



Surmonter les défis auxquels sont confrontées les femmes dans l'enseignement technique et la formation professionnelle en Côte d'Ivoire



WORLD BANK GROUP

Résumé. Cette étude examine les défis multiformes rencontrés par les apprenants de l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) à quatre stades critiques : inscription, fréquentation, achèvement et entrée sur le marché du travail, grâce à la collecte et à l'analyse de données qualitatives. Lors de l'inscription, les contraintes financières, l'influence de la famille et la perception de la valeur limitée de l'ETFP affectent les décisions des étudiants, tandis que les complexités bureaucratiques compliquent encore le processus. Les femmes, en particulier, sont confrontées à des préjugés culturels qui limitent leur accès aux domaines techniques. L'assiduité est affectée par une répartition géographique limitée, des internats inadéquats et des problèmes de sécurité, les jeunes femmes étant confrontées à des difficultés supplémentaires telles que le harcèlement et la nécessité de concilier la scolarité et les responsabilités domestiques. Ces facteurs contribuent à la détresse émotionnelle et entravent le bien-être académique et personnel. L'achèvement des études est influencé négativement par la permanence de charges financières, les grossesses précoces et la maternité, qui exacerbent les difficultés rencontrées par les jeunes femmes. Enfin, la transition vers le marché du travail est entravée par des opportunités d'emploi limitées, la discrimination fondée sur le genre et un soutien institutionnel insuffisant pour le placement, les stages et les expériences professionnelles pratiques étant cruciaux mais souvent inadéquats. L'étude souligne la nécessité de déployer des efforts multiformes pour relever les défis à tous les stades du cycle d'engagement, en mettant l'accent sur les besoins supplémentaires et spécifiques des femmes et des jeunes filles.

Remerciements. Ce rapport a été rédigé par Ana Luiza Machado et Miriam Muller. Les auteurs remercient chaleureusement une équipe nombreuse, en particulier l'équipe de recherche d'Africa Consultants qui a collecté les données, transcrit les entretiens et codé les données. Nous remercions Ezechiel Diallo, Iliana Violeta Colman Valdez, Yves Jantzen, Ali Coulibaly, Sophie Cerbelle, Rogelio Granguillhome Ochoa, Eduardo Alonso Malasquez Carbonel, Heba Elgazzar, Gabriela Inchauste et Rob Swinkels pour leurs précieuses contributions analytiques. L'équipe a travaillé sous la direction de Johan Mistiaen. L'équipe a grandement bénéficié des excellents commentaires de Lou Gonan, Karine Kouassi, Epse Kouacou et Juan Baron lors de la révision par les pairs. Nous remercions le personnel technique du ministère de l'Enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que le personnel qui a facilité l'entrée dans les écoles sélectionnées pour la collecte des données. Santosh Kumar Sahoo a fourni un excellent soutien administratif tout au long de l'étude. Cette étude a été financée par la Fondation Hewlett et l'Umbrella Facility for Gender Equality. Enfin, et surtout, nous exprimons notre profonde gratitude aux informateurs clés et aux jeunes femmes qui ont partagé leurs histoires personnelles avec nous.

Table des matières

Liste des acronymes.....	4
Explorer les disparités entre les sexes dans l'enseignement technique et la formation professionnelle : Résumé	5
1. Introduction	7
Inégalité des chances.....	8
Inégalités dans l'éducation.....	9
Un engagement en faveur de l'égalité.....	11
Objectifs et méthodologie de la recherche	12
2. Résultats de la recherche	16
Inscription.....	20
Présence	26
Achèvement	31
Entrée sur le marché du travail	35
3. Conclusions et recommandations	39
4. Références	45
5. Annexes	48
FGD-1 : Pour les jeunes femmes dans les domaines de l'ETFP dominés par les hommes.....	49
FGD-2 : Guide des groupes de discussion pour les femmes non sélectionnées pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ETFP) au cours des trois dernières années	50
IDI-1 : Guide d'entretien avec les femmes qui ont abandonné l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ETFP)	51
IDI-2 : Guide d'entretien avec les femmes qui ont terminé l'ETFP et qui travaillent ou sont au chômage (à l'exclusion des femmes qui ne font que des études)	53
Série complète de devis.....	55

Liste des acronymes

AGREE	World Bank's Adolescent Girls' Resilience, Education, and Empowerment initiative (Banque mondiale pour la résilience, l'éducation et l'autonomisation des adolescents).
BEP	Brevet d'Études Professionnel
BEPC	Brevet d'Études du Premier Cycle
BT	Brevet Technique
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DEEG	Direction de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes
DPS	Direction de la Planification et des Statistiques
ETFP	Enseignement Technique et formation professionnelle
EHCVM	Enquête harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages
FGD	Focus group discussion (groupe de discussion)
KII	Key informant interviews (entretiens avec des informateurs clés)
METFPA	Ministère de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'apprentissage
PND	Plan national de développement
PSAEF	Plan stratégique pour l'accélération de l'éducation des filles
PSE	Plan sectoriel éducation/formation
PSRETFP	Plan stratégique pour la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
RGAP	World Bank's Regional Gender Action Plan (Plan d'action régional de la Banque mondiale pour l'égalité des sexes)
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
WASH	Water, sanitation, and hygiene (Eau, assainissement et hygiène)

Explorer les disparités entre les sexes dans l'enseignement technique et la formation professionnelle : Résumé

Cette étude explore les disparités entre les sexes dans l'enseignement technique et la formation ETFP professionnelle (ETFP) en Côte d'Ivoire, en identifiant les obstacles auxquels se heurtent les jeunes femmes et les "catalyseurs" qui peuvent les aider à les surmonter. La recherche sur laquelle se fondent les résultats a utilisé une méthodologie qualitative, comprenant une étude documentaire et une cartographie des parties prenantes, suivies d'entretiens individuels avec des informateurs clés, tels que des membres du personnel de l'ETFP, des étudiants et des représentants du secteur privé, ainsi que des discussions de groupe avec des jeunes femmes qui ont participé à l'ETFP et celles qui ont postulé mais n'ont pas été sélectionnées pour un programme. Les résultats sont structurés en fonction de quatre étapes critiques de l'éducation d'un étudiant : **l'inscription**, la **fréquentation**, **l'achèvement** et **l'entrée sur le marché du travail**. Cette approche fournit un cadre global permettant de comprendre comment les différents défis et facteurs favorables se croisent à chaque phase de la participation des filles et des femmes aux programmes d'ETFP. Si certains problèmes affectent à la fois les garçons et les filles, il existe un ensemble de questions qui affectent uniquement les filles et les jeunes femmes.

Les inscriptions aux programmes d'ETFP sont principalement entravées par des obstacles bureaucratiques, un manque de reconnaissance de la valeur de l'ETFP, des contraintes financières et une distribution géographique limitée. Les contraintes financières et l'influence de la famille et des proches semblent peser plus lourdement sur le choix des filles de poursuivre un enseignement technique, et les préjugés culturels les dissuadent de s'inscrire dans des domaines non traditionnels. Ces obstacles peuvent être surmontés en simplifiant le processus d'inscription et en fournissant aux étudiants des conseils et un soutien clairs tout au long de l'inscription. Les mécanismes de soutien financier, tels que la disponibilité accrue de bourses, de subventions et de microcrédits destinés spécifiquement aux femmes dans les programmes d'ETFP, sont également essentiels, tout comme les campagnes d'information visant à accroître l'inscription des femmes dans les secteurs non traditionnels. Relever les défis de l'infrastructure en améliorant la répartition géographique des installations d'ETFP et en fournissant des

logements sûrs et abordables peut favoriser davantage l'inscription des filles.

