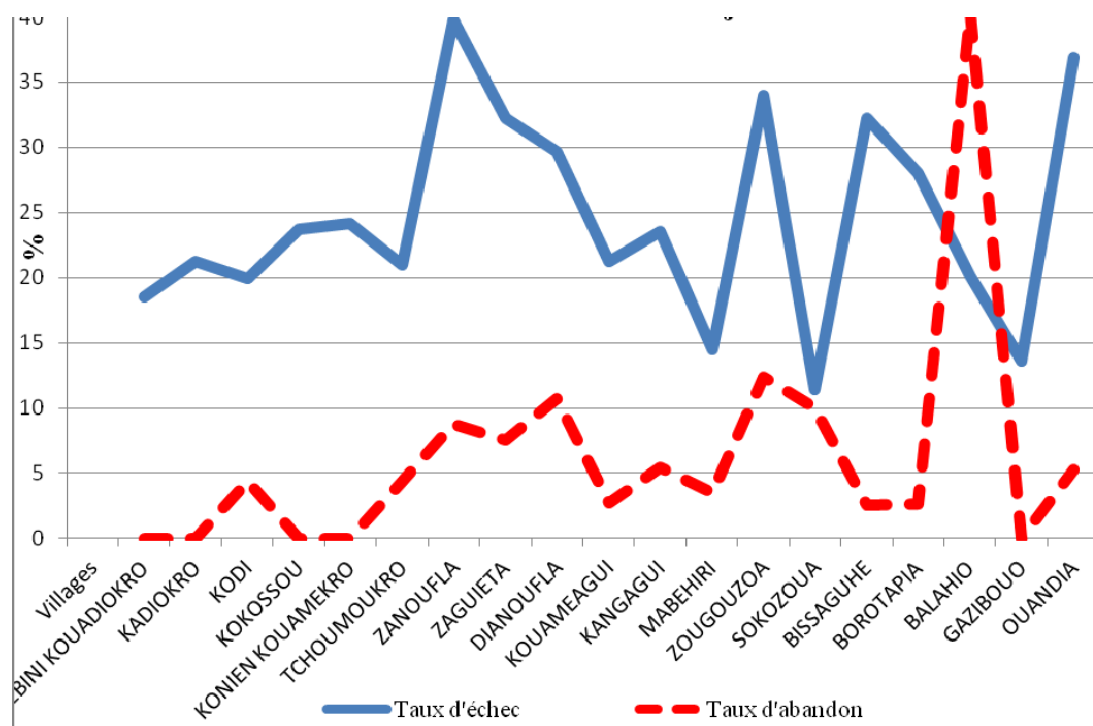
Les performances scolaires dans les communautés du cacao sont largement en-deçà. En effet, ce sont un quart des élèves qui ont redoublé leur classe au cours de l'année scolaire 2011-2012. Sur la même période, les données révèlent que 8,3 pour cent des élèves inscrits ont abandonné l'école; et, sur cette base, l'on pourrait projeter un taux d'abandon proche de 50 pour cent pour une cohorte sur un cycle primaire. Ainsi, globalement, ce sont un tiers des enfants inscrits qui sont en situation d'échec scolaire<sup>10</sup>.

L'examen de la question au niveau des différentes communautés du projet met en relief des disparités locales, certaines zones de production de cacao étant davantage sujettes à des performances scolaires beaucoup plus dramatiques. A ce propos, on distingue

<sup>10</sup> L'échec scolaire renvoie cumulativement aux situations de redoublement et d'abandon.

globalement trois groupes de sous-préfectures en fonction du niveau d'échec scolaire: (i) Ouellé, Ettrokro et Méagui, où environ un quart des enfants inscrits sont concernés; (ii) Grand Zattri, Boguédia et Issia qui enregistrent environ un tiers d'échec scolaire; et, (iii) Bonon avec près de 50 pour cent d'échec scolaire. Lorsqu'on y regarde de plus près, on s'aperçoit que les situations d'échec scolaire transcendent le clivage observé entre les sous-préfectures pour caractériser des spécificités propres à certaines communautés. Ainsi, Balahio (60,4 pour cent), Zanoufla (48,5 pour cent), Zougouzoa (46,3 pour cent), Ouandia (42,1 pour cent), Dianoufla (40,4 pour cent) ou Zaguieta (39,8 pour cent) constituent les communautés où les enfants sont les plus exposés à l'échec scolaire, sans nul doute en raison de leur implication dans les activités de production du cacao (Graphique 1). Si cette situation se traduit de façon générale par des taux de redoublement importants, il importe de souligner la particularité de Borotapia, dans la sous-préfecture d'Issia où l'échec scolaire se justifie par 40,3 pour cent d'abandons.

**Graphique 1: Taux d'échec et d'abandon scolaire (2011-2012) dans les communautés de cacao – Projet CCP**

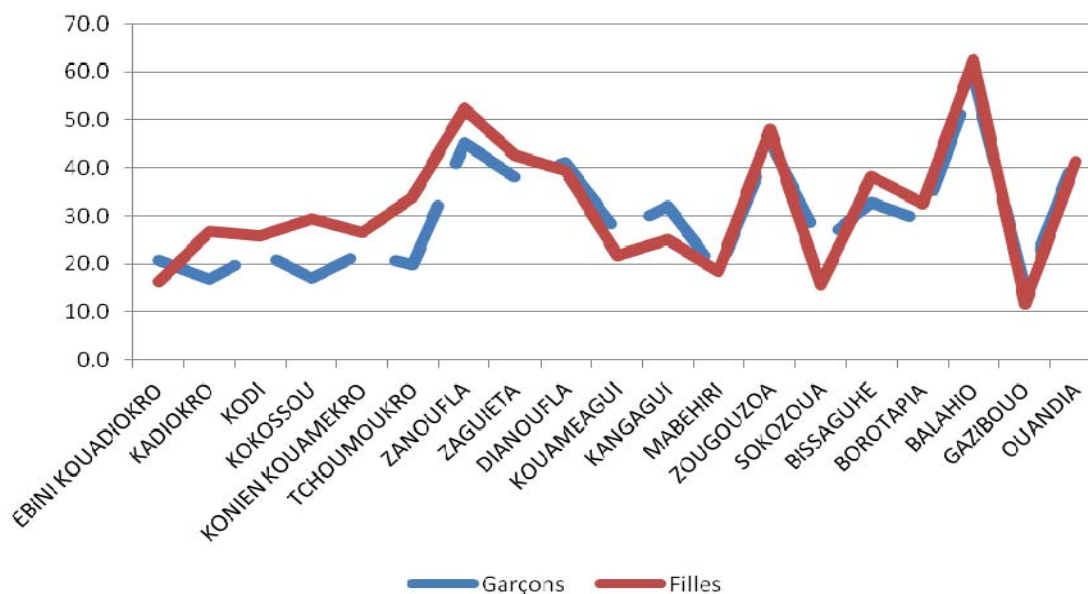


Source: Enquête légère auprès des écoles des communautés du projet CCP- 2013.

Une attention à l'identité sexuelle des enfants montre que cette situation est davantage préjudiciable aux filles (34,5 pour cent) relativement aux garçons (32,3 pour cent). En effet, à l'exception d'Ebini-Kouadiokro, Kouaméagui, Sokozoua et Gazibouo, les filles sont, au regard de l'échec scolaire, généralement plus exposées que les garçons. Cette situation se traduisant également par plus d'abandons comparativement à la situation de leurs homologues de sexe masculin (Graphique 2).



**Graphique 2: Échec scolaire selon le sexe et la localité dans les communautés de cacao du projet CCP**



Source: Enquête légère auprès des écoles des communautés du projet CCP- 2013.

### 3.2.2. Formation technique et professionnelle

L'examen du dispositif de l'ETFP met en relief le fait que l'offre de formation est essentiellement concentrée dans les grands centres urbains abritant les préfectures. En outre, cette offre de formation est privée et concerne essentiellement les filières tertiaires, sans nul doute du fait que les formations autres que tertiaires exigent un coût d'investissement beaucoup plus important. Et, en règle générale, les formations se déroulent dans des établissements de petite taille, sans nul doute en raison d'une désaffection des populations pour la carte des formations offertes. Dans cette grisaille, seule le département de Daoukro, avec son Lycée professionnelle, offre un large éventail de formations. Par ailleurs, les données relatives aux structures de formation collectées relèvent qu'il n'existe aucun centre de formation agricole ou de formation aux métiers de l'agriculture dans les départements concernés par le projet CCP.

**Tableau 5: Dispositif de formation technique et professionnelle dans les départements abritant le projet CCP**

Direction départementale	Etablissements	Statut	Filières de formation	Effectifs apprenants	Effectifs Enseignants
Soubre	Academie naki d'enseignement technique et professionnel (Anefop)	Prive	Comptabilité, sciences économiques sociales, secrétariat bureautique, analyste programmeur, auxiliaire en pharmacie, entrepreneuriat, gestion de commerce	30	17
	Centre de formation féminin notre dame du calvaire	Prive	Coupe couture	48	7
	Groupe scolaire Dozo	Prive	Comptabilité secrétariat	83	23
	Institut Technique Grace Divine	Prive	Comptabilité, économie, secrétariat	-	-

Direction départementale	Etablissements	Statut	Filières de formation	Effectifs apprenants	Effectifs Enseignants
Bouafle	Collège Saint Raphael	Prive	Comptabilité, économie, électronique, secrétariat	-	-
	IECG	Prive	Comptabilité	-	-
	Collège la Marahoue	Prive	Comptabilité, sciences économiques sociales	327	34
	Collège Sainte Henriette	Prive	Comptabilité, secrétariat	200	15
Daoukro	Lycée Professionnel	Public	Art et aménagement du cadre de vie, céramique, chantier gros-œuvre, conducteurs des travaux bâtiments, construction métallique, électricité bâtiment, froid climatisation, installation sanitaire, menuiserie-charpenterie, menuiserie-ébénisterie, ouvrage métallique, peinture/staff, revêtement sol et mur, taille des pierres ornementales, travaux publics (topographie)	-	-
	Umf Ouelle	Public	Maçonnerie, menuiserie	-	-
Issia	Collège le rocher	Prive	Comptabilité, économie	-	-

Source: Enquête légère auprès des écoles des communautés du projet CCP- 2013.

