

Reconstruction post crise

Un séminaire de renforcement des capacités a été initié pour réfléchir sur les mutations psychosociales post crise des élèves.

## Le CIDFOR pour une prise en charge réussie des apprenants.

### Le Mot du Directeur du CIDFOR



Par Mme Brigitte AGNISSAN

**“Le CIDFOR étonnera l'Enseignement Technique et tous ses partenaires”**

L'année 2011 vient de s'achever. Elle a été exceptionnellement éprouvante pour chacune et chacun des Ivoiriennes et des Ivoiriens sans oublier tous les habitants de notre pays. Cet environnement difficile n'a pas épargné les établissements publics nationaux et les structures rattachées aux différents ministères. Contre vents et marées, le Centre Ivoirien pour le Développement de la Formation Professionnelle a essayé de rester fidèle à ses engagements. En cela, nous avons abrité d'importants séminaires ou sessions de formation et avons eu l'honneur de compter au nombre de nos illustres invités, le Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, le Docteur FLINDE Albert, son collègue des victimes de guerre et de la réinsertion des combattants, Mathieu Babaud DARRET

ainsi que l'Ambassadeur du Japon, un pays ami qui nous soutient techniquement et matériellement. Aujourd'hui, par la grâce de Dieu, nous voici en 2012, emplis d'espoir et confiants en l'avenir. L'horizon s'éclaircit, des signaux de paix illuminent notre pays et la Côte d'Ivoire est au travail. Cette nouvelle année représente un beau challenge pour le CIDFOR. Dans cet environnement apaisé, nous comptons, avec l'aide de tous nos partenaires, repositionner le CIDFOR comme l'une des entités les plus importantes du système éducation/formation. Nous intensifierons nos sessions de formation, multiplierons notre appui aux bénéficiaires de nos prestations et enrichirons notre portefeuille de partenaires. Quant à notre bulletin, il fera peau neuve à travers de nouvelles rubriques.

Tout ceci se fera, bien sûr, en étroite collaboration avec toutes les entités du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et de l'ensemble de nos partenaires.

Dans son message de nouvel an à la nation, Son Excellence le Président de la République, Alassane OUATTARA a proclamé que la Côte d'Ivoire étonnera le monde. Nous affirmons à notre tour, humblement et avec responsabilité que le CIDFOR étonnera l'Enseignement Technique et tous ses partenaires. C'est un défi et nous comptons le relever avec dignité et enthousiasme.

**BONNE ET HEUREUSE ANNEE 2012 A TOUTES ET A TOUS.**



Aux cotés du Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, le Directeur du CIDFOR, Madame Brigitte AGNISSAN et l'Ambassadeur du Japon en Côte d'Ivoire.

«Le Personnel d'éducation du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) face aux mutations psychosociales post crise des apprenants : stratégies et perspectives». Tel était le thème central du séminaire de renforcement des capacités des Inspecteurs d'éducation et Educateurs du METFP initié par le Centre Ivoirien pour le Développement de la Formation Professionnelle (CIDFOR) et qui a duré trois jours, précisément les 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> septembre 2011.

Le Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Monsieur FLINDE Albert qui présidait la cérémonie d'ouverture a saisi cette occasion pour exprimer sa volonté de «placer à nouveau l'Enseignement Technique et la Formation professionnelle au cœur du développement de notre pays». Car pour lui, «aucune reconstruction durable de la Côte d'Ivoire post crise ne pourra se faire sans une main d'œuvre qualifiée, bien formée et surtout déstressée après cette difficile crise».

Pour Madame Brigitte AGNISSAN, Directeur du CIDFOR, «la notion d'anticipation s'impose face au désastre ou à une situation donnée».

Toute logique qui a fondé la structure qu'elle dirige à initier ce séminaire afin de minimiser «l'impact dans le temps et dans l'espace» des troubles nés de la guerre chez les apprenants «sur leur formation et leur devenir au sein de la société».