L'**assiduité** aux programmes d'ETFP est limitée par l'insuffisance des ressources, la mauvaise gestion financière, les problèmes de sécurité et la nécessité pour les étudiants de concilier travail et études. Les femmes sont confrontées à des difficultés supplémentaires, telles que le harcèlement sexuel, le manque de personnel féminin dans les écoles, les mauvais traitements dans les familles d'accueil et les pressions exercées pour concilier les responsabilités familiales et les études. L'assiduité des filles est rendue encore plus difficile par l'insuffisance des logements en internat. Les mesures prometteuses pour résoudre ces problèmes comprennent des investissements dans l'équipement, la réduction de la taille des classes, des infrastructures tenant compte de l'égalité des sexes (telles que des toilettes séparées) et l'amélioration de l'efficacité des ressources grâce à une gestion financière transparente, à des audits réguliers des installations et à des plans d'entretien permanents. Les problèmes de sécurité peuvent être atténués par la mise en place de moyens de transport plus sûrs, l'application de mesures disciplinaires et la mise à disposition de logements sûrs et abordables. Un soutien financier sous forme de bourses, de subventions et de microcrédits peut réduire la nécessité pour les étudiants de travailler pendant leurs études. Des horaires flexibles et des services de garde d'enfants gratuits peuvent aider les femmes à gérer les tâches ménagères parallèlement à leurs études, tandis que l'embauche d'un plus grand nombre de femmes et la mise en avant de modèles dans des domaines dominés par les hommes favoriseront une culture institutionnelle plus favorable.

À l'instar des problèmes d'assiduité, les principaux obstacles à l'achèvement des programmes d'ETFP, tant pour les garçons que pour les filles, sont liés à des contraintes financières, à des problèmes de résultats scolaires et à l'absence d'internat. L'achèvement des études par les femmes est encore plus difficile en raison de la nécessité de concilier les responsabilités familiales et l'éducation, de l'impact du harcèlement sexuel de la part des enseignants et de la grossesse. La réouverture et la modernisation des internats permettront d'offrir des logements sûrs et abordables, en particulier pour

les filles et les femmes venant de régions éloignées. La lutte contre l'exploitation et le harcèlement sexuels passe par la mise en place de mécanismes de signalement sûrs et l'application de mesures disciplinaires rapides à l'encontre des auteurs de ces actes. Les politiques de soutien aux étudiantes enceintes, telles que les horaires flexibles et l'apprentissage à distance, les aideront à achever leur formation en ETFP.

L'entrée sur le marché du travail ETFP à l'issue d'un parcours en enseignement technique et formation professionnelle est difficile en raison de l'insuffisance des possibilités d'emploi et du soutien institutionnel limité, en particulier pour les femmes, qui sont sujettes à des disparités et à des préjugés basés sur le genre. Cette transition peut être facilitée par le renforcement des partenariats entre les établissements d'ETFP, les secteurs de l'emploi et les agences pour l'emploi des jeunes afin de créer des parcours professionnels clairs et des programmes de placement efficaces. Des programmes de sensibilisation à l'égalité de genre et une orientation professionnelle adaptée peuvent renforcer la confiance des femmes et remettre en question les normes. Les incitations et les campagnes du secteur privé mettant en avant les femmes qui ont réussi peuvent également modifier les préjugés des employeurs. Les programmes de mentorat et les services de carrière améliorés peuvent mettre les étudiants en contact avec des professionnels de l'industrie, tandis que la formation à l'entrepreneuriat et les réseaux de mentors féminins peuvent offrir aux femmes de meilleures opportunités économiques.

En résumé, sur le site, plusieurs problèmes se posent aussi bien aux garçons qu'aux filles tout au long des quatre étapes : les obstacles bureaucratiques, l'insuffisance des ressources et des infrastructures, ainsi que les résultats scolaires limités. Cependant, certains obstacles - bien qu'ils affectent également les garçons - sont plus prononcés chez les filles : en particulier ceux liés aux contraintes financières, au manque de soutien familial et aux difficultés liées à l'accessibilité ou à l'absence d'internat. En outre, les filles sont confrontées à des défis uniques : les stéréotypes de genre, les mauvais traitements et le harcèlement sexuel (par les familles d'accueil, les pairs à l'école et le personnel scolaire), la grossesse et la

maternité, ainsi que les tâches ménagères. Si l'intensité de chacun de ces facteurs peut varier d'un individu à l'autre, il convient toutefois de noter qu'une multitude de contraintes en place compromettent la capacité des filles à s'inscrire, à suivre et à achever avec succès l'ETFP. Ces contraintes sont sensiblement différentes de celles qui affectent les garçons. Des efforts multisectoriels et à plusieurs niveaux doivent être déployés simultanément pour y remédier.

Cette recherche montre également que soutenir les femmes et les filles tout au long des quatre étapes de leur éducation nécessite des efforts administratifs pour intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des établissements d'ETFP. Il s'agit notamment d'intégrer l'égalité de genre dans la dotation en personnel, les programmes et les processus budgétaires, de renforcer considérablement les capacités en matière d'intégration de la dimension de genre, de mettre en place des unités d'orientation professionnelle au sein de tous les établissements d'ETFP et d'améliorer le développement des ressources humaines en tenant compte des spécificités de chaque sexe. Pour une amélioration et une responsabilisation continue, il est également essentiel d'établir un cadre solide de suivi et d'évaluation (S&E) pour collecter des données administratives, de renforcer la collecte de données ventilées par sexe et d'introduire des systèmes d'audit participatifs en matière de genre. Il est important de noter que plusieurs des « solutions » identifiées dans le rapport concernent plusieurs étapes du cycle, à savoir les mécanismes de soutien financier et les questions liées à la sécurité. Une autre façon d'établir des priorités serait de s'attaquer délibérément - en premier lieu - aux problèmes qui empêchent les filles qui se sont inscrites avec succès dans l'ETFP de terminer leurs études : le harcèlement sexuel, la grossesse, la maternité et le travail non rémunéré.

Il sera essentiel de relever ces défis et de s'appuyer sur les catalyseurs identifiés, car l'accès à l'ETFP a un potentiel de transformation pour promouvoir l'autonomie économique des femmes et contribuer à l'objectif plus large de l'équité entre les sexes et du développement économique en Côte d'Ivoire.



1. Introduction

Malgré les avancées juridiques de ces dernières années, de nombreux défis persistent dans le secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire. Bien que la scolarisation ait globalement augmenté, l'ETFP reste une option moins populaire pour les hommes et les femmes, avec des taux de scolarisation particulièrement bas chez les femmes. En Côte d'Ivoire, les femmes et les filles continuent d'être fortement désavantagées par rapport aux hommes et aux garçons en ce qui concerne l'accès à l'enseignement technique et l'achèvement de celui-ci, la représentation des femmes dans les domaines techniques restant minime, en particulier dans les zones rurales. En outre, la participation des femmes aux fonctions d'enseigne-

ment, de direction et de gestion au sein des établissements d'ETFP est limitée. Et si les réformes récentes, telles que la promulgation en 2022 de la loi sur l'ETFP (n° 2022-795), marquent un progrès législatif substantiel, leur mise en œuvre pratique reste à être évaluée. Cette étude cherche à offrir une compréhension plus approfondie du contexte institutionnel et des défis associés à l'enseignement technique et à la formation professionnelle en Côte d'Ivoire en utilisant des données provenant d'étudiants et d'acteurs locaux. L'objectif est de fournir un aperçu complet essentiel au développement d'outils efficaces pour rendre opérationnel le nouveau cadre juridique du pays pour l'égalité des sexes dans l'ETFP.