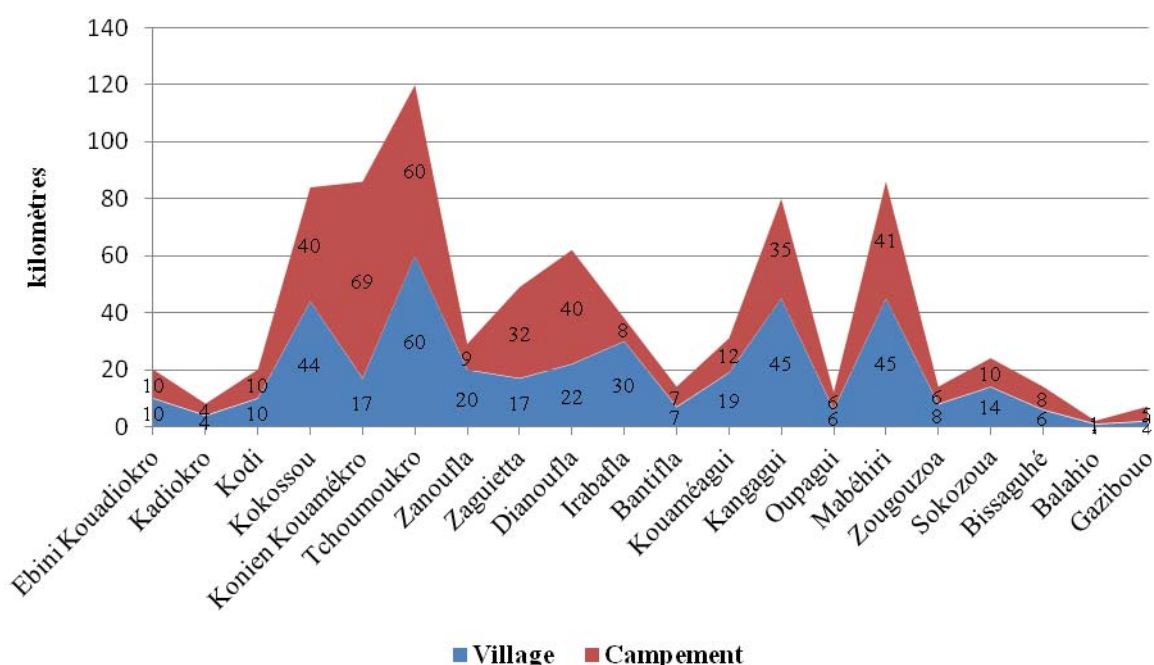
Au total, les communautés de cacao du projet CCP se caractérisent par un faible dispositif de formation. L'offre d'éducation de base se singularise par un déficit en infrastructures et en équipements. En outre, les conditions de travail sont assez difficiles tant pour le corps enseignant que pour les élèves. Ces difficultés sont de nature à renforcer l'échec et l'abandon scolaire dans des contextes ruraux où la capacité de rétention du système est déjà suffisamment faible. Par ailleurs, le dispositif de formation est suffisamment loin des populations concernées; en particulier, la formation aux métiers de l'agriculture semble étrangement absente.

## Chapitre 4: Organisation du travail et description des caractéristiques des personnes en emploi dans la cacaoculture

La production de cacao dans les localités du projet CCP est majoritairement le fait des communautés baoulé et burkinabé. Si les baoulés accompagnent les populations autochtones Agni à Ouéllé dans le N’Zi Comoé ou Gouro à Bonon dans la Marahoué, dans le Haut-Sassandra, ce sont les ressortissants burkinabés qui prennent le relais aux côtés des Bété d’Issia. En revanche, ces deux communautés assurent l’essentielle de la production dans le Bas-Sassandra et précisément à Soubré.

Leur activité se déroule dans des villages et/ou campements se situant dans des contrées reculées, difficiles d’accès une bonne partie de l’année, et pour lesquelles la première route bitumée est parfois à une soixantaine de kilomètres (Graphique).

**Graphique 3: Distance moyenne par rapport à la première route bitumée (en km)**



Source: Enquête légère auprès des écoles des communautés du projet CCP- 2013.

En outre, ces communautés du cacao sont totalement agraires; lorsqu’elles ne s’adonnent pas à l’agriculture cacaoyère, elles pratiquent les cultures vivrières ou maraîchères et, exceptionnellement elles achètent et vendent le cacao. Dès lors, les mouvements migratoires ne visent-ils qu’à satisfaire les besoins en main-d’œuvre agricole.

Dans un tel contexte, les préoccupations immédiates et à moyen terme des populations sont centrées sur l’amélioration de leurs conditions de travail et ne débouchent que très rarement sur la satisfaction de besoins de formation professionnelle ou vocationnelle plus étendus.

## **4.1. Des exploitations et une gestion traditionnelles**

### **4.1.1. Organisation du travail**

La majorité des populations dans les communautés de cacao sont propriétaires de plantations aux dimensions modestes sur lesquelles ils ont recours à un mode de gestion traditionnelle. Dans les communautés visitées, l'organisation de l'activité cacaoyère est traditionnelle et est basée sur l'entraide. Seule une faible proportion des populations productrices de cacao sont regroupées en coopérative, le plus souvent pour pallier les difficultés d'approvisionnement en engrais ou l'accès aux équipements agricoles. A cet égard, les communautés du cacao bénéficient principalement de l'assistance technique offerte par l'ANADER, notamment en termes d'utilisation de semences améliorées, d'utilisation d'engrais et de produits phytosanitaires.

Les exploitations rencontrées sont, pour l'essentiel, de type villageois et reposent principalement sur la force de travail familiale. En effet, les populations ont très peu recours à la main-d'œuvre salariale. Aussi, les enfants, impliqués dans un projet de socialisation par le travail et une pérennisation de l'activité cacaoyère dans le cadre familial, constituent-ils des aides particulièrement prisés. Bien que les populations considèrent que ces derniers ne doivent être occupés dans l'activité de production de cacao qu'à partir de 17 ans, force est d'observer l'utilisation d'enfants plus jeunes, la transmission du savoir-faire et des terres en jachère se faisant dans un processus de "*learning by doing*<sup>11</sup>". Et, dans un contexte où un manoeuvre agricole est rémunéré entre 1 000 FCFA et 2 000 FCFA par jour, un enfant recevra en moyenne, selon son âge et sa capacité à travailler, un revenu journalier de 500 FCFA à 1 000 FCA.

### **4.1.2. Activités/tâches impliquant les enfants**

En règle générale, les jeunes sont occupés dans les tâches suivantes:

- débroussaillage, en vue de débarrasser les terrains de leurs broussailles, de l'ensemble de ronces et d'arbustes dans les bois et les terres incultes;
- entretien des pépinières sur des terrains dans lesquels on fait pousser de jeunes arbres destinés à être transplantés;
- mise en terre des jeunes arbres;
- désherbage/nettoyage/entretien, en vue d'enlever les herbes;
- application des engrais;
- traitement phytosanitaire;
- élagage: couper des branches à un arbre.
- récolte/cueillette/ramassage des cabosses:
- écabossage;

---

<sup>11</sup> Processus d'apprentissage par l'exécution des tâches effectives liées au métier.

- fermentation des fèves en assurant la transformation, la décomposition de certaines substances organiques sous l'effet d'un ferment;
- séchage des fèves;
- tri des fèves;
- ensachage des fèves.

Très peu d'entre eux sont concernés par les activités de:

- revente de produits phytosanitaires;
- pistage;
- achat de cacao;
- transport;
- commercialisation.

#### **4.1.3. Besoins en formation professionnelle**

Les entretiens avec les leaders communautaires ont permis de saisir les desideratas des communautés du cacao, notamment en termes de besoins de formation.

Outre les conditions d'existence difficiles auxquelles les communautés sont confrontées (eau, électricité, ...), elles ont une parfaite conscience de la nécessité de faire évoluer le *"métier de cacaoculteur"*. En effet, la forte pression exercée sur les terres cultivables et les maladies du cacao requièrent une amélioration des techniques culturales et une culture plus intensive du cacao; mieux, les populations ne cachent pas leur désir pour une modernisation de leur organisation et de leurs techniques de production agricoles. Pour eux, *"l'avenir de l'activité de production du cacao repose en grande partie sur l'organisation des jeunes en coopératives et la nécessité de les former à la gestion de ces entités."* Par ailleurs, une recommandation forte des communautés du cacao, sans nul doute en raison des difficultés qu'elles rencontrent, est de faire de la diversification des activités une priorité. Dans ce cadre, la promotion et l'encadrement du petit élevage constitue une suggestion prioritaire.