"Environnement de travail, physique, humain, organisationnel et difficultés vécues par les Educateurs et Inspecteurs d'éducation"; "Quel profil idéal pour une meilleure interaction Encadreur/Elèves face à la situation nouvelle?"; "Des conditions d'efficacité de travail de l'Educateur et de l'Inspecteur d'éducation". C'est autour de ces trois sous-thèmes que se sont déroulés les trois jours de réflexion qui ont eu lieu à l'amphithéâtre Félix Houphouët Boigny de l'IPNETP à Cocody (Abidjan).

Des recommandations pertinentes ont sanctionné ce séminaire. Il s'agit notamment de la nomination du Personnel d'Education à l'Inspection Générale du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et de la création d'une Direction Centrale. A cela, s'ajoutent l'édiction de textes définissant les attributions du Personnel d'Education, l'institution d'un cadre approprié pour les entretiens Personnel d'Education/apprenants et la mise en place d'un fonds de soutien et la réalisation d'infrastructures adéquates pour la gestion des activités de la Vie Scolaire.

En outre, le séminaire a permis l'élaboration d'une Charte du Personnel d'Education que les participants entendent promouvoir à l'échelle nationale et à tout le secteur Education/Formation.

En plus du Personnel d'Education, de nombreux acteurs de la formation technique et professionnelle ont pris activement part à cette session de formation : représentants de l'Inspection Générale, des Directeurs Régionaux et Départementaux, des Directions Centrales (DFP, DET et DEP), des Chefs d'établissements, du Ministère de l'Education Nationale, des responsables d'ONG et de structures de formation privées. Au niveau du Personnel d'Education, ce sont 100 Educateurs et Inspecteurs d'éducation qui ont été formés. Ils sont chargés de restituer les résultats des travaux du séminaire auprès de leurs pairs. Au bout de la chaîne, le CIDFOR renforcerait ainsi les capacités de 236 Educateurs et 45 Inspecteurs d'éducation du METFP, pour une meilleure prise en charge psychologique post crise des apprenants. Prévue initialement du 02 au 12 novembre 2011, la phase de restitution s'est déroulée, finalement, du 12 au 21 décembre 2011 sur l'ensemble du territoire national.

Coopération

# L'Ambassadeur du Japon visite la salle de Documentation et d'Information (SDI) du CIDFOR

Invité à la cérémonie d'ouverture du séminaire organisé par le CIDFOR à l'intention du Personnel d'éducation du METFP les 1<sup>er</sup>, 2 et 3 septembre 2011, à son siège et à l'IPNETP, l'Ambassadeur du Japon en Côte d'Ivoire, son Excellence Monsieur OKAMURA a visité la Salle de Documentation et d'Information BROU Cécile Soma du CIDFOR, en compagnie du Ministre de l'ETFP, FLINDE Albert et du Directeur du CIDFOR, Madame Brigitte AGNISSAN. Lors de cette visite, l'Ambassadeur du pays du soleil levant s'est penché sur les besoins du CIDFOR en matière de documentation et d'ouvrages. Dans les échanges avec Madame le Directeur du CIDFOR et le Sous-Directeur de la Documentation et des Moyens Techniques, il a exprimé toute son admiration devant la détermination du CIDFOR à offrir au secteur de la formation technique et professionnelle en Côte d'Ivoire, un véritable centre de documentation malgré l'absence de



L'Ambassadeur du Japon dans la Salle de Documentation et d'Information du CIDFOR en compagnie du Ministre de l'ETFP et du Directeur du CIDFOR

Sommaire

Le CIDFOR pour une prise en charge réussie des élèves.....1  
 L'Ambassadeur du Japon visite la SDI du CIDFOR.....2  
 La Documentation en milieu scolaire .....2  
 La carte des formations adoptée .....3  
 De nouvelles Directions Régionales créées.....3  
 Interview.....4

Site web  
[www.cidfor.net](http://www.cidfor.net)

moyens et dans un contexte particulièrement difficile. Le Diplomate Japonais a promis l'appui de son pays au CIDFOR pour l'aider à disposer d'une documentation à même de répondre aux besoins des formateurs et autres acteurs de la formation en termes de documentation. Les visiteurs de marque sont repartis satisfaits, convaincus que la documentation fait véritablement partie du métier du CIDFOR.