Inégalité des chances

Les disparités persistantes entre les sexes en matière d'opportunités économiques entravent la pleine participation des femmes à l'activité économique en Côte d'Ivoire. Si l'écart entre les hommes et les femmes en matière de participation au marché du travail a diminué de moitié depuis 2001, il reste l'un des plus importants de la région ouest-africaine. Selon les dernières données de l'Enquête Harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages de 2021, la participation des femmes à la population active a atteint 38,6 %, contre 66,9 % pour les hommes (EHCVM 2021). La participation des femmes au marché du travail est plus faible dans les zones urbaines, où l'écart entre les hommes et les femmes est également plus important que dans les zones rurales. La participation au marché du travail est particulièrement faible chez les jeunes (15-24 ans), bien que les écarts soient moindres. La qualité de l'emploi est faible, en particulier pour les femmes : elles ont des taux plus élevés de travail à temps partiel (32,9 % contre 18,9 % pour les hommes) et des taux plus élevés de travail indépendant (7 femmes sur 10 ayant un emploi contre près de 6 hommes sur 10 ayant un emploi). Parmi les femmes actives, 61,2 % travaillent dans le secteur informel, contre 38,8 % des hommes actives. C'est particulièrement le cas dans l'emploi non agricole : presque toutes les femmes employées étaient dans le secteur informel en 2022 (92,6 % des femmes contre 82,1 % des hommes) (EHCVM 2021). Les femmes travaillent de manière disproportionnée dans le secteur des services (60,2

% contre 14 % dans l'industrie et 26 % dans l'agriculture). Cela limite encore davantage l'accès des femmes aux emplois mieux rémunérés que l'on trouve généralement dans le secteur industriel (EHCVM 2021). La différence de participation des femmes au marché du travail se traduit par un écart salarial important entre les hommes et les femmes, selon lequel les femmes gagnent 41 % de moins que les hommes (Forum économique mondial, 2023) ; 74 % de cette disparité n'est pas expliquée par des facteurs objectifs, tels que les caractéristiques individuelles des travailleurs (Bediakon et al. 2022).

Il existe également des différences significatives entre les sexes en ce qui concerne l'accès et la propriété des actifs et des finances. En 2021, seulement 37,4 % des femmes possédaient un compte auprès d'une institution financière ou d'un fournisseur de services d'argent mobile, contre 64 % des hommes. L'écart s'étend également à la propriété foncière : en 2022, 87,5 % de tous les propriétaires fonciers étaient des hommes, tandis que seulement 2,5 % des femmes possédaient des terres seules, contre 20 % des hommes, et seulement 8 % des femmes détenaient des titres fonciers, contre 22 % des hommes (EHCVM 2021). Ces contraintes réduisent non seulement la capacité des femmes à épargner, à investir et à développer des entreprises, mais elles amplifient également leur vulnérabilité économique et limitent leurs options.

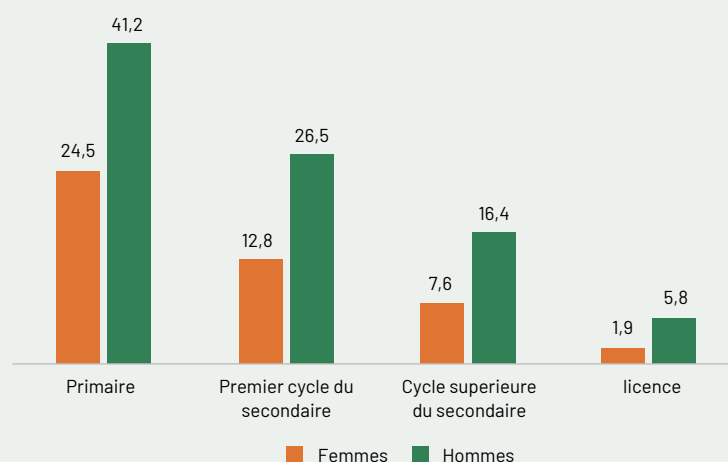
Inégalités dans l'éducation

Le niveau d'éducation de la population adulte est faible, en particulier chez les femmes, ce qui limite la qualité de la main-d'œuvre (figure 1.1). En 2021, seulement 24,5 % des femmes avaient terminé l'enseignement primaire (contre 41,5 % pour les hommes). Cela indique qu'une partie importante de la population manque de compétences de base, avec plus de 75 % des femmes adultes et plus de la moitié des hommes adultes n'ayant reçu aucune éducation formelle ou n'ayant suivi que quelques années d'école primaire. En outre, seulement 1,9 % des femmes sont titulaires d'une licence (contre 5,8 % pour les hommes). Ces faibles niveaux d'éducation contribuent à ce que les femmes accèdent principalement à des types d'emplois vulnérables. Par exemple, parmi les enseignants de l'enseignement secondaire - une

profession exigeant des qualifications spécifiques - seuls 15,5 % sont des femmes.

Les inscriptions à tous les niveaux d'enseignement ont augmenté de manière significative ces dernières années, mais les écarts entre les sexes restent évidents à tous les niveaux (figure 1.2). Les valeurs les plus récentes indiquent un taux brut de scolarisation dans l'enseignement primaire de 97 % pour les garçons et de 92 % pour les filles. Le taux d'inscription dans l'enseignement secondaire a atteint 57,8 % pour les garçons et 52,2 % pour les filles.¹ Bien que le taux de scolarisation des filles soit encore inférieur, une réduction de l'écart entre les sexes est observable. Les estimations les plus récentes sur la progression dans l'enseignement secondaire montrent même un léger avantage pour les filles (92,5 % pour les filles contre 91,5 % pour les garçons).²

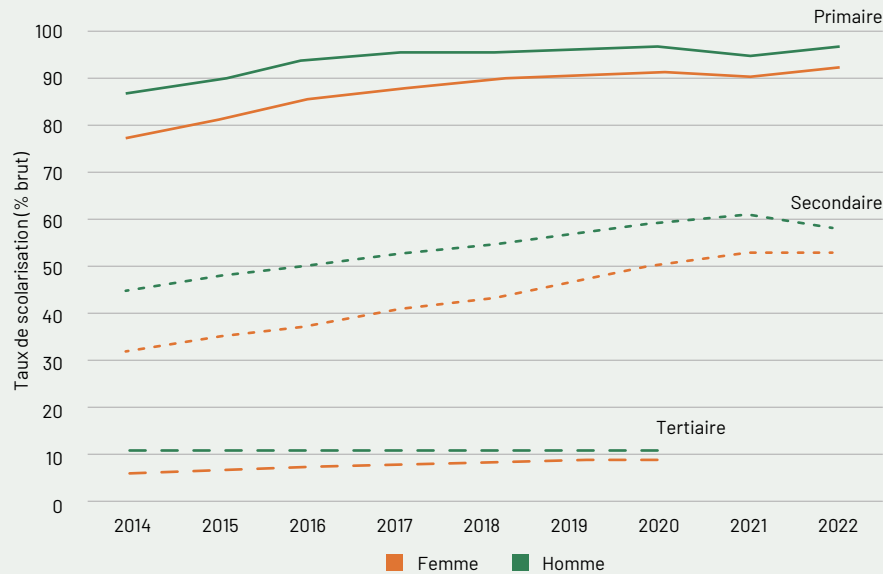
Figure 1.1. Niveau d'éducation par sexe (population de 25 ans et plus ayant au moins achevé chaque cycle) (Pourcentage)



Source : Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde (WDI 2021). Note : Les valeurs sont cumulées.

- 1 Le taux brut de scolarisation est le rapport entre le nombre total d'inscriptions, quel que soit l'âge, et la population du groupe d'âge qui correspond officiellement au niveau d'enseignement indiqué.
- 2 La progression vers l'école secondaire correspond au nombre de nouveaux élèves entrant en première année d'école secondaire une année donnée, en pourcentage du nombre d'élèves inscrits en dernière année d'école primaire l'année précédente (moins le nombre de redoublants de la dernière année d'enseignement primaire l'année donnée).

Figure 1.2. Taux de scolarisation par niveau d'éducation (brut, pourcentage)



Source : Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde (WDI 2021).