Tous ces efforts ne trouveront, selon elles, corps que si la formation joue pleinement. En ce sens, elles recommandent de:

- soutenir le développement d'infrastructures scolaires équipées dans les localités;
- communiquer davantage sur l'existence des centres de formations aux métiers de l'agriculture;
- créer des centres de formation, principalement agricoles proches des communautés.

---

### Encadré 1: Sylvain de Barthélémykro

Sylvain, 18 ans, natif de Barthélémykro dans la sous-préfecture d'Oupoyo est occupé une partie de l'année à aider ses parents à la production de cacao. L'autre partie de l'année, il la consacre à une formation en Maintenance Mécanique Marine au Lycée professionnel de Grand-Lahou. Fils de paysans pauvres aux conditions de vie difficiles, Sylvain pensait échapper à sa condition en optant pour un métier qui le conduirait hors du campement et lui assurerait un bien meilleur avenir dans le Département de Soubré. Après deux années de formation et les premières difficultés à trouver un stage, Sylvain est convaincu de s'être trompé de vocation. Non pas sur son besoin de formation, mais sur le choix du métier auquel il aspirait. En effet, aujourd'hui, Sylvain se découvre une âme d'aquaculteur, sans nul doute mû par une décennie de travail agricole aux côtés de ses parents mais aussi par les nombreux bas-fonds qui bordent Barthélémykro et ses alentours. O combien aurait-il aimé connaître plus tôt l'existence de ce métier et en tirer le meilleur parti possible. Certainement, comme il commence à sérieusement l'envisager, il aura besoin d'une formation qualifiante complémentaire pour exploiter un bas-fond tout en pratiquant la culture du cacao sur la parcelle que lui auront laissée ses parents en héritage.

---

#### **4.2. Professions et référentiels des métiers liés à l'agriculture cacaoyère**

La présente section traduit le cœur de l'étude sous-sectorielle. Elle décrit les métiers et les professions et leur regroupement en fonction du travail. Les référentiels produits résultent de la synthèse analytique des entrevues au fur et à mesure qu'elles ont été menées. Cette synthèse s'est appuyée auparavant sur la méthode ETED (Emploi Type Etudié dans sa Dynamique). Cette dernière caractérise les emplois en cinq points:

- appellation de l'emploi;
- mission de l'emploi;
- activité principale;
- condition particulière de travail;
- compétences nécessaires pour occuper l'emploi.

##### **4.2.1. Référentiel des emplois d'une exploitation agricole individuelle**

Dans une exploitation agricole individuelle, l'on rencontre généralement trois types d'emplois: (i) l'emploi d'exploitant agricole; (ii) l'emploi de chef manœuvre agricole et; (iii) l'emploi de manœuvre agricole. Le tableau 6 donne les caractéristiques de ces différents emplois.

**Tableau 6: Référentiels des principaux emplois d'une exploitation agricole individuelle**

Appellation	Mission	Activités principales	Conditions particulières de travail	Compétences nécessaires
Exploitant agricole ou planteur de cacao	Propriétaire de l'exploitation agricole, il en assure la gestion	- Contrôler les travaux champêtres courants; - Contrôler la récolte et son traitement; - Procéder à la vente de sa production aux meilleurs prix; - Gérer la main d'œuvre; - Procéder à l'achat des produits phytosanitaires; - Contrôler le traitement phytosanitaire des plantes	- Présence régulière au champ; - Contact avec les coopératives ou les acheteurs de produits	- Bonne connaissance des techniques culturales du cacao; - Maîtrise de l'utilisation des instruments traditionnels de métrologie; - Bonne connaissance de la gestion des hôtes et ouverture à d'autres cultures.
Chef manœuvre agricole	Assure la gestion et le contrôle de la production	- Procéder avec son équipe au nettoyage régulier de la plantation; - Assurer le traitement phytosanitaire de la plantation; - Procéder à la définition et à la répartition des tâches; - Procéder à la mise à récolte, au séchage et à la fermentation du produit; - Assurer le stockage de la récolte	- Aimer la vie des champs; - Utilisation de la force physique dans les travaux	Niveau analphabète  - Maîtriser le cycle de traitement de la récolte; - Maîtriser l'utilisation des produits phytosanitaires
Manœuvre agricole	Sous l'autorité du chef manœuvre, il procède aux travaux champêtres	- Procéder au nettoyage du verger (fauchage et désherbage); - Procéder au recépage des plants; - Procéder aux opérations de traitement phytosanitaire; - Participer à la récolte du cacao; - Procéder à la fermentation et au séchage du cacao; - Procéder à l'ensachage des produits séchés.	- Aimer le milieu naturel - Avoir une bonne santé physique	Niveau analphabète  - Notion et maîtrise des bases de la gestion logistique; - Notion et maîtrise des bases de la gestion comptable

#### 4.2.2. Référentiels des emplois d'une coopérative

Des entretiens avec les organisations professionnelles agricoles et les agents de l'ANADER, il ressort principalement six catégories d'emplois dans les coopératives de cacao:

- l'emploi de gérant de coopérative;
- l'emploi de comptable de coopérative;
- l'emploi de caissier;
- l'emploi de magasinier;

- l'emploi de secrétaire;
- l'emploi de chauffeur.

Le tableau 7 qui suit indique les référentiels associés à ces emplois.

**Tableau 7: Référentiels des emplois associés à une coopérative**

Appellation	Mission	Activités principales	Conditions particulières de travail	Compétences nécessaires
Gérant de coopérative ou directeur de coopérative	En rapport avec le mandat du conseil d'administration, il assure la gestion quotidienne de la coopérative	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fixer le prix d'achat bord champ des produits;</li> <li>- Faire le suivi de la comptabilité;</li> <li>- Organiser et coordonner les activités de la coopérative;</li> <li>- Préparer le budget de la coopérative;</li> <li>- Elaborer le rapport financier de fin d'exercice</li> <li>- Rédiger les procès-verbaux des réunions de conseil d'administration et de assemblées générales;</li> <li>- Assurer la fluidité de l'information de la base vers le conseil d'administration et vis-versa;</li> <li>- Organiser le cas échéant, les transports et collecte de produits;</li> <li>- Rechercher les financements pour les campagnes agricoles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aimer le milieu rural (essentiellement analphabète);</li> <li>- Horaires de travail extensibles;</li> <li>- Incessants voyages et déplacements</li> </ul>	<p>Niveau BTS comptabilité ou Maîtrise</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître la législation et l'organisation des coopératives</li> <li>- Avoir l'esprit d'initiative et d'organisation</li> <li>- Notion et maîtrise des bases de la gestion logistique</li> <li>- Notion et maîtrise des bases de la gestion comptabilité</li> </ul>
Comptable de coopérative ou secrétaire comptable de coopérative	Assure sous l'autorité du gérant ou du directeur, la gestion financière et comptable de la coopérative	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenir un cahier journal des opérations;</li> <li>- Tenir un livre des frais généraux, des salaires et des charges sociales;</li> <li>- Tenir le livre d'achat;</li> <li>- Tenir le livre des ventes et des prestations réalisées;</li> <li>- Faire l'inventaire des stocks, des immobilisations, des créanciers et des dettes;</li> <li>- Etablir les états financiers;</li> <li>- Le cas échéant, utiliser un logiciel informatique de gestion comptable</li> <li>- Tenir la caisse;</li> <li>- Etablir les documents administratifs</li> <li>- Faire la saisie des procès-verbaux et des rapports de réunions;</li> <li>- Gérer la logistique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailler en milieu analphabète;</li> <li>- Horaires de travail flexibles et extensibles</li> </ul>	<p>Niveau BT ou BTS Comptabilité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtriser les bases de la comptabilité;</li> <li>- Maîtriser les bases du secrétariat bureautique;</li> <li>- Connaître un logiciel de gestion comptable;</li> <li>- Connaître l'esprit du monde paysan.</li> </ul>
Caissier de coopérative	Gère la caisse et rend de sa gestion au directeur de la coopérative	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenir le cahier de caisse;</li> <li>- Procéder à la paie du produit livré;</li> <li>- Enregistrer les dépenses.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailler dans un milieu analphabète;</li> <li>- Horaire de travail extensible</li> </ul>	<p>CAP caisse ou 4<sup>eme</sup> général</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les base de la comptabilité;</li> <li>- Maîtriser les techniques de gestion de caisse</li> </ul>