BEDA Chia Apolline

Contribution

## La documentation en milieu scolaire

En France, la pratique de la documentation est d'usage dans le milieu scolaire depuis 1862. Dès 1880 naît la Bibliothèque Populaire des Ecoles. Mais pendant longtemps, le manque de crédit rend son intégration difficile dans la pédagogie.

Le Mouvement de Renovation Pédagogique qui fait de la documentation en milieu scolaire un axe important en 1945, s'essouffle aussi pour les mêmes raisons de crédit.

De bout en bout, l'évolution de la documentation scolaire a connu des fortunes diverses en passant par : les bibliothèques des classes, les bibliothèques des centres Documentaires, auparavant logées dans les écoles primaires, les Centres Locaux de Documentation Pédagogiques (CLDP). Le premier Centre Local de Documentation Pédagogique est créé en 1958, au lycée Janson de Sailly en France.

En 1966 commence la fusion des bibliothèques scolaires et des services de documentation des établissements, pour obtenir des Services de Documentation et d'Information (SDI).

Cette mise en commun est l'explication aujourd'hui de la dimension culturelle de lecture et de loisir bien ancrée dans les Centres de Documentation et d'Information (CDI), dont sont dotés les lycées et collèges en France, depuis 1973. Dès lors, la notion de centre remplace celle du service, pour placer la documentation véritablement au cœur de la pédagogie. La Côte d'Ivoire qui a hérité du système scolaire français, n'a pas pu entretenir et faire évoluer le capital que lui a légué l'ancienne puissance coloniale.

L'appropriation à ce niveau de la notion de document nous permettra de situer davantage la documentation dans l'acte de formation.

Selon l'Organisation Internationale de la Normalisation, la documentation est un ensemble formé par un support et une information. Cette information est enregistrée, généralement de façon permanente, de manière à pouvoir être lue par l'homme ou la machine.

R. Escarpit<sup>(1)</sup> le cerne avec cinq éléments qui sont d'après lui indispensables. Il s'agit :

1. De l'objet document ;
2. Des informations qui sont structurées de manière lisible par l'homme ou la machine ;
3. Du support qui est transportable, reproductible et généralement stable ;
4. De la finalité ;
5. Et du caractère fini du contenu.

Autrement dit, il s'agit de répondre à un besoin d'information rapide, pertinent et actualisé dans l'action de la formation.

Dans notre approche relative à la documentation au sein de l'école, nous voulons intégrer l'ensemble des gestes, activités et tâches, accomplis dans l'institution scolaire. C'est la prise en compte de ce qui se fait en classe et même, hors de la classe en lien avec le savoir-savant, le savoir à enseigner et le savoir enseigné. En d'autres termes, tout ce qui est en rapport avec la connaissance, toute la typologie documentaire intègrent les programmes d'enseignement, les livres du maître et de l'élève, les fiches et documents pédagogiques sous différentes formes.

La question de la documentation est envisagée du point de vue des questions qu'appellent les contraintes dues à l'action humaine du formateur. Ce dernier pense à un bon contenu de son cours et l'effet de sa prestation ne se limite pas aux seules interactions de la classe.

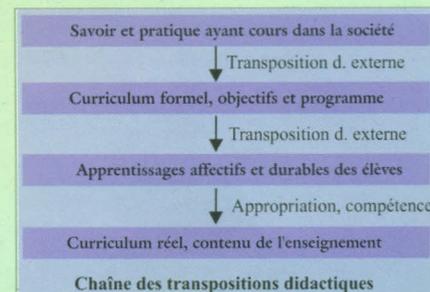
Le schéma ci-dessous représente une chaîne d'activités de transposition didactique, renfermant un nombre infini d'informations, qu'il convient de pouvoir sérier et échelonner dans un souci d'efficacité.

Il s'agit en somme, d'identifier ce qui motive,

ressource et régénère l'activité et l'esprit du sujet, dans un développement de la documentation scolaire avec pour principale raison, l'évolution des connaissances.

C'est dans cette démarche que le rôle du document jadis réservé essentiellement aux maîtres, s'est transformé avec l'aide des nouvelles technologies, pour permettre aux élèves d'apprendre seuls et à la vitesse qui leur convienne, dans nos institutions scolaires.