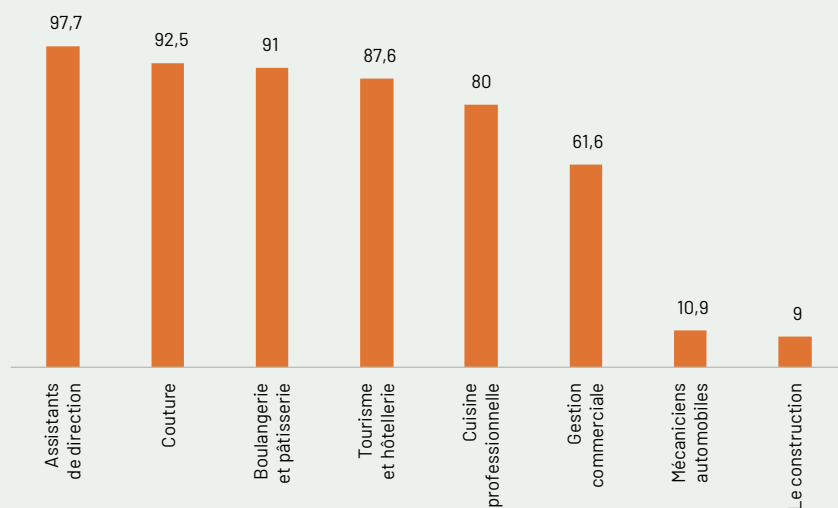
Note : Étant donné que le point de données de 2018 était manquant pour les inscriptions dans l'enseignement supérieur, la valeur a été imputée comme étant la moyenne des valeurs de 2017 et 2018.

Les données relatives aux inscriptions en Côte d'Ivoire mettent en évidence une importante disparité entre les sexes dans les programmes d'ETFP, les femmes étant moins nombreuses que les hommes à s'inscrire à des formations techniques. Les femmes ne représentent que 48 % de l'ensemble des nouveaux candidats et sont largement sous-représentées dans les écoles publiques d'ETFP, avec seulement 36,9 % contre 62 % pour les hommes (DPS 2021). En outre, les femmes ne représentent que 10 % des filières industrielles dans l'ETFP et l'enseignement général (METFPA 2020). Dans l'ETFP, les femmes s'inscrivent principalement dans

les secteurs des services, où elles représentent 68,2 % des apprenants. Toutefois, leur présence dans les secteurs industriels est limitée à 18,1 %, avec de fortes concentrations dans des domaines tels que la boulangerie et la pâtisserie (91 %), la cuisine professionnelle (80 %) et la gestion commerciale (61,6 %). À l'inverse, les hommes dominent dans la construction (91 %) et la mécanique automobile (89,1 %). Malgré ces disparités, les femmes dominent dans les activités du secteur tertiaire, notamment en tant qu'assistantes de direction (97,7 %), dans la couture (92,5 %) et dans le tourisme et l'hôtellerie (87,6 %) (figure 1.3).³

3 Le secteur tertiaire fait référence au secteur des services de l'économie.

Figure 1.3. Présence des femmes dans différents domaines de l'ETFP (pourcentage, 2020)



Source : METFPA 2020

Les recherches menées dans d'autres pays confirment en outre que les politiques d'égalité des sexes dans l'ETFP peuvent offrir des avantages économiques considérables aux femmes et à la société. L'ETFP augmente la probabilité que les femmes s'engagent dans des activités génératrices de revenus et créent leur propre entreprise (Bandiera et al., 2020), y compris pour les nouveaux entrepreneurs (Rosas Raffo et al. 2017). En outre, l'ETFP stimule les revenus et les bénéfices des entreprises des femmes (Adoho et al. 2014), améliore leurs perspectives d'emploi, même dans des secteurs dominés par les hommes comme l'informatique (Azevedo

et al. 2013 ; Honorati 2015), et encourage la stabilité et l'indépendance financières en augmentant la possession d'un compte bancaire et l'épargne (Honorati 2015). En Côte d'Ivoire, la corrélation entre l'enseignement supérieur et l'augmentation du rendement de l'éducation est particulièrement prononcée pour les femmes. Les femmes ayant suivi une formation dans l'ETFP bénéficient d'un taux de rendement de 124 %, contre 93 % pour les hommes (EHCVM 2018), ce qui souligne le potentiel de transformation des politiques d'ETFP dans la promotion de l'autonomie économique et de l'entrepreneuriat des femmes.

Un engagement en faveur de l'égalité

La Côte d'Ivoire a fait preuve d'un engagement fort pour faire progresser l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'éducation grâce à une série de réformes juridiques et politiques transformatrices visant à rectifier les déséquilibres entre les sexes et à établir les bases d'initiatives futures. Plusieurs changements législatifs importants ont été introduits au fil des ans :

- **2009** : l'arrêté n° 0075/MEN/DELC interdit les châtiments physiques et dégradants à l'encontre des élèves.
- **2014** : la création du Groupe de travail pour la protection de l'enfant en milieu scolaire a introduit un code

de conduite avec un accent particulier sur le traitement éthique des adolescentes (arrêté n° 0112/MENET/CAB et 0111 MENET/CAB).

- **2015** : la loi n° 2015-635 impose la scolarisation obligatoire de tous les enfants âgés de 6 à 16 ans et coïncide avec l'inauguration du comité de pilotage de l'initiative «Ami des enfants, ami des filles».
- **2017 et 2019** : la création de clubs pour les mères d'élèves filles et l'introduction d'un système scolaire flexible pour accueillir les élèves commençant à des âges non traditionnels ont marqué de nouveaux progrès.

Parallèlement aux mesures législatives, le gouvernement a mis en place plusieurs cadres politiques pour favoriser l'égalité des sexes dans le secteur de l'éducation :

- **2016-2020** : le plan national de développement (PND) est axé sur l'accélération du développement du capital humain et du bien-être social. Ce plan comprend des objectifs spécifiques pour améliorer l'accès à l'éducation et la qualité de l'enseignement.
- **2016-2025** : le plan stratégique de réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (PSRETFP) prescrit l'égalité d'accès et d'opportunités pour les filles dans les domaines industriels.
- **2016-2025** : le plan sectoriel éducation/formation (PSE) vise à fournir à la Côte d'Ivoire de ressources humaines de qualité et productives grâce à une éducation équitable, inclusive et alignée sur les besoins du marché du travail.
- **2018** : le plan stratégique pour l'accélération de l'éducation des filles (PSAEF) a proposé des actions budgét-

tisées pour promouvoir les résultats scolaires des filles par le biais de bourses, de programmes de mentorat et d'initiatives de sensibilisation de la communauté.

- **2015** : la Direction de l'égalité et de l'équité du genre (DEEG) 2018 a été créée pour réduire les disparités entre les sexes à tous les niveaux d'enseignement, elle se concentre sur le suivi des progrès et la promotion de politiques qui favorisent l'égalité des chances pour les filles.

Des avancées significatives ont été réalisées pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment dans le domaine de l'ETFP :

- **2012** : création de la Cellule Genre du ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (Arrêté n° 2012-383).
- **2022** : adoption de la loi sur l'orientation de l'enseignement technique et la formation professionnelle, imposant l'intégration des principes d'égalité des sexes dans l'ETFP (tableau 1.1).

Tableau 1.1. Directives pertinentes en matière de genre dans la loi d'orientation de l'ETFP de 2022

Article 7	L'ETFP devrait être fondé (entre autres) sur le principe de l'égalité des sexes.
Article 9	Il ne devrait pas y avoir de discrimination fondée sur le sexe pour l'accès à la formation professionnelle.
Article 18	L'un des principaux objectifs de l'ETFP est d'intégrer la culture du genre et de l'inclusion sociale dans toutes ses stratégies.
Article 22	L'État est chargé de garantir la qualité, l'équité et l'égalité dans le système d'ETFP.
Article 25	L'accès à l'ETFP devrait être ouvert à tous, et en particulier aux femmes et aux différents groupes vulnérables.
Article 30	L'État est responsable de la réforme de l'ETFP, en tenant compte de l'équité et de l'égalité entre les sexes.
Article 73	Interdit toute forme de violence et de harcèlement dans les locaux des établissements d'ETFP. Les actes de violence sont passibles de sanctions administratives et disciplinaires.
Article 78	Les principes d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes doivent être respectés par le personnel de l'ETFP dans l'exercice de ses fonctions professionnelles et pour assurer le fonctionnement du système d'ETFP.