Appellation	Mission	Activités principales	Conditions particulières de travail	Compétences nécessaires
Magasinier ou magasinier sondeur <sup>12</sup>	Assure la gestion des produits des coopérateurs dans les magasins de la coopérative	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procéder à la pesée des produits;</li> <li>- Enregistrer les entrées et les sorties des produits</li> <li>- Vérifier, à l'aide d'un hygromètre, la qualité du cacao;</li> <li>- Proposer, en fonction de la qualité du produit, les décotes, rétractions et prix d'achat;</li> <li>- Procéder au traitement du produit au siège de la coopérative (séchage);</li> <li>- Procéder au conditionnement du produit dans les magasins.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires de travail extensibles;</li> <li>- Conditions de travail propices aux allergies respiratoires</li> </ul>	<p>Niveau 4<sup>ème</sup> général + formation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtriser l'utilisation des instruments de métrologie;</li> <li>- Connaître les différents grades et qualité du café et du cacao;</li> <li>- Maîtriser les techniques de conditionnement des produits;</li> <li>- Maîtriser la gestion des stocks</li> </ul>
Secrétaire ou secrétaire caissière	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procéder au traitement et à la saisie des documents de la coopérative;</li> <li>- Recevoir les communications téléphoniques et organise les rendez-vous du gérant de la coopérative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparer et rédiger les notes, les courriers et les rapports;</li> <li>- Réceptionner et faire la saisie des documents selon le type de présentation;</li> <li>- Archiver les dossiers et documents;</li> <li>- Réceptionner et répondre aux appels téléphoniques;</li> <li>- Organiser les rendez-vous des membres du conseil d'administration et du gérant de la coopérative;</li> <li>- Préparer l'organisation matérielle des différentes réunions (salle, convocation).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires extensibles</li> <li>- Travail avec les analphabètes</li> <li>- Possibilité de cumul des fonctions de caissière et de secrétaire</li> </ul>	<p>Niveau CAP ou BEP secrétariat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtrise des logiciels Word et Excel</li> <li>- Bonne capacité de communication et maîtrise de la langue locale</li> <li>- Sens de l'organisation</li> <li>Maîtrise des bases de gestion de caisse</li> </ul>
Chauffeur poids lourd et moyen lourd	Accompagné de chargeurs et sur indication des membres, il procède à l'enlèvement et au convoyage des produits au siège de la coopérative à bord de son véhicule	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enlever le produit dans les points de collecte;</li> <li>- Convoyer le produit au siège de la coopérative et chez l'acheteur;</li> <li>- Assurer la maintenance du véhicule;</li> <li>- Effectuer de petites réparations d'urgence de son véhicule</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires extensibles</li> <li>- Pistes impraticables</li> </ul>	<p>Permis D</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtrise de la conduite sur pistes rurales;</li> <li>- Notions de base de la mécanique sur moteur diesel</li> <li>- Capacités relationnelles avec les forces de l'ordre</li> </ul>

#### 4.2.3. Référentiels des emplois dans une structure d'achat de produits

L'achat de produit offre en règle générale trois sortes d'emplois:

- l'emploi d'acheteur de produit;
- l'emploi de pisteur;
- l'emploi de chargeur.

Le tableau 8 qui suit rappelle les référentiels des emplois susmentionnés.

<sup>12</sup> Dans les grandes coopératives, l'emploi est souvent divisé en analyseur (contrôle de la qualité) et en magasinier (gestion des stocks).

**Tableau 8: Référentiels des principaux emplois dans une structure d'achat de produits**

Appellation	Mission	Activités principales	Conditions particulières de travail	Compétences nécessaires
<b>Acheteur de produit ou acheteur chef<sup>13</sup></b>	Il est chargé d'organiser l'achat bord champ du cacao, en vue de le revendre aux exportateurs ou multinationales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenir une activité financière simple;</li> <li>- Organiser les voyages et la répartition des camions entre les pisteurs;</li> <li>- Négocier les crédits d'achat auprès des banques ou des multinationales;</li> <li>- Fixer le prix bord champ aux pisteurs;</li> <li>- Contrôler et veiller à la maintenance de son parc automobile;</li> <li>- Préfinancer la mission de collecte des pisteurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires de travail flexibles;</li> <li>- Incessants déplacements (voyages).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Notions de base en comptabilité;</li> <li>- Bon sens de l'organisation</li> <li>- Bonne capacité relationnelle;</li> <li>- Maîtrise dans la recherche de financements.</li> </ul>
<b>Pisteur<sup>14</sup></b>	Il se charge pour le compte de l'acheteur de produit, de l'achat et de la collecte du cacao bord champ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procéder à l'achat du cacao bord champ;</li> <li>- Négocier le prix d'achat bord champ selon la qualité du produit;</li> <li>- Organiser sa zone d'achat en sous-zones;</li> <li>- Préfinancer les activités de production des paysans;</li> <li>- Organiser son équipe d'achat, constituée d'un chauffeur et de deux chargeurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vie en milieu villageois;</li> <li>- Horaire de travail extensible;</li> <li>- Période de travail de huit mois sur douze;</li> <li>- Déplacements et voyages incessants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtrise de la prospection en milieu paysan et de la négociation de prix;</li> <li>- Connaissances en métrologie (pesée bord champ);</li> <li>- Maîtrise du contrôle de qualité du cacao;</li> <li>- Sens relationnel avec le monde paysan (mode de pensée des paysans);</li> <li>- Sens relationnel avec les forces de l'ordre;</li> <li>- Notion de base en gestion.</li> </ul>
<b>Apprenti chauffeur ou chargeur</b>	Il est commis au chargement du produit bord champ dans le véhicule et de déchargement au magasin de l'acheteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aider à la pesée bord champ;</li> <li>- Charger et ranger le produit dans le véhicule;</li> <li>- Procéder au sondage du produit pour en vérifier la qualité;</li> <li>- Procéder au séchage et à l'ensachage du produit au magasin de l'acheteur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir une bonne santé (Tâches essentiellement physiques);</li> <li>- Horaires de travail extensibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître l'utilisation des instruments de métrologie (balance);</li> <li>- Maîtriser les défauts de base des produits du cacao.</li> </ul>

La cacaoculture donne lieu à un nombre important de référentiels d'emplois. Cependant, aussi capitaux que puissent-ils être, ces référentiels n'ont d'intérêt que s'ils sont déclinés en référentiels de formation. C'est, ce à quoi nous invite le chapitre suivant.

<sup>13</sup> Les emplois d'acheteur de produit et d'acheteur de produit adjoint sont identiques. Le second supplée l'autre dans certaines tâches.

<sup>14</sup> Les dispositions actuelles renforçant la garantie du prix au producteur tendent à éliminer l'emploi d'intermédiaire que jouaient les pisteurs au profit des coopératives. Toutefois, cet emploi pourrait être maintenu en l'intégrant dans les prérogatives des coopératives.

## Chapitre 5: Description de l'offre de formation professionnelle en rapport avec les activités réalisées dans la cacaoculture

Le présent chapitre décrit, en rapport avec les métiers de la cacaoculture, des référentiels de formation pertinents pouvant être offerts par les Centres de métiers ruraux et/ou par l'Institut national de formation professionnelle agricole. Il expose tout d'abord le principe de construction d'un référentiel de formation avant de dérouler les référentiels de formation pour une cacaoculture d'avenir.

### 5.1. Principe de construction d'un référentiel de formation

Afin d'assurer une standardisation avec les références actuels élaborés selon l'approche par les compétences (APC) en ingénierie de la formation, les éléments ci-dessous doivent avoir un caractère prescriptif pour les compétences traduites en comportement:

- l'énoncé de la compétence;
- les éléments de la compétence;
- le contexte de réalisation;
- les critères de performance.

Pour les compétences traduites en situation, il importe de retenir les éléments suivants:

- l'énoncé de la compétence;
- les éléments de la compétence;
- le contexte de réalisation;
- la situation de mise en œuvre;
- les critères d'engagement dans la démarche.

Il est très important de noter que les compétences traduites en situation apportent aux programmes de formation suggérés un élément de souplesse qui permet de prendre en considération les préoccupations éducatives (expression, créativité...). Elles favorisent, en outre, le développement personnel (dimension de leurs personnalités, valeurs et attitudes) des apprenants.

La section suivante présente des référentiels de formation en conformité avec les références de l'ingénierie de la formation.

### 5.2. Référentiels de formation par métier identifié

La présente section indique les tableaux des référentiels de formation en objectifs de comportement et en objectifs de situation.

## 5.2.1. Référentiels de formation en objectifs de comportement

### 5.2.1.1. Pour l'exploitant agricole

Énoncé de la compétence: Gérer une exploitation agricole	
Contexte de la réalisation - A l'aide d'outils et des équipements nécessaires. - A partir des moyens humains disponibles.	
Critères généraux de performance - Respect des règles de santé - Respect des méthodes de travail - Utilisation correcte des outils et des équipements	
Éléments de la compétence Gérer la main d'œuvre Procéder à l'achat des produits Phytosanitaires Contrôler les travaux champêtres courants Contrôler le traitement phytosanitaire des plans Contrôler la vente de sa production au meilleurs prix Contrôler la récolte et son traitement	Critères particuliers de performance - Interprétation exacte de signes de sécurité appropriés au risque - Sélection des produits - vérification attentive de l'état du produit - Respect des lois du travail Respect de la rémunération des employés Respect des directives de commercialisation

### 5.2.1.2 Pour le métier de chef manœuvre ou contremaître

Énoncé de la compétence: Assurer la gestion et le contrôle de la production	
Contexte de la réalisation - A l'aide des équipements nécessaires. - A l'aide des produits phytosanitaires. A l'aide d'équipements de stockage et de séchage	
Critères généraux de performance - Respect des règles de santé et de sécurité du travail - Respect de la méthode de travail	
Éléments de la compétence - Organiser le travail et déterminer les mesures de sécurité - Procéder à l'achat des déterminer la répartition des tâches - Sélectionner l'équipement approprié - Nettoyer régulièrement la plantation - Assurer le traitement phytosanitaire	Critères particuliers de performance - Respect des consignes - Choix judicieux en fonction des travaux - Respect des techniques - Respect des exigences d'entretien

### 5.2.1.3. Pour le Caissier de coopérative

Énoncé de la compétence: Gérer sa caisse et rendre compte de sa gestion	
Contexte de la réalisation - A l'aide de l'ordinateur - A l'aide d'un logiciel comptable - A l'aide de calculatrice	
Critères généraux de performance - Respect des méthodes de travail. - Conformité avec les règles comptables.	
Éléments de la compétence - Comptabiliser selon les principes comptables - Utiliser l'ordinateur - Effectuer les règlements fournisseurs - Effectuer les dépôts à la banque - Liquider les salaires - Archiver les pièces justificatives - Tenir un grand livre	Critères particuliers de performance - Interprétation exacte des règles comptables - Etre à jour dans la réalisation des travaux - Interprétation des documents fiscaux et paiement des impôts

#### 5.2.1.4. Pour le Magasinier

Énoncé de la compétence: Assurer la gestion des produits des coopératives dans les magasins	
Contexte de la réalisation - A l'aide des techniques de gestion de stock. - A l'aide d'un dispositif de conservation adéquat.	
Critères généraux de performance - Respect des règles de santé et de sécurité du travail. - Respect de la méthode de travail. - Respect des normes.	
Éléments de la compétence - Organiser la pesée des produits. - Organiser l'entreposage. - Entretenir la production entreposée. - Conditionner le produit.	Critères particuliers de performance - Interprétation exacte des consignes. - Mesures de sécurité appropriées aux risques. - Respect des procédures de vérification de pesées. - Respect des techniques d'entreposage. - Respect de consignes particulières de l'entretien et de conservation.