Toutefois, la densité des informations et le fait que tout ne s'enseigne pas, il importe d'accompagner nos enfants dans le choix des informations à leur portée. Il faut en effet rendre ces informations accessibles aux apprenants, au prix d'une acclimatation en rapport avec leur âge et leur pré requis.



<sup>(1)</sup>R. Escarpit : Sociologue, initiateur des Sciences de l'information et de la communication

ADIKO Jean-Marie  
 Sous Directeur de la Documentation et des Moyens Techniques.

Sources :

- 1- Guy POUZARD, *Données historiques.*
- 2- Michel VERRET (1975), *Le temps des études.*

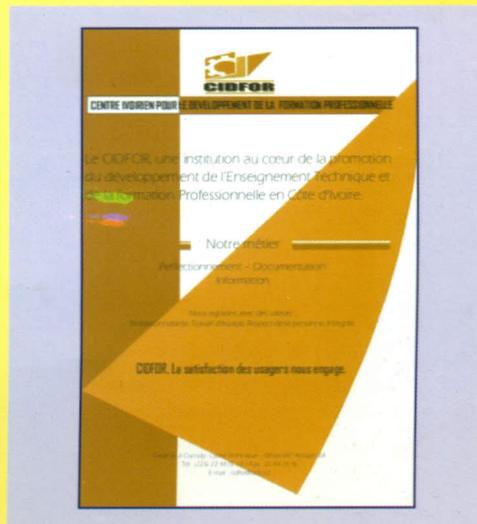
## Séminaire

*Sous la présidence du Ministre FLINDE Albert, les Managers du système de la formation Technique et Professionnelle se sont réunis en atelier les 30 novembre et 1<sup>er</sup> Décembre 2011, à l'ENSEA à Cocody.*

## La carte des formations adoptée.

Valider la carte des formations techniques et professionnelles (CFTP) et la définition des conditions de sa mise en œuvre était l'objectif global de cet atelier de deux jours organisé par la Direction des Etudes, de la Planification et des Statistiques (DEPS) dont le Directeur est Monsieur DOH Landry sous l'initiative du Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. La carte des formations constitue un outil de micro planification à caractère stratégique basée sur des procédures techniques permettant une gestion rationnelle satisfaisant les besoins en Education / Formation tout en réduisant les disparités en matière d'offre de formation professionnelle et technique. Aussi, vise-t-elle une utilisation optimale des ressources disponibles en termes d'infrastructures notamment

salles de classe, de personnels (administratifs et enseignants) et du matériel didactique. La volonté du Ministre de définir la carte des formations techniques et professionnelles de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle s'inscrit dans le cadre général des réformes initiées depuis quelques années déjà par le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, en rapport avec le partenariat Ecole/Entreprise. Au bout de deux jours de travaux intenses, les participants issus du Cabinet ministériel, de l'Inspection Générale, des Directions Centrales et Structures sous tutelle, ont sorti une carte des formations pour le compte de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle que l'atelier a validé.



K.N

## Réforme

*De nouvelles Directions Régionales et Départementales créées.*

## La touche du Ministre FLINDE Albert



**Albert FLINDE, Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.**

Désormais, le nombre de Directions Régionales de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle passe à 14 au lieu de 13 précédemment. Ainsi en a décidé le Ministre FLINDE Albert. L'ancienne Direction Régionale d'Abidjan a été réorganisée pour donner lieu à trois nouvelles Directions Régionales distinctes. Il s'agit des Directions Régionales d'Abidjan Nord, Abidjan Sud et Dabou. Quant à la Direction Régionale de Touba, elle a été purement et simplement supprimée. S'agissant des Directions Départementales, elles passent, dorénavant, de 14 à 18. On note la suppression de deux Directions Départementales, celles d'Abidjan Sud et Abidjan Nord et la création de quatre nouvelles entités départementales. Il s'agit des Directions Départementales d'Adzopé, de Duekoué, de Mankono, de Minignan, de Touba et de Sassandra.

Kobenan N.