Objectifs et méthodologie de la recherche

Cette recherche vise à identifier les obstacles et les facteurs favorables rencontrés par les jeunes femmes pauvres de Côte d'Ivoire quant à l'accès, la participation et l'achèvement des programmes d'enseignement technique et de formation professionnelle (ETFP). L'étude vise spécifiquement à :

- Identifier les défis auxquels les femmes et les filles sont confrontées dans le système d'ETFP de Côte d'Ivoire,

en particulier en ce qui concerne l'inscription, la fréquentation, l'achèvement et la transition vers le marché du travail.

- Déterminer les facteurs catalyseurs existants qui facilitent la réussite des femmes et des filles tout au long des quatre étapes de l'étude du cycle de l'ETFP.

- Recommander des interventions réalisables, fondées sur des données probantes, qui s'attaquent à ces obstacles et s'appuient sur les éléments facilitateurs identifiés pour améliorer la participation des femmes aux programmes d'ETFP et les résultats obtenus.

Le document issu de cette recherche s'aligne sur les priorités définies dans la stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière de genre pour la période 2024-2030. Il contribue au résultat 2 de l'objectif stratégique 1 en se concentrant sur le renforcement du capital humain, en remettant en question les attitudes et les barrières liées au genre dans le développement des compétences, en offrant des idées pour lutter contre le harcèlement sexuel dans le secteur de l'ETFP et en promouvant l'éducation inclusive. En outre, ses conclusions peuvent être utilisées pour développer les compétences des femmes et des filles en vue d'obtenir de meilleurs emplois, pour améliorer la conception de la formation technique et professionnelle et pour dévoiler les préjugés des employeurs et des éducateurs. En même temps, cette recherche soutient la promotion de la participation et des opportunités économiques des femmes, comme le décrivent l'objectif stratégique 2 et son résultat 3. Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les femmes signifient l'égalité d'accès à un emploi rémunérateur et satisfaisant. Pour assurer cet accès, il faut agir sur plusieurs fronts, par exemple en développant les compétences techniques et socio-émotionnelles des femmes et en encourageant leur participation dans les secteurs dominés par les hommes par le biais de programmes scolaires et communautaires.

De même, le plan d'action régional de la Banque mondiale sur le genre (RGAP) pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre 2023-2027 souligne l'importance de combler les écarts de revenus entre les hommes et les femmes par des interventions ciblées dans les domaines de la formation et de l'éducation. L'accent mis dans ce document sur l'identification des interventions spécifiquement conçues pour les femmes, tant urbaines que rurales, reconnaît le rôle vital que ces efforts jouent dans l'amélioration de leur participation économique. Des initiatives telles que les bourses d'études et les efforts visant à remettre en question les normes sociétales restrictives complètent l'élargissement de l'accès des femmes à l'enseignement technique et professionnel et favorisent un environnement dans lequel elles sont encouragées à travail-

ler dans des secteurs mieux rémunérés, traditionnellement dominés par les hommes. Ensemble, ces efforts s'alignent sur des objectifs régionaux plus larges visant à promouvoir l'autonomisation économique et à créer des opportunités plus équitables sur les marchés du travail. De même, une nouvelle initiative dans la région Afrique occidentale et centrale de la Banque mondiale - l'initiative phare AGREE (Adolescent Girls' Resilience, Education, and Empowerment) - contient également un niveau élevé d'ambition pour soutenir les réformes pertinentes de la politique de genre dans le secteur de l'éducation en vue de combler les lacunes existantes, ce travail aura donc une portée potentielle plus large et informera les initiatives au-delà du contexte de la Côte d'Ivoire.

Cette étude utilise un modèle de recherche qualitative pour explorer les disparités de genre au sein du système d'ETFP en Côte d'Ivoire. Le processus de recherche a comporté les étapes suivantes :

- Examen des instruments et documents nationaux pertinents : un examen complet des textes juridiques, des orientations politiques, des rapports parlementaires, des dotations budgétaires nationales, de la constitution de la Côte d'Ivoire et des données quantitatives.
- Analyse documentaire sur le genre et l'ETFP : identification de stratégies efficaces pour combler les écarts entre les genres et promouvoir l'égalité de genre dans le secteur de l'ETFP.
- Cartographie et identification des principales parties prenantes : identification systématique des parties concernées par les discussions sur l'élaboration des politiques.
- Collecte de données qualitatives : les données qualitatives ont été collectées par le biais d'entretiens avec des informateurs clés (KII), de discussions de groupe (FGD) et d'entretiens individuels (IDI). Cette approche permet une compréhension nuancée des aspects subjectifs et complexes du contexte institutionnel et des défis rencontrés par le personnel et les apprenants.

Le processus de sélection de l'échantillon de données qualitatives s'est déroulé en trois phases, en collaboration avec le ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Pour s'assurer que l'étude reflète la diversité des perspectives et des contextes, une approche d'échantillonnage minutieuse a été conçue. La Côte d'Ivoire

a été divisée en cinq macro-régions basées sur les unités de la Direction Régionale de la Formation Professionnelle (DRFP). Les DRFP ont été choisies sur la base de deux critères clés : les régions ayant la plus faible représentation féminine dans le secteur secondaire (par exemple, l'industrie manufacturière et la construction) ou les régions ayant les taux de pauvreté les plus élevés, où les femmes sont surreprésentées. Ce processus a permis d'identifier cinq régions : Korhogo, Dabou, Bouaké, Man et Abengourou. Parmi celles-ci, 68 établissements publics d'ETFP proposant des cours à prédominance masculine ont été présélectionnés. Enfin, des visites d'écoles ont permis d'évaluer la faisabilité de l'intégration de ces établissements dans la sélection finale, ce qui a conduit à la collecte de données auprès de sept lycées et centres de formation professionnelle dans les régions choisies.

Des entretiens avec des informateurs clés ont été menés avec diverses parties prenantes afin d'obtenir des informations sur les défis systémiques, les initiatives prometteuses et les possibilités d'améliorer l'égalité de genre dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels en Côte d'Ivoire. Les personnes interrogées étaient les suivantes :

- Les fonctionnaires de l'administration centrale et régionale : ils ont fourni une image complète des défis systémiques et des initiatives prometteuses.
- Directeurs et personnel de l'ETFP : ils ont donné un aperçu des défis spécifiques auxquels les femmes sont confrontées dans les programmes d'ETFP et des mesures institutionnelles mises en œuvre pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Représentants élus locaux : connaissance partagée des besoins locaux et des défis auxquels les femmes sont

confrontées, ce qui permet d'orienter l'élaboration des politiques.

- Organisations de la société civile travaillant sur les droits des femmes et l'éducation : a fourni des informations sur les lacunes existantes et les obstacles persistants.
- Représentants du secteur privé : ils ont souligné les attentes en matière de compétences et les initiatives visant à promouvoir la diversité et l'égalité de genre, en alignant les programmes éducatifs sur les besoins du marché du travail.

L'étude comprenait des discussions de groupe et des entretiens individuels avec divers groupes d'étudiantes afin de recueillir des points de vue sur les défis auxquels sont confrontées les femmes dans l'ETFP et les solutions potentielles en Côte d'Ivoire. La conception visait à obtenir une vue d'ensemble des expériences des femmes dans les programmes d'ETFP, y compris celles qui poursuivent activement leurs études, celles qui ont été confrontées à des obstacles à l'entrée et celles qui ont achevé leurs programmes et se trouvent à différents stades de leur carrière ou de leur parcours éducatif (cf. Le tableau 1.2 pour la répartition de l'échantillon).