#### 5.2.1.5. Pour la Secrétaire de coopérative

Énoncé de la compétence: Assurer le secrétariat de la coopérative de cacao	
Contexte de la réalisation - A partir de dispositifs de rangement - A l'aide d'ordinateur	
Critères généraux de performance - Respect des règles de l'accueil - Respect des règles de classement des documents - Respect des règles d'orthographe et de grammaire - Respect des règles de rédaction	
Éléments de la compétence - Ranger les documents de la coopérative - Accueillir les clients - Prendre les rendez vous - Prendre les notes de réunions - Rédiger les comptes rendus - Rédiger les correspondances	Critères particuliers de performance - Respect des normes de classement - Respect de la qualité de l'accueil - Rigueur dans la prise des rendez-vous - Respect des règles de rédaction de différents types de documents

#### 5.2.1.6. Pour le Chauffeur poids lourds et moyens

Énoncé de la compétence: Conduire les véhicules en milieu de production	
Contexte de la réalisation - A l'aide de véhicule - A partir du code de la route - A l'aide de manuel d'entretien	
Critères généraux de performance - Respect du code de la route - Respect du poids de chargement - Respect des normes d'entretien	
Éléments de la compétence Assurer la sécurité des produits et des hommes Entretien le véhicule Respecter le code la route Conduire le véhicule	Critères particuliers de performance - Respect des normes d'entretien - Réparer les pannes simples - Respect de la discipline de conduite sur pistes rurales

### 5.2.1.7. Pour l'Acheteur de produits

Énoncé de la compétence: Effectuer l'achat bord champ des productions	
Contexte de la réalisation - A partir des directives du gouvernement - A l'aide d'instruments de mesures appropriés	
Critères généraux de performance - Utilisation d'instruments et outils appropriés - Exactitude des mesures et calculs - Respect des règles de sécurité	
Éléments de la compétence - Appliquer les règlements officiels d'achat - Distinguer la qualité des produits - Appliquer le grainage - Prévoir la logistique	Critères particuliers de performance Posséder l'agrément - Respect des prix - Choisir la qualité - Choisir le moyen efficace de convoyage

### 5.2.1.8 Pour le Chargeur

Énoncé de la compétence: Effectuer le chargement bord champ et le déchargement au magasin	
Contexte de la réalisation - A l'aide d'appareil de chargement - A l'aide d'échafaudages	
Critères généraux de performance - Respect des règles de sécurité - Utilisation appropriée des outils de chargement - Propreté du travail	
Éléments de la compétence - Organiser la sélection des sacs - Installer les bases d'appui - Installer l'équipement et les accessoires de sécurité - Construire les échafaudages - Démontez les échafaudages	Critères particuliers de performance - Appliquer les méthodes appropriées des blocages - Respect des séquences de travail - Cadre d'échafaudage nivelé correctement - Installation de l'équipement et des accessoires conforme au code de sécurité

## 5.2.2. Référentiels de formation en objectifs de situation

### 5.2.2.1. Pour le métier d'exploitant

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier d'exploitant agricole	- S'informer sur le métier d'exploitant agricole - S'informer sur la formation initiale et sur la formation continue d'exploitant agricole - Inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier d'exploitant agricole	Collecte d'information
2- Comparer les exigences du métier d'exploitant agricole	- Etablir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures - Analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	- Déterminer les moyens pour pallier les écarts	Déterminer un cheminement de carrière réaliste

### 5.2.2.2. Pour le métier de chef manœuvre ou contremaître

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier de contremaître	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'informer sur le métier de contremaître</li> <li>- S'informer sur la formation initiale et sur la formation continue de contremaître</li> <li>- Inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier de comptable de coopérative</li> </ul>	Collecte d'information
2- Comparer les exigences du métier de contremaître avec son profil personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures</li> <li>- Analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.</li> </ul>	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déterminer les moyens pour pallier les écarts</li> </ul>	Déterminer un cheminement de carrière réaliste

### 5.2.2.3. Pour le métier de comptable de coopérative

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier de comptable de coopérative	<ul style="list-style-type: none"> <li>-S'informer sur le métier de comptable</li> <li>-S'informer sur la formation initiale et sur la formation continue de comptable</li> <li>-Inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier de comptable de coopérative</li> </ul>	Collecte d'information
2- Comparer les exigences du métier de comptable de coopérative avec son profil personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Etablir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures</li> <li>-Analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.</li> </ul>	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Déterminer les moyens pour pallier les écarts</li> </ul>	Déterminer un cheminement de carrière réaliste

### 5.2.2.4. Pour le métier de caissière

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier et la formation de caissière	<ul style="list-style-type: none"> <li>-S'informer sur le métier de caissière de coopérative.</li> <li>-S'informer sur la formation initiale et sur la formation continue de caissière</li> <li>-Inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier de caissière de coopérative</li> </ul>	Collecte d'informations pertinentes

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
2- Comparer les exigences du métier de caissière de coopérative avec son profil personnel	-Etablir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures -Analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	-Déterminer les moyens pour pallier les écarts	Déterminer un cheminement de carrière réaliste

### 5.2.2.5. Pour le métier de secrétaire

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier et la formation de Secrétaire	- S'informer sur le métier de Secrétaire de coopérative. - S'informer sur la formation initiale et sur la formation continue de Secrétaire - Inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier de Secrétaire de coopérative	Collecte d'informations pertinentes
2- Comparer les exigences du métier de Secrétaire de coopérative avec son profil personnel	- Etablir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures - Analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	- Déterminer les moyens pour pallier les écarts	Déterminer un cheminement de carrière réaliste

### 5.2.2.6. Pour le métier de magasinier

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier et la formation de Magasinier	-S'informer sur le métier de Magasinier de coopérative. -S'informer sur la formation initiale et sur la formation continue de Magasinier -Inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier de Magasinier de coopérative	Collecte d'informations pertinentes
2- Comparer les exigences du métier de Magasinier de coopérative avec son profil personnel	-Etablir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures -Analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	-Déterminer les moyens pour pallier les écarts	Déterminer un cheminement de carrière réaliste



### 5.2.2.7. Pour le métier de chauffeur

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier et la formation de chauffeur	-s'informer sur le métier de chauffeur de coopérative. -s'informer sur la formation initiale et sur la formation continue de chauffeur -inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier de chauffeur de coopérative	Collecte d'informations pertinentes
2- Comparer les exigences du métier de chauffeur de coopérative avec son profil personnel	-établir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures -analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	-déterminer les moyens pour pallier les écarts	Déterminer un cheminement de carrière réaliste

### 5.2.2.8. Pour le métier d'acheteur de produits

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier et la formation de l'acheteur de produits	- S'informer sur le métier d'acheteur de produit de coopérative. - S'informer sur la formation initiale et sur la formation continue de l'acheteur de produit - Inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier de l'acheteur de produit de coopérative	Collecte d'informations pertinentes
2- Comparer les exigences du métier d'acheteur de produit de coopérative avec son profil personnel	- Etablir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures - Analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	- Déterminer les moyens pour pallier les écarts	Déterminer un cheminement de carrière réaliste

### 5.2.2.9. Pour le métier de pisteur

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier et la formation de pisteur	- S'informer sur le métier de pisteur de coopérative. - S'informer sur la formation initiale et sur la formation continue de pisteur - Inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier de pisteur de coopérative	Collecte d'informations pertinentes

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
2- Comparer les exigences du métier de pisteur de coopérative avec son profil personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures</li> <li>- Analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.</li> </ul>	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	- Déterminer les moyens pour pallier les écarts	Déterminer un cheminement de carrière réaliste

### **5.2.2.10. Pour le métier de chargeur**

Les éléments de la compétence	Situation de mise en œuvre	Critère d'engagement dans la démarche
1- Explorer le métier et la formation de chargeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'informer sur le métier de chargeur de coopérative.</li> <li>- S'informer sur la formation initiale et sur la formation continue de chargeur</li> <li>- Inventorier les habilités, attitudes, connaissances et valeurs nécessaires pour exercer le métier de chargeur de coopérative</li> </ul>	Collecte d'informations pertinentes
2- Comparer les exigences du métier de chargeur de coopérative avec son profil personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablir un bilan de ses habilités, aptitudes, goûts, valeurs et champ d'intérêt en mettant à profit ses expériences antérieures</li> <li>- Analyser les écarts entre les exigences du métier et son profil personnel.</li> </ul>	Mise en évidence de ses forces et de ses limites
3- Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	- Déterminer les moyens pour pallier les écarts	Déterminer un cheminement de carrière réaliste

## Conclusions et recommandations

Les communautés du cacao du projet CCP sont principalement constituées de populations allochtones baoulé et burkinabés. Ces populations, vivant le plus souvent loin des centres urbains, manquent de services sociaux et d'infrastructures de base. En particulier, leurs enfants, nés pour la plupart dans des *campements*, accèdent difficilement à l'éducation de base et à la formation professionnelle et qualifiante, et constituent par conséquent une main-d'œuvre immédiatement enrôlée pour l'essentiel dans les travaux champêtres, sans formation et sans réel avenir. Aussi, importe-t-il de leur donner la formation de base susceptible d'entretenir l'espoir et leur dégager un horizon pour un emploi décent.