### Liste des Directions Régionales de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle

1. Direction Régionale d'Abidjan Nord
2. Direction Régionale d'Abidjan Sud
3. Direction Régionale d'Abengourou
4. Direction Régionale de Bondoukou
5. Direction Régionale de Bouaké
6. Direction Régionale de Dabou
7. Direction Régionale de Daloa
8. Direction Régionale de Gagnoa
9. Direction Régionale de Korhogo
10. Direction Régionale de Man
11. Direction Régionale d'Odienné
12. Direction Régionale de San Pedro
13. Direction Régionale de Séguéla
14. Direction Régionale de Yamoussoukro

## Information

Acteurs de la formation Technique et Professionnelle, ce bulletin est le votre. Envoyez-nous vos contributions au service rédaction pour publication au [nguettiakob@live.fr](mailto:nguettiakob@live.fr)

### Directeur de publication

Madame Brigitte AGNISSAN  
Directeur du CIDFOR  
**Supervision**

Madame DIALLO Kadjata, Sous - Directeur de l'Information et du Perfectionnement  
**Rédacteur en Chef**

KOBENAN N'guettia Simon P.  
Chef de service Information  
**Comité de Rédaction**

KOBENAN N'guettia Simon P.  
M'BRA Kouamé Kanga  
BEDA Chia Apolline  
**Conception Réalisation**  
Service information du CIDFOR  
**Siège**

Cocody- Lycée Technique  
Boite postale: 847 Abidjan 08  
Tél: 22 44 10 18 / Cél: 01 46 19 35  
Fax: 22 44 25 46  
E.mail: [cidfor@aviso.ci](mailto:cidfor@aviso.ci)

Dans son deuxième numéro, Le Peridote donne la parole à M. BOUKRO Méa Emmanuel, ancien Secrétaire Exécutif aux Relations Formation-Emploi (SERFE) et ancien Chef d'établissement, Chevalier de l'ordre du mérite de l'Education Nationale de Cote d'Ivoire.

## “ Le bon Chef d'établissement ? Manager et bon père de famille !”

### Interview

Qui est Monsieur BOUKRO Méa Emmanuel?

Merci Monsieur de m'avoir invité. Je suis BOUKRO Méa Emmanuel, titulaire de deux brevets de maîtrise en construction moderne et d'un diplôme supérieur de technologie appliquée. Ancien Directeur du CPM Bât de Koumassi, Chevalier de l'ordre du mérite de l'Education Nationale, je suis Inspecteur en Chef de l'ETFP.

Pouvez-vous nous parler un peu plus de votre parcours professionnel ?

Bon ! Vous savez comme on le dit toujours, il est difficile de parler de soi. J'ai commencé ma formation professionnelle en France précisément dans la région de Chartres et puis après je suis allé à Niort pour préparer mon brevet de maîtrise en construction moderne et un diplôme en gestion d'entreprise à l'école internationale de coopération. Revenu à Paris, j'ai été admis au GRET-BTB où j'ai fait une grande partie de ma formation à la fédération parisienne de bâtiment. J'ai travaillé presque 15 ans dans le bâtiment avant d'entrer, sur concours, à l'IPNETP pour une formation pédagogique. C'était à l'époque où le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle allait en France pour recruter des jeunes diplômés ivoiriens pour les insérer dans le système de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire. Après ma formation à l'IPNETP, j'ai été affecté au CPM Bât de Koumassi comme professeur.

De l'avis de nombre de personnes, vous avez été un excellent SERFE et aussi un bon Chef d'établissement. Etes-vous de cet avis ?

Quand les autres parlent de vous, je crois qu'ils ont eu le temps de vous apprécier, de vous approcher, et de voir ce que vous avez fait. C'est vrai que nous avons essayé de faire ce qu'on pouvait à l'époque. Maintenant si cela a plu aux gens, nous en sommes heureux.

Pour vous, quels profils types associez-vous aux fonctions de Chef d'établissement et de SERFE, vu l'évolution actuelle des choses ?

Je l'ai toujours dit, pour être un bon SERFE, il faut aimer la fonction. C'est une profession à part entière. Or, on a l'impression qu'un certain nombre de personnes y arrivent par accident ou parce qu'elles sont enseignants et veulent s'en débarrasser et que cette fonction leur offre cette possibilité. Alors, une fois parvenues, elles bâclent le travail. Je considère que la fonction de SERFE exige une certaine compétence. Au-delà de celle-ci, il faut être animé d'un amour pour le travail, comprendre et apprécier les élèves qui sont le centre du champ d'actions du Secrétaire Exécutif aux Relations Formation-Emploi. C'est évidemment l'ensemble de ces qualités qui pourrait conduire à un travail efficace. En outre, être disponible et disposer d'un sens des relations humaines me paraissent également des qualités essentielles pour réussir.