Les directives éthiques ont été respectées, y compris les garanties de confidentialité et l'obtention de formulaires de consentement signés. Les entretiens ont été menés dans des espaces privés afin de garantir la confidentialité.⁴ Des outils de collecte de données spécifiques ont été élaborés pour chaque groupe d'échantillonnage de cette étude et utilisés par les enquêteurs pendant le travail sur le terrain (voir l'annexe).

4 Les lignes directrices éthiques qui ont servi de base aux protocoles de recherche comprennent le rapport Belmont (National Institute of Health 1978), Putting Women First (Les femmes d'abord) : Recommandations en matière d'éthique et de sécurité pour la recherche sur la violence domestique à l'égard des femmes (Organisation mondiale de la santé 2001) ; et Researching Violence against Women : A Practical guide for researchers and activists (Ellsberg et Heise 2005). L'équipe a également suivi les directives établies par le Comité national d'éthique des sciences de la vie et de la santé de Côte d'Ivoire et les lois locales pertinentes, y compris la loi sur les statistiques et la loi sur la protection des données. Avant de commencer la recherche, l'étude a été approuvée par un comité international d'éthique - HML IRB.

Tableau 1.2. Distribution de l'échantillon

	Groupe témoin	Total
FGD-1	Les jeunes femmes qui poursuivent actuellement des études dans des domaines traditionnellement masculins de l'ETFP (18-24 ans).	11
FGD-2	Femmes qui souhaitaient suivre une formation en ETFP mais qui n'ont pas été sélectionnées pour s'inscrire au cours des trois dernières années (18-24 ans)	1
TOTAL FGDs		12
IDI-1	Femmes ayant poursuivi des études dans l'ETFP mais les ayant abandonnées à un moment donné après avoir été inscrites au cours des trois dernières années (18-24 ans)	9
IDI-2	Femmes ayant achevé l'ETFP et travaillant actuellement, y compris en stage	6
IDI-3	Femmes ayant achevé l'ETFP, ne travaillant pas et ne poursuivant pas d'études	10
TOTAL IDI		25
KII-1	Administration centrale et gestion régionale	3
KII-2	Directeurs et proviseurs des lycées de formation, membres de l'administration et enseignants de l'établissement	20
KII-3	Société civile, élus locaux en charge de l'éducation	4
KII-4	Secteur privé	4
TOTAL KII		32

Note : FGD = focus group discussion ; IDI = individual interview ; KII = key informant interview.

Ce rapport présente les résultats de l'étude décrite ci-dessus. En recueillant des données directement auprès des apprenants et des parties prenantes locales qui connaissent bien les réalités de la mise en œuvre des politiques, cette recherche offre des perspectives enrichissantes sur les aspects

subjectifs et complexes de la vie des apprenants, ainsi que sur le contexte institutionnel et les défis. Ces informations sont essentielles pour évaluer l'efficacité et le caractère inclusif des programmes actuels d'ETFP et pour élaborer des politiques éducatives plus efficaces.

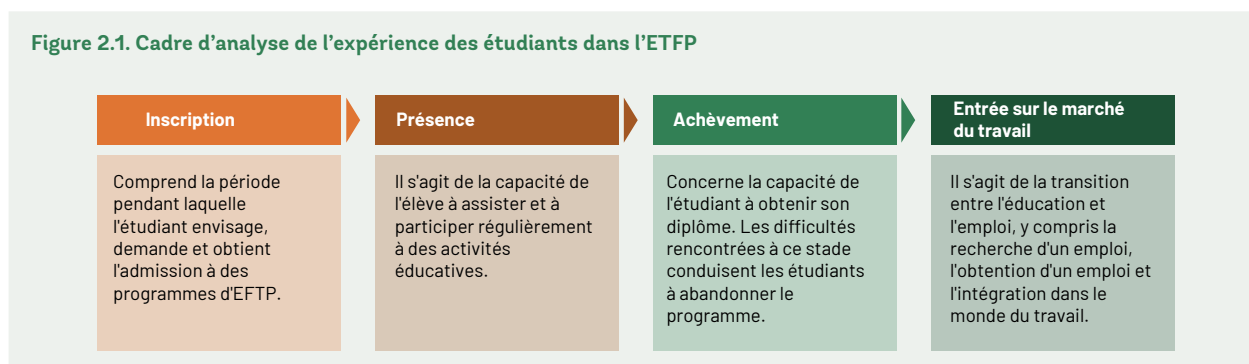


2. Résultats de la recherche

Cette section présente les résultats de la recherche, en soulignant les divers facteurs qui influencent les expériences des apprenants dans les établissements d'ETFP en Côte d'Ivoire, en particulier celles des femmes et des filles. Les résultats sont classés en quatre grandes étapes de l'expérience étudiante : inscription, fréquentation, achèvement et entrée sur le marché du travail (figure 2.1). À chaque étape, les problèmes généraux affectant tous les apprenants ainsi que les défis spécifiques et les facilitateurs ayant un impact plus

important sur les jeunes femmes sont présentés. Cette approche permet une compréhension globale des obstacles et des soutiens qui influencent les parcours éducatifs des apprenants, en mettant l'accent sur les dynamiques spécifiques au genre. Cependant, il est important de reconnaître que ces étapes sont interconnectées et que certains défis peuvent s'étendre sur plusieurs étapes, impactant l'expérience des apprenants de manière complexe.

Figure 2.1. Cadre d'analyse de l'expérience des étudiants dans l'ETFP



Les principales conclusions des quatre étapes sont résumées dans la figure 2.2 et ci-dessous :

- L'inscription** : Les obstacles financiers, l'influence de la famille, la répartition géographique limitée et la perception de l'ETFP comme une option de repli sont des facteurs importants qui affectent l'inscription des apprenants. Les processus bureaucratiques liés à l'inscription et à l'enregistrement sont difficiles à gérer. Les femmes sont confrontées à des difficultés supplémentaires, telles que les préjugés culturels et à une forte influence familiale qui les découragent de s'orienter vers des domaines techniques et la priorité donnée à l'éducation des garçons au sein des familles, ce qui limite encore leurs possibilités. Toutefois, le soutien financier de la famille et les encouragements sociaux jouent un rôle crucial dans la motivation des filles à poursuivre l'enseignement technique et la formation professionnelle. La perception des avantages pratiques de l'ETFP et les bourses institutionnelles facilitent également grandement l'inscription.
- L'assiduité** : Les contraintes liées à la répartition géographique, la mauvaise gestion financière, l'insuffisance des internats, les problèmes de sécurité et la nécessité de concilier travail et études ont une incidence sur l'assiduité des élèves. Les longues distances à parcourir pour se rendre à l'école, associées à un manque d'options d'internat fiables, peuvent sérieusement entraver l'assiduité, en particulier pour les élèves des zones rurales et les femmes et les jeunes filles. Pour les jeunes femmes, les problèmes de harcèlement, de manque de personnel féminin, les mauvais traitements dans les familles d'accueil et de conciliation des responsabilités familiales avec les obligations scolaires semblent plus prononcés.⁵ L'environnement hostile créé par ces facteurs entraîne souvent un stress émotionnel et affecte leurs résultats scolaires et leur bien-être général. Malgré ces difficultés, les encouragements des enseignants et le soutien de la famille motivent considérablement les filles à assister régulièrement aux cours. En outre, la résilience et la motivation intrinsèque des jeunes

5 Étant donné que seules des étudiantes ont été interrogées dans le cadre de cette étude, l'affirmation selon laquelle certains problèmes concernent «davantage» les femmes ne repose pas sur une comparaison entre étudiants et étudiantes, mais a) sur le fait que certains problèmes affectent davantage les femmes en raison de leurs rôles respectifs (soins, harcèlement sexuel, violence liée au sexe, etc.) et b) sur les références des informateurs clés confirmant l'exposition disproportionnée des femmes à ces problèmes.