**Plaidoyer 1:** Soutenir les structures de formation de base en termes d'équipements, de cantines, d'enseignants, d'éclairage, d'approvisionnement en eau potable et de conditions sanitaires décentes, en vue d'améliorer la fréquentation des élèves des communautés du cacao et offrir des opportunités de scolarisation aux nombreux enfants restés en marge du système éducatif.

A cet égard, si pour les structures de base, il est important d'investir dans la création et l'animation d'écoles, la professionnalisation des métiers exige un rapprochement des unités de formation technique et professionnelle, au demeurant très coûteuses. Aussi, est-il crucial d'opter pour un dispositif flexible reposant sur des mécanismes publics. *Les collectivités décentralisées et les Firmes multinationales œuvrant dans les localités pourraient, en ce sens, constituer des acteurs majeurs dans la mobilisation et l'organisation des moyens humains, financiers et matériels.*

**Plaidoyer 2:** Susciter des vocations professionnelles autres qu'agricoles en mettant en place un dispositif minimal pour prendre en charge la formation professionnelle qualifiante, à travers les UMF et les CMR.

Pour ce faire, il est primordial que les communautés soient accessibles.

**Plaidoyer 3:** Désenclaver les localités et faciliter l'accès des unités de formation, à travers le profilage des routes.

Par ailleurs, bien qu'ouvertes sur les espaces urbains auxquels elles sont rattachées, les communautés du cacao présentent en règle générale des conditions de vie modestes. L'essentiel de leurs déplacements se fait à pied et leurs préoccupations sont quasiment toutes tournées sur les plantations de cacao; les autres activités artisanales et informelles, quoiqu'utiles, revêtent une portée marginale. Aussi, les métiers de l'agriculture doivent être développés, afin d'offrir de véritables opportunités pour un emploi décent.

**Plaidoyer 4:** Déployer un dispositif de formation effectif pour le développement de la cacaoculture et l'amélioration de la productivité dans les communautés du cacao. Cette mesure ne pourrait, du reste, être couronnée de succès que si elle prend racine dans l'intégration des formations des métiers agricoles, notamment ceux de la cacaoculture, dans certaines écoles de l'ETFP.

Dans ce cadre, la sécurisation des emplois créés doit être une priorité et devra d'abord être comprise par l'ensemble des communautés du cacao.

**Plaidoyer 5:** Renforcer la sensibilisation des populations sur le travail dangereux des enfants, en particulier, des dangers de l'épandage des produits phytosanitaires.

Cette prise de conscience devra se traduire dans les faits et intégrer le développement de la cacaoculture à travers la formation.

**Plaidoyer 6:** Avec l'appui de l'ANADER et de la Direction de la SST, dispenser des modules de SST, notamment au regard de l'épandage de produits phytosanitaires.

Une telle entreprise ne sera d'autant plus viable que si l'on prend le pari d'un cacaoculteur moderne et autonome dans la gestion de son entreprise. Cette mesure prolongeant, du reste, la décision du gouvernement de garantir le prix d'achat aux producteurs, devrait assurer l'amélioration de la qualité de vie et, partant, susciter la création d'emplois afin que les exploitants puissent employer les jeunes ayant des qualifications

**Plaidoyer 7:** Avec l'appui de l'ANADER, vulgariser les modules du GERME pour une prise en main entrepreneuriale des communautés du cacao, ce qui leur permettrait de maîtriser le calcul, la gestion du fonds de roulement et la tenue d'une comptabilité de base.

L'opérationnalisation de ces plaidoyers doit se faire à plusieurs niveaux et respecter l'horizon temporel nécessaire. Ainsi, au vu des préoccupations soulevées, un certain nombre de recommandations s'impose.

**Aux Agences d'exécution engagées dans le projet CCP:**

Dans le cadre des différents projets en œuvre dans les communautés du cacao, les Agences d'exécution devront, à court terme:

- Mettre en œuvre, à partir des UMF de la Direction de développement de l'apprentissage et de l'insertion (DDAI), des formations qualifiantes aux métiers dont les référentiels de formation sont éprouvés au niveau du MEMEASFP, en réponse aux besoins de formation. Dans ce cadre, l'intéressement des jeunes en formation devra constituer une articulation majeure.
- Renforcer les capacités entrepreneuriales des jeunes à travers les modules du GERME (BIT), d'une part, et les modules de SST (DSST/MEMEASFP), d'autre part, dans le cadre des projets d'AGR, et en particulier des champs-écoles.

**Au BIT (à moyen terme):**

- Organiser, avec l'ensemble des acteurs, une validation des référentiels produits dans le cadre de la présente étude.

- Coordonner une équipe d'enseignants de l'INFA et de l'IPNETP en vue d'élaborer des guides de formation associés aux référentiels de formation construits en rapport avec les métiers du cacao (BIT-IPEC).
- Organiser la formation de "réplicateurs" ANADER par l'IPNETP pour assurer les formations qualifiantes dans ce domaine.

**Au gouvernement (à long terme):**

- Intégrer les formations agricoles dans les centres de formation du dispositif actuel de l'ETFP. A cet égard, il serait opportun de mutualiser les ressources de l'Etat en ouvrant des filières agricoles dans les structures de l'ETFP (MEMEASFP et MINAGRI).



## Bibliographie

- Amani M., Koné K. S., Diallo Y., Boua Bi S. H., De Cock M., N'diaye S. M. 2010**, *Le travail des enfants en Côte d'Ivoire, à partir des données de l'ENV2008*, 80 pages.
- Banque Mondiale, 2004**, *Etudes régionales et sectorielles. Développement des qualifications professionnelles en Afrique subsaharienne*, Banque Mondiale, USA.
- BIT, 2011**, *Intégration des questions relatives au travail des enfants dans les plans et programmes du secteur de l'éducation*, BIT-IPEC, 46 p.
- BIT, 2010**, *Intensifier la lutte contre le travail des enfants*, Rapport mondial, IPEC, 112 p.
- BIT, 2008a**, *Travail décent = travail sûr - Sécurité et santé au travail*, in Travail N°63 Août, 48 p.
- BIT, 2008b**, *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent - Application à l'échelon national*, 104 p.
- BIT, 2007**, *Travail décent et stratégies pour la réduction de la pauvreté*, 33 p.
- Legendre R., 1988**, *Dictionnaire actuelle de l'éducation*, Larousse, Paris-Montréal.
- Meignant A., 2001**, *Manager la formation*, 5<sup>e</sup> édition, Edition Liaisons.
- Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, 2010**, Données statistiques 2004-2010, DEPS et Projet UNESCO/CapEFA.
- Québec, Ministère de l'Éducation, Loisir et Sport, 2005**, *Guide Méthodologique 1, Conception et réalisation des études sectorielles pour la mise en œuvre de l'approche par compétence en formation professionnelle*.
- Québec, Ministère de l'Éducation, 1993**, *Guide de définition et de formulation d'objectifs opérationnels associés à des compétences*. Document de travail. Direction Générale de la formation professionnelle et technique.
- RCI, 2011**, *Le système éducatif de la Côte d'Ivoire - Comprendre les forces et les faiblesses du système pour identifier les bases d'une politique nouvelle et ambitieuse*, Rapport d'Etat sur le système éducatif national (RESEN), Banque mondiale, Département pour le Développement Humain Région Afrique, 276 p.
- RCI, 2008**, *Enquête initiale de diagnostic nationale*, ANADER/Primature, juin, 176 p.