La responsabilité de Chef d'établissement demande beaucoup de qualités notamment l'esprit d'initiative et d'innovation. Le Directeur ou Proviseur doit être capable de veiller sur l'enseignement, de créer une dynamique autour des enseignants et des apprenants. Et créer un environnement sain, propice au travail. Il doit considérer sa mission comme un sacerdoce, faire preuve de rigueur et avoir un sens de l'intérêt général. Etre, enfin, à l'écoute de ses collaborateurs directs et de tout le personnel y compris les élèves. Ce sont toutes ces qualités réunies qui consacrent un bon Chef d'établissement.



M. BOUKRO Méa Emmanuel, Chargé de mission du PCA de la SIR, ancien Directeur du CPM Bât de Koumassi

Lors du séminaire organisé à leur intention par le CIDFOR, certains SERFE n'ont pas hésité à considérer leur Chef d'établissement comme le premier obstacle à la réussite de leur mission, estimant que ces derniers ne leur donneraient pas les moyens adéquats pour l'accomplissement de leurs charges. Qu'en pensez-vous, vous qui avez eu à exercer la fonction de SERFE et aussi celle de Chef d'établissement ?

Peut être certainement que ce sont eux-mêmes qui créent l'obstacle. Avec la prime de 25 000 F que l'Etat leur alloue s'ils arrivent à décrocher quelques stages, ils mettent le Chef d'établissement devant un fait accompli. Ce dernier dira qu'avec peu de moyens, voilà ce qu'ils entreprennent. Moi, quand j'étais SERFE, parce que je l'ai été pendant 3 ans au CETI (Collège d'Enseignement Technique Industriel), je ne me suis jamais plaint en disant que je n'ai pas de moyens. Je m'organisais en fonction de mes sorties de la semaine. Il ne faut pas qu'on mette ce problème d'argent en avant.

Créer une relation avec les élèves peut contribuer à trouver des stages. Au CETI, qu'ai-je fait ? Un calendrier a été établi pour l'ensemble des élèves de deuxième et troisième années. Je recevais tous les mercredis de la semaine. Cela est très important en ce sens que, en tant que SERFE, vous devenez en quelque sorte le tuteur, le père de ces élèves. C'est vrai qu'on est là pour leur trouver des stages. Mais il faut aller au-delà. Il y a des élèves qui ont des difficultés à la maison : ils n'ont pas de tuteurs, ne mangent pas bien ; quand ils viennent à l'école, ils ont de mauvais rendements. Il faut être à leur écoute pour déceler pourquoi tel élève est ainsi. J'invitais les élèves à me formuler cinq demandes de stage, une façon de les amener à participer à la recherche des stages. Ils m'apportaient leurs demandes; je mettais mon cachet, mon visa pour signifier mon accord. Une fois déposées, elles sont enregistrées dans un cahier et suivies Et je vous assure qu'un certain nombre de ces demandes ont été répondues favorablement. Mais quand un élève fait une demande de stage et que l'entreprise répond, il faut avoir l'honnêteté intellectuelle de l'appeler pour le lui dire et ce qu'on lui propose. Souvent, ce sont des primes de 50 000 F, 60 000 F, 20 000 F ou 10 000 F. Il ne faut pas les détourner. Or il s'avère que parmi nous, certains, lorsqu'ils reçoivent ce genre de réponse, dévient en donnant le stage à des élèves qui leur sont proches ou alors vont contacter d'autres élèves qui ne sont pas de l'établissement pour les monnayer ; ce n'est pas bien. Quant l'élève le sait, il n'a plus confiance. Alors moi, au CETI, je mettais un point d'honneur à cet aspect. Dès que je reçois une réponse, l'apprenant concerné est convoqué pour être informé de ce qu'on lui propose. Maintenant il lui appartient d'y aller ou non. S'il ne veut pas partir, il fait venir son professeur principal et un de ses parents pour viser son cahier. Ainsi, son désistement est constaté et on désigne un autre élève de l'école pour le remplacer.