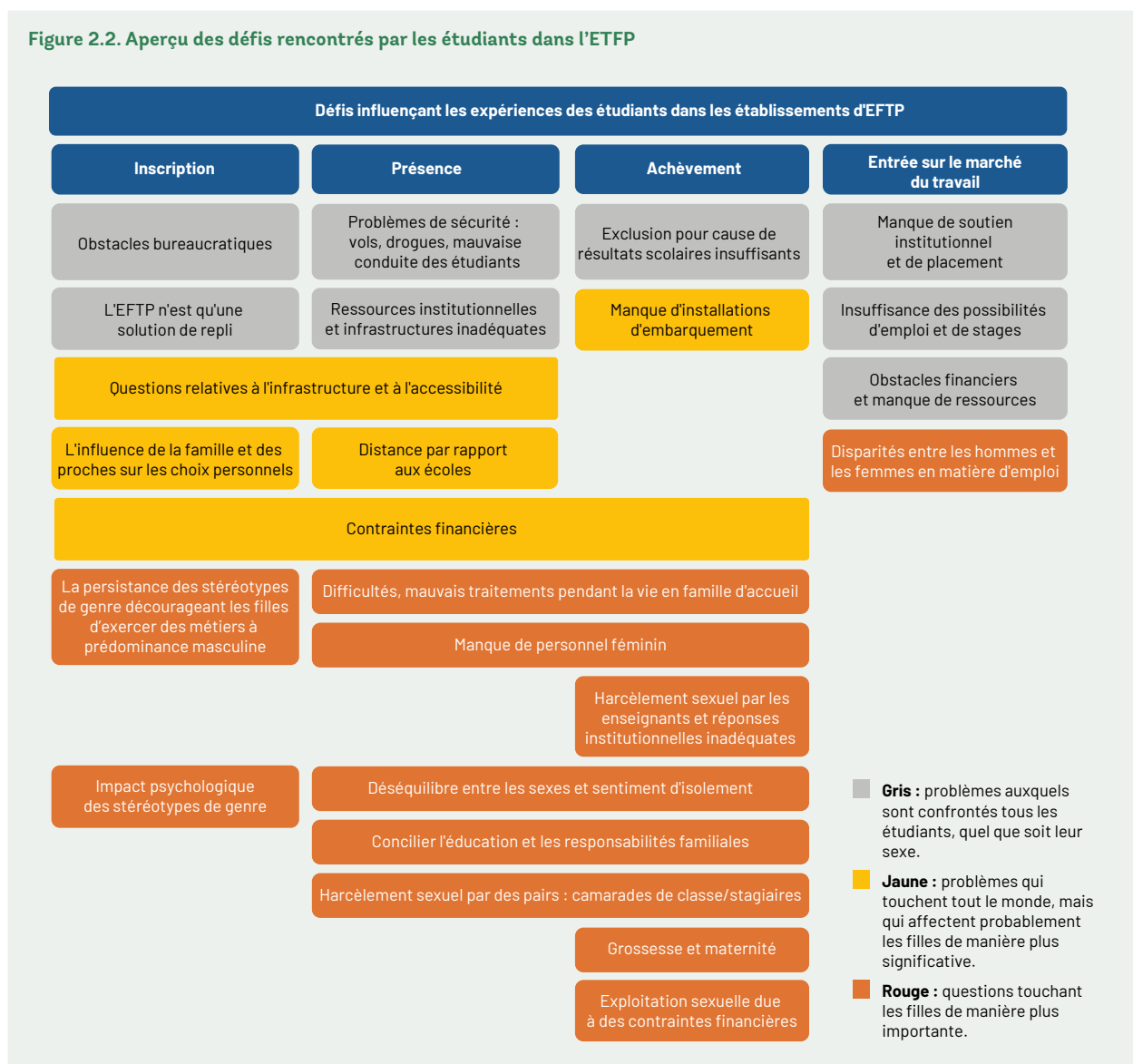
femmes les aident à persévérer malgré les obstacles qu'elles rencontrent.

- **L'achèvement :** Le stress financier, les difficultés scolaires et la qualité compromise d'ETFP (grâce aux contraintes en matière de ressources, la capacité limitée des apprenants à assister régulièrement aux cours et la vétusté des équipements) influencent les taux d'achèvement des études. Les contraintes financières n'affectent pas seulement l'inscription, mais continuent à peser sur les apprenants tout au long de leur formation, entraînant souvent des taux d'abandon élevés. L'implication massive dans les travaux ménagers non rémunérés, les grossesses précoces et la stigmatisation sociale, ainsi que l'impact du harcèlement sexuel de la part des enseignants, affectent particulièrement la capacité des jeunes femmes à terminer leurs études. Malgré ces difficultés, de nombreux apprenants, en particulier les jeunes femmes, font preuve d'une résilience et d'une détermination remarquables pour surmonter ces obstacles et réussir leurs études. Le soutien familial, financier et institutionnel, y compris des politiques scolaires souples pour les étudiantes enceintes, joue un rôle crucial pour permettre aux jeunes femmes de terminer leurs études.
- **Entrée sur le marché du travail :** Les possibilités d'emploi limitées et le manque de soutien institutionnel pour le placement sont des défis courants auxquels

sont confrontés les diplômés. Les disparités entre les sexes en matière d'offres d'emploi, ainsi que les préjugés des employeurs, entravent encore davantage la transition des jeunes femmes vers le marché du travail. Les stages et les expériences professionnelles pratiques sont essentiels pour obtenir un emploi, mais la disponibilité et la qualité de ces opportunités sont souvent inadéquates. Toutefois, la collaboration avec les agences pour l'emploi des jeunes et les perceptions positives de certains employeurs concernant l'éthique de travail des femmes facilitent l'entrée des jeunes femmes sur le marché du travail. En outre, les programmes de mentorat et d'orientation professionnelle sont essentiels pour aider les jeunes femmes à s'orienter plus efficacement sur le marché du travail.

Les figures 2.2 et 2.3 donnent un aperçu visuel des principaux défis que rencontrent les étudiants dans l'enseignement technique et la formation professionnelle en Côte d'Ivoire. La figure 2.2 fait la distinction entre les problèmes qui affectent tous les étudiants, quel que soit leur genre (encadré en gris), les problèmes qui affectent tous les étudiants, mais probablement les filles dans une plus large mesure (jaune) et les problèmes qui affectent davantage les filles (rouge). Toutefois, ces distinctions sont purement indicatives, étant donné que les regroupements sont basés sur l'évaluation subjective des personnes interrogées et qu'aucun étudiant n'a été interrogé dans le cadre de cette étude.