## Annexes

**Tableau A1: Echec scolaire selon le sexe et la communauté de cacao**

Villages	Ensemble			Garçons			Filles		
	Taux Echec	Taux Abandon	Echec scolaire	Taux Echec	Taux Abandon	Echec scolaire	Taux Echec	Taux Abandon	Echec scolaire
Ebini Kouadiokro	18,5	0,0	18,5	20,8	0,0	20,8	16,2	0,0	16,2
Kadiokro	21,2	0,0	21,2	16,7	0,0	16,7	26,7	0,0	26,7
Kodi	19,9	4,4	24,3	20,5	2,3	22,7	19,4	6,5	25,9
Ouelle	19,8	2,9	22,7	19,9	1,4	21,4	19,7	4,3	23,9
Kokossou	23,7	0,0	23,7	17,0	0,0	17,0	29,5	0,0	29,5
Konien Kouamekro	24,1	0,0	24,1	22,3	0,0	22,3	26,5	0,0	26,5
Tchoumoukro	21,0	4,3	25,4	12,8	7,0	19,8	34,0	0,0	34,0
Ettrokro	23,2	1,1	24,3	18,0	1,9	19,9	29,2	0,0	29,2
Zanoufla	39,7	8,8	48,5	35,5	9,6	45,1	44,5	7,9	52,4
Zaguieta	32,2	7,5	39,8	33,2	4,9	38,0	30,7	11,8	42,5
Dianoufla	29,6	10,7	40,4	32,2	8,9	41,1	26,1	13,2	39,3
Bonon	34,8	9,2	44,0	33,8	8,3	42,1	36,0	10,4	46,4
Kouameagui	21,2	2,7	24,0	20,8	5,6	26,4	21,6	0,0	21,6
Kangagui	23,6	5,4	29,0	25,6	6,4	32,1	20,8	4,2	25,0
Meagui	22,7	4,5	27,3	24,1	6,1	30,3	21,1	2,6	23,7
Mabehiri	14,5	3,5	18,0	15,5	2,3	17,8	12,6	5,8	18,4
Zougouzoa	34,0	12,4	46,3	33,0	12,3	45,3	35,6	12,4	48,0
Sokozoua	11,4	10,0	21,4	12,6	11,6	24,2	8,9	6,7	15,6
Gd Zatry	22,1	8,0	30,1	22,2	7,5	29,7	22,1	8,7	30,8
Bissaguhe	32,3	2,6	34,8	28,9	3,7	32,6	37,5	0,8	38,3
Boguedia	32,3	2,6	34,8	28,9	3,7	32,6	37,5	0,8	38,3
Borotapia	28,0	2,7	30,7	23,9	5,1	29,0	32,5	0,0	32,5
Balahio	20,1	40,3	60,4	21,4	37,3	58,7	18,5	43,9	62,4
Gazibouo	13,6	0,0	13,6	14,7	0,0	14,7	11,7	0,0	11,7
Ouandia	36,8	5,3	42,1	36,9	5,8	42,7	36,8	4,6	41,4
Issia	20,3	13,3	33,6	20,3	12,7	33,0	20,0	13,8	33,8
Ensemble	25,0	8,3	33,3	24,4	7,9	32,2	25,7	8,7	34,4

Source: Enquête légère auprès des écoles des communautés du projet CCP- 2013.

**Tableau A2: Récapitulatif des effectifs scolarisés par village**

Villages	Effectifs inscrits			Réussite			Echec			Abandon			
	Niveau	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
Ebini Kouadiokro	CP1	12	9	21	10	7	17	2	2	4	0	0	0
	CP2	11	11	22	10	8	18	2	2	4	0	0	0
	CE1	10	17	27	10	11	21	3	3	6	0	0	0
	CE2	9	12	21	6	10	16	3	2	5	0	0	0
	CM1	13	10	23	11	9	20	2	1	3	0	0	0
	CM2	15	17	32	10	17	27	3	2	5	0	0	0
	Total		70	76	146	57	62	119	15	12	27	0	0

Villages	Effectifs inscrits			Réussite			Echec			Abandon			
	Niveau	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
Kadiokro	CP1	18	6	24	16	5	21	2	1	3	0	0	0
	CP2	10	13	23	7	13	20	3	0	3	0	0	0
	CE1	12	16	28	10	10	20	2	6	8	0	0	0
	CE2	14	10	24	12	5	17	2	5	7	0	0	0
	CM1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CM2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	54	45	99	45	33	78	9	12	21	0	0	0
Kodi	CP1	42	41	83	32	28	60	6	10	16	1	0	1
	CP2	30	34	64	27	26	53	4	6	10	1	1	2
	CE1	35	37	72	23	30	53	6	7	13	2	1	3
	CE2	37	37	74	28	28	56	8	6	14	0	0	0
	CM1	30	36	66	25	24	49	7	8	15	0	1	1
	CM2	46	47	93	35	36	71	14	8	22	0	0	0
	Total	220	232	452	170	172	342	45	45	90	4	3	7
Kokossou	CP1	15	15	30	14	14	28	1	1	2	0	0	0
	CP2	10	6	16	10	6	16	0	0	0	0	0	0
	CE1	20	14	34	18	10	28	2	4	6	0	0	0
	CE2	16	11	27	14	11	25	2	11	13	0	0	0
	CM1	20	13	33	16	10	26	4	3	7	0	0	0
	CM2	25	8	33	16	4	20	9	4	13	1	1	2
	Total	106	67	173	88	55	143	18	23	41	1	1	2
Konien Kouamekro	CP1	26	22	48	24	21	45	2	1	3	0	0	0
	CP2	18	14	32	16	11	27	2	3	5	0	0	0
	CE1	20	9	29	13	8	21	7	1	8	0	0	0
	CE2	20	18	38	13	8	21	7	10	17	0	0	0
	CM1	23	18	41	17	12	29	6	6	12	0	0	0
	CM2	23	21	44	18	15	33	5	6	11	0	0	0
	Total	130	102	232	101	75	176	29	27	56	0	0	0
Tchoumoukro	CP1	13	4	17	9	2	11	2	2	4	3	1	4
	CP2	12	5	17	10	5	15	0	2	2	0	0	0
	CE1	19	10	29	10	7	17	0	8	8	2	1	3
	CE2	12	16	28	10	10	20	4	4	8	0	0	0
	CM1	7	8	15	7	8	15	0	0	0	0	0	0
	CM2	23	9	32	23	3	26	5	2	7	0	0	0
	Total	86	52	138	69	35	104	11	18	29	5	2	7
Zanoufla	CP1	96	68	164	55	35	90	31	36	67	13	7	20
	CP2	58	84	142	32	47	79	20	30	50	10	10	20
	CE1	80	78	158	56	42	98	22	34	56	5	8	13
	CE2	56	44	100	38	26	64	15	13	28	2	4	6
	CM1	55	40	95	30	16	46	25	24	49	1	1	2
	CM2	52	39	91	7	2	9	28	20	48	11	5	16
	Total	397	353	750	218	168	386	141	157	298	42	35	77
Zaguieta	CP1	35	17	52	29	10	39	6	4	10	0	3	3
	CP2	39	28	67	24	23	47	11	3	14	4	2	6
	CE1	31	27	58	17	13	30	14	10	24	1	3	4
	CE2	41	20	61	28	9	37	11	6	17	2	5	7
	CM1	32	25	57	14	13	27	14	9	23	5	3	8
	CM2	27	10	37	15	5	20	12	7	19	1	0	1

Villages	Effectifs inscrits			Réussite			Echec			Abandon			
	Niveau	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
	Total	205	127	332	127	73	200	68	39	107	13	16	29
Dianoufla	CP1	67	59	126	45	33	78	13	9	22	3	7	10
	CP2	49	45	94	29	29	58	15	7	22	2	5	7
	CE1	57	36	93	42	30	72	11	12	23	3	1	4
	CE2	33	24	57	23	17	40	8	5	13	1	0	1
	CM1	43	28	71	31	21	52	10	2	12	1	3	4
	CM2	77	42	119	22	12	34	48	26	74	9	6	15
	Total	326	234	560	192	142	334	105	61	166	19	22	41
Kouameagui	CP1	20	16	36	15	15	30	2	2	4	1	1	2
	CP2	10	11	21	10	7	17	2	1	3	1	0	1
	CE1	10	18	28	10	12	22	3	3	6	0	0	0
	CE2	13	10	23	10	9	19	2	4	6	0	0	0
	CM1	9	10	19	3	10	13	3	3	6	0	0	0
	CM2	10	9	19	5	5	10	3	3	6	3	0	3
	Total	72	74	146	53	58	111	15	16	31	5	1	6
Kangagui	CP1	37	23	60	19	17	36	12	5	17	6	1	7
	CP2	24	27	51	16	25	41	8	2	10	0	0	0
	CE1	19	17	36	19	14	33	0	3	3	0	0	0
	CE2	16	23	39	5	9	14	11	10	21	0	4	4
	CM1	20	18	38	16	15	31	4	3	7	0	0	0
	CM2	40	12	52	31	10	41	5	2	7	4	0	4
	Total	156	120	276	106	90	196	40	25	65	10	5	15
Mabehiri	CP1	80	34	114	64	27	91	16	7	23	13	13	26
	CP2	75	32	107	61	27	88	12	4	16	3	3	6
	CE1	62	51	113	48	41	89	9	5	14	7	15	22
	CE2	48	34	82	38	24	62	9	4	13	4	10	14
	CM1	40	22	62	33	19	52	7	3	10	0	1	1
	CM2	44	17	61	43	17	60	1	1	2	2	1	3
	Total	349	190	539	287	155	442	54	24	78	29	43	72
Zougouzoa	CP1	84	40	124	51	32	83	22	8	30	4	1	5
	CP2	50	38	88	29	21	50	14	10	24	0	0	0
	CE1	37	33	70	24	22	46	9	9	18	0	0	0
	CE2	44	25	69	28	14	42	11	3	14	4	1	5
	CM1	43	17	60	22	1	23	14	13	27	2	3	5
	CM2	42	24	66	10	2	12	29	20	49	12	2	14
	Total	300	177	477	164	92	256	99	63	162	22	7	29
Sokozoua	CP1	95	45	140	72	38	110	12	4	16	0	0	0
	CP2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CE1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CE2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CM1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	CM2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	95	45	140	72	38	110	12	4	16	0	0	0
Bissaguhe	CP1	45	23	68	36	14	50	13	6	19	0	1	1
	CP2	38	22	60	25	15	40	9	10	19	0	0	0
	CE1	33	19	52	19	15	34	4	3	7	0	0	0
	CE2	25	16	41	22	10	32	3	6	9	0	0	0
	CM1	21	24	45	14	17	31	7	7	14	0	2	2