Le cursus de formation prévoit un stage de 2 à 3 mois pour les apprenants de la troisième année pour ce qui est du BT<sup>(1)</sup> et du CAP<sup>(2)</sup>.

Mais depuis quelques années, un nombre important de ces apprenants finissent leur formation sans accéder à ce stage formatif. Qu'est-ce qui, selon vous, explique les difficultés qu'éprouvent les établissements à trouver des stages pour les apprenants ?

Non. C'est la faute au Chef d'établissement. Vous ne pouvez pas être à la tête d'un établissement et ne pas trouver de stages pour vos apprenants, ce n'est pas possible. Il ya le SERFE certes, mais que fait le Chef d'établissement ? Il doit s'impliquer en tant que premier responsable et premier SERFE de l'établissement. Le SERFE titulaire ne fait qu'accompagner toutes les actions que mène celui-ci. Il doit avoir des rencontres, avoir des amis à l'extérieur dans les entreprises, prendre des rendez-vous pour son SERFE. Ensemble, Directeur et SERFE réunis, il n'y a pas de raison qu'ils ne trouvent pas de stages. Le Chef d'établissement doit s'impliquer davantage dans la recherche des stages. Il doit être autant un manager qu'un bon père de famille. Mais à ce niveau, je dis qu'un certain nombre de Directeurs doivent revoir leur copie.

En vous appuyant sur votre propre expérience, quels conseils pouvez-vous donner aux Chefs d'établissement et SERFE en activité ?

Vous savez quand j'étais en France, toute ma formation a été par alternance. Donc le goût du métier, je l'ai un peu dans la peau. J'ai été en stage au Maroc où la formation était par alternance. Leur système est tellement huilé que moi je m'en suis imprégné. Quand je suis arrivé au CPM Bât, j'ai essayé de l'appliquer. J'ai toujours dit aux Censeurs, aux Directeurs, aux SERFE, aux Chefs des travaux qu'ils sont tous des SERFE. Par conséquent, dans la vie civile, à la maison ou avec des contacts, qu'ils parlent de stages. C'est la conjugaison des efforts de tout ce monde là qui concourt à l'efficacité du travail du SERFE. La disponibilité de ce dernier est, à mon avis, un élément moteur dans l'efficacité. Je conseille aux SERFE d'être polis et corrects, ouverts aux élèves et être à leur service. La place du SERFE n'est pas dans l'école. A l'époque, j'avais milité pour qu'il y ait une ligne de crédit sur le budget des Chefs d'établissement et que ce crédit soit alloué au SERFE. Mais il doit rendre compte de l'utilisation de ce budget, à la fin de l'année. J'avais suggéré aussi que cette fonction soit un emploi et qu'il en découle un profil de carrière. J'avais demandé à l'Inspection Générale de faire une proposition dans ce sens. Ainsi, on aura le SERFE qui pourra devenir Inspecteur et puis Prospecteur placier.

Conformément à sa mission, quel rôle peut jouer le CIDFOR dans la recherche de solutions durables au problème d'insertion socio-économique des apprenants ?

Déjà avec l'orientation, les visions que le CIDFOR a, il peut beaucoup aider l'enseignement technique. Le CIDFOR a organisé beaucoup de séminaires dont celui au profit des SERFE il y a un an. Le perfectionnement, les informations, la documentation ne sont pas des activités aisées. Il faut réfléchir, concevoir pour offrir de meilleurs services. Tout se passe dans la tête. Le CIDFOR peut participer beaucoup au développement de la formation professionnelle au niveau des entreprises. Quand on n'est pas bien informé, on ne saura pas s'orienter ; quand on n'est pas bien documenté, on ne peut pas répondre efficacement à un certain nombre de choses. Je crois que c'est ce que vous êtes en train de faire : la documentation, l'information et la formation. Et cela va porter ses fruits. C'est long mais cela viendra. Je tire mon chapeau au CIDFOR.

(1) Brevet de Technicien  
(2) Certificat d'Aptitude Professionnelle