Villages	Effectifs inscrits			Réussite			Echec			Abandon			
	Niveau	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
	CM2	28	16	44	12	3	15	19	13	32	0	2	2
	<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>120</b>	<b>310</b>	<b>128</b>	<b>74</b>	<b>202</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Borotapia	CP1	33	32	65	27	27	54	6	5	11	2	2	4
	CP2	20	31	51	11	24	35	9	7	16	2	2	4
	CE1	23	19	42	23	16	39	0	0	0	0	0	0
	CE2	41	36	77	28	19	47	13	17	30	2	4	6
	CM1	26	29	55	19	13	32	7	16	23	1	4	5
	CM2	33	16	49	17	11	28	7	8	15	4	0	4
	<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>163</b>	<b>339</b>	<b>125</b>	<b>110</b>	<b>235</b>	<b>42</b>	<b>53</b>	<b>95</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>23</b>
Balahio	CP1	73	73	146	12	18	30	25	12	37	0	0	0
	CP2	52	47	99	17	21	38	14	7	21	0	0	0
	CE1	60	42	102	31	25	56	13	5	18	0	0	0
	CE2	51	37	88	22	9	31	8	11	19	0	0	0
	CM1	43	33	76	22	17	39	5	9	14	0	0	0
	CM2	48	39	87	31	12	43	5	6	11	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>271</b>	<b>598</b>	<b>135</b>	<b>102</b>	<b>237</b>	<b>70</b>	<b>50</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Gazibouo	CP1	89	71	160	82	71	153	7	0	7	2	4	6
	CP2	94	72	166	77	69	146	23	6	29	3	1	4
	CE1	84	72	156	83	72	155	1	0	1	2	3	5
	CE2	81	60	141	64	42	106	19	16	35	0	1	1
	CM1	64	45	109	60	41	101	4	4	8	0	0	0
	CM2	57	43	100	41	31	72	16	17	33	0	1	1
	<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>363</b>	<b>832</b>	<b>407</b>	<b>326</b>	<b>733</b>	<b>70</b>	<b>43</b>	<b>113</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>
Ouandia	CP1	26	10	36	17	6	23	5	2	7	4	2	6
	CP2	16	16	32	11	11	22	2	3	5	3	4	7
	CE1	16	16	32	8	11	19	4	6	10	1	2	3
	CE2	6	17	23	6	9	15	6	7	13	2	3	5
	CM1	18	19	37	14	12	26	4	6	10	0	1	1
	CM2	21	9	30	3	2	5	17	8	25	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>87</b>	<b>190</b>	<b>59</b>	<b>51</b>	<b>110</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

Source: Enquête légère auprès des écoles des communautés du projet CCP- 2013.



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
Programme international pour l'abolition du travail des enfants - IPEC

**Projet CCP – Vers des communautés productrices de cacao débarrassées du Travail des enfants**

Evaluation des opportunités et des besoins en formation professionnelle et vocationnelle dans les communautés cibles du CCP

-----  
Guide d'entretien

*(Organisations professionnelles agricoles - Centre de formation agricole – ANADER- FIRCA)*

A. **IDENTIFICATION** *(Indiquer le rang en commençant par 1 pour le niveau le plus important)*

1. Les jeunes travailleurs sont majoritairement de sexe:

Masculin  b. Féminin

2. Ils ont majoritairement:

14 ans  b. 15 ans  c. 16 ans  d. 17 ans

3. Ils relèvent principalement du niveau d'instruction:

Garçons: a. Sans instruction  b. Primaire  c. Secondaire général   
d. Secondaire technique   
Filles: a. Sans instruction  b. Primaire  c. Secondaire général   
d. Secondaire technique

2. **ORGANISATION DU TRAVAIL**

1. Les jeunes travailleurs sont-ils supervisés par des personnes plus âgées ?
2. Existe-il des catégories de travailleurs jeunes ? lesquelles ?
3. L'exercice des professions par les jeunes, en général, est-elle légale et réglementée ?
4. L'exercice des professions par les jeunes, en particulier dans la cacaoculture, est-elle légale et réglementée ?
5. Quelles sont les professions-clés dans le sous-secteur de la cacaoculture ?
6. Entrevoyez-vous des professions en émergence pour les jeunes ?
7. Ces professions ont-elles de la valeur aux yeux des associations professionnelles ?
8. Ces professions se fondent-elles sur l'expression des besoins sociaux et professionnels des populations ?

3. **CONDITIONS DE TRAVAIL**

1. Les jeunes travaillent:

a. A temps partiel  b. A plein temps  c. Autre

2. Quel est le niveau de rémunération en vigueur pour chaque catégorie de jeunes ?

---

3. Le sous-secteur de la cacaoculture embauche .....% des jeunes travailleurs:

a. < 20%  b. 20-40%  c. ≤ 50%  d. > 50 %

4. Quelles sont les tendances en prévision de cette embauche ?

a. Diminution  b. Stagnation  c. Augmentation

#### 4. PROFESSIONS ET METIERS DU CACAO

1. Merci de bien vouloir énumérer les appellations d'emploi dans le sous-secteur de la cacaoculture.

2. Pour chaque emploi occupé par les jeunes (14-17 ans), décrivez les responsabilités et les tâches.

3. Pour chaque emploi, indiquez la nature des risques pour la santé et la sécurité des jeunes.

4. Quel est le cheminement professionnel possible à l'intérieur de l'organisation professionnelle de la cacaoculture ?

5. Le travail dans ce sous-secteur demande une:

	OUI	NON	Laquelle ?
a. Scolarité générale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
b. Formation professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....

6. Les écoles pour cette scolarisation/formation existent-elles ? Sont-elles aux populations dans un rayon raisonnable du village/campement ?

---

#### 5. OFFRE DE FORMATION

1. Y a-t-il des référentiels de formation pour les métiers du sous-secteur de la cacaoculture ?

2. Veuillez énumérer les métiers-professions pour lesquels ces référentiels existent.

3. Ces référentiels sont-ils mis en œuvre dans les départements de Soubré, Daoukro, Issia, Bouaflé ?

4. Veuillez donner la liste des établissements dans lesquels ces référentiels sont mis en œuvre.

5. Veuillez indiquer la capacité d'accueil de ces établissements.

6. Quelles stratégies préconisez-vous pour une extension de ces référentiels dans l'ensemble du sous-secteur de la cacaoculture ?

Merci de votre sollicitude



Evaluation des opportunités et des besoins en formation professionnelle et vocationnelle dans les communautés cibles du CCP

-----  
Guide d'entretien

(Leaders communautaires)

B. IDENTIFICATION (Indiquer le rang en commençant par 1 pour le niveau le plus important)

4. Les jeunes travailleurs sont majoritairement de sexe:

Masculin  b. Féminin

5. Ils ont majoritairement:

a. 14 ans  b. 15 ans  c. 16 ans  d. 17 ans

6. ORGANISATION DU TRAVAIL

9. Les jeunes travailleurs sont-ils supervisés par des personnes plus âgées ?

10. Existe-il des catégories de travailleurs jeunes ? lesquelles ?

11. L'exercice des professions par les jeunes, en général, est-elle légale et réglementée ?

12. L'exercice des professions par les jeunes, en particulier dans la cacaoculture, est-elle légale et réglementée ?

13. Quelles sont les professions-clés dans le sous-secteur de la cacaoculture ?

14. Quelles professions les jeunes pourraient-ils exercer ?

15. Ces professions ont-elles de la valeur aux yeux des associations professionnelles ?

16. Ces professions se fondent-elles sur l'expression des besoins sociaux et professionnels des populations ?

7. CONDITIONS DE TRAVAIL

5. Les jeunes travaillent:

a. A temps partiel  b. A plein temps  c. Autre

6. Quel est le niveau de rémunération en vigueur pour chaque catégorie de jeunes ?

7. Le sous-secteur de la cacaoculture embauche .....% des jeunes travailleurs:

a. < 20%  b. 20-40%  c. ≤ 50%  d. > 50 %

8. Quelles sont les tendances en prévision de cette embauche ?

a. Diminution  b. Stagnation  c. Augmentation

8. PROFESSIONS ET METIERS DU CACAO

7. Merci de bien vouloir énumérer les appellations d'emploi dans le sous-secteur de la cacaoculture.
8. Pour chaque emploi occupé par les jeunes (14-17 ans), décrivez les responsabilités et les tâches.
9. Pour chaque emploi, indiquez la nature des risques pour la santé et la sécurité des jeunes.
10. Quel est le cheminement professionnel possible à l'intérieur de l'organisation professionnelle de la cacaoculture ?
11. Faut-il être allé à l'école pour faire ce travail ?
12. Les écoles pour former à ce travail existent-elles ? Sont-elles accessibles aux populations dans un rayon raisonnable du village/campement ?

9. SUGGESTIONS

7. Quelles suggestions faites-vous afin que les jeunes soient employés de façon efficace ?
8. Les jeunes de votre localité ont-ils un avenir professionnel ?
9. Pensez-vous qu'il faille susciter de nouvelles vocations ? Lesquelles ?
10. Quels sont, à cet effet, les atouts de votre région ?

Merci de votre sollicitude