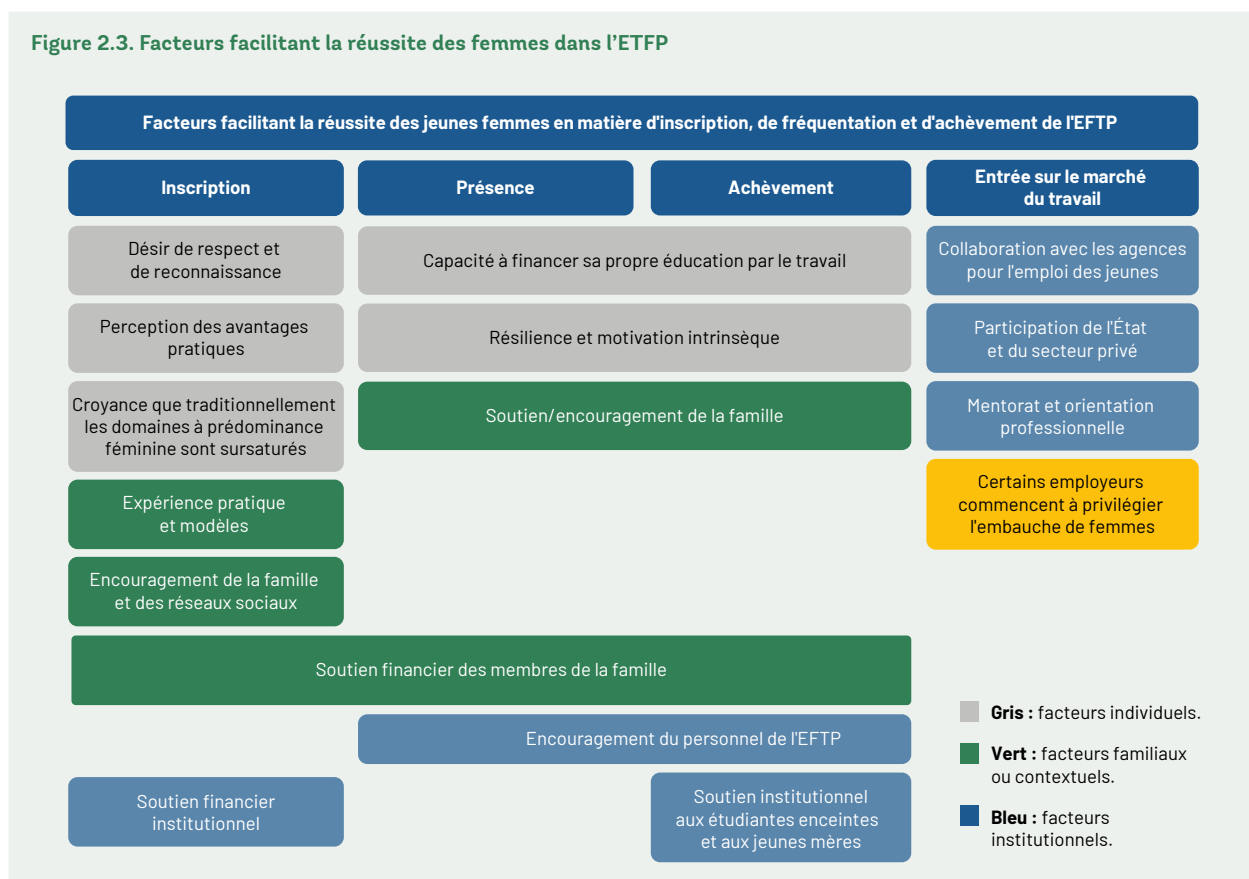
Figure 2.2. Aperçu des défis rencontrés par les étudiants dans l'ETFP



La figure 2.3 présente une vue d'ensemble des facteurs favorables identifiés pour améliorer la capacité des filles à s'inscrire, à suivre et à achever l'ETFP et à se réorienter plus efficacement vers le marché du travail. Dans cette figure,

les facteurs de niveau individuel sont indiqués en gris, les facteurs liés à la famille/au contexte sont indiqués en vert et les facteurs liés à l'institution sont indiqués en bleu.

Figure 2.3. Facteurs facilitant la réussite des femmes dans l'ETFP



La discussion de chacune des quatre étapes présentées ci-dessous résume à son tour les résultats de l'étude concernant, premièrement, les défis généraux affectant les expériences d'ETFP des jeunes ; deuxièmement, les défis pertinents pour les jeunes femmes ; et troisièmement, les facteurs de réussite des jeunes femmes dans l'ETFP. Tout au

long de la discussion, les résultats sont éclairés par des citations tirées des entretiens avec les informateurs principaux, des discussions de groupe et des entretiens individuels menés au cours de la phase de collecte des données qualitatives de la recherche.

Inscription

Cette section examine les facteurs influençant l'inscription dans les programmes d'ETFP en Côte d'Ivoire. Cette première étape de l'expérience étudiante implique la décision initiale de s'inscrire à un programme d'ETFP et le processus

d'inscription. Pour contextualiser, l'encadré 2.1 présente une vue d'ensemble de la structure de l'ETFP et du processus d'admission.

Encadré 2.1. Structure de l'ETFP et processus d'admission

En Côte d'Ivoire, l'ETFP s'adresse aux jeunes de 15 à 27 ans. Les élèves qui s'inscrivent au lycée à partir de la onzième année peuvent choisir de s'inscrire dans des établissements d'ETFP. Les élèves ayant obtenu le BEPC (diplôme de fin d'études secondaires inférieures) ont la possibilité de poursuivre des études techniques dans des lycées techniques conduisant à un baccalauréat technique (B, G1, G2, E, F1, F2, F3, F4 et F7), ou ils peuvent choisir de suivre une formation professionnelle dans des lycées/centres professionnels conduisant au BT (Brevet de Technicien), au BEP (Brevet d'étude professionnelle), ou au BP (Brevet Professionnel). Ils ont également la possibilité de s'orienter vers des filières techniques et professionnelles plus tôt, à la fin de la deuxième année du collège. Les élèves peuvent opter pour un premier diplôme professionnel, appelé CAP (certificat d'aptitude professionnelle), qui dure de 2 à 3 ans, ou obtenir un CQP (certificat de qualification professionnelle), qui atteste qu'ils possèdent une qualification donnée. Les élèves ayant obtenu le CAP et justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle peuvent poursuivre leur formation professionnelle dans les Centres de Perfectionnement aux Métiers (CPM) ou dans les Centres de Formation Professionnelle (CFP) et obtenir un BP ou un BEP après 2 ans.

L'accès à toutes les formes d'ETFP est faible et inégalement réparti dans le pays, avec une forte concentration d'écoles et de centres dans le district autonome d'Abidjan. Le système national de développement des compétences techniques et professionnelles reste faible par rapport à la demande potentielle. Cette demande est estimée à 1,1 million de jeunes à l'horizon 2026, selon le plan sectoriel éducation-formation. Or, le système actuel, avec 142 741 apprenants (dont 49% de femmes) en 2023 dans le cadre du METFPA, couvre à peine 13% de cette demande potentielle. L'offre publique comprend 67 structures publiques, dont 3 lycées techniques et 64 centres de formation professionnelle. Depuis 2020, chaque région du pays dispose d'au moins un centre de formation professionnelle. Cependant, le système n'accueille que l'équivalent de 6,2 % des apprenants en âge de fréquenter l'école secondaire. Avec plus de 657 établissements privés, le secteur privé représente 91 % de l'offre de formation technique et professionnelle, mais la qualité des établissements privés et de la formation est jugée médiocre.

Processus d'admission : Le processus commun d'admission dans les écoles et centres publics d'ETFP comprend une orientation et des examens d'entrée. L'ETFP est gratuit pour les apprenants admis par ces voies. Toutefois, certains apprenants qui ne remplissent pas le critère d'âge ou qui ne sont pas disponibles pour suivre les cours de jour peuvent s'inscrire aux cours du soir. Ces apprenants doivent payer leurs frais de scolarité. Cela garantit une large accessibilité à l'enseignement technique et à la formation professionnelle en accueillant un large éventail d'apprenants par le biais de plusieurs modalités. En raison du faible niveau de l'offre publique d'ETFP, le ministère place certains apprenants dans des établissements d'ETFP privés et subventionne les frais de scolarité de chaque apprenant qu'il leur envoie. Les apprenants qui ne sont pas admis dans les établissements publics peuvent choisir des établissements privés où ils doivent payer la totalité des frais de scolarité.

Processus d'inscription : Une fois admis, les étudiants suivent les étapes suivantes :

- **Premier accueil :** Les élèves sont accueillis par un inspecteur de l'éducation qui recueille les informations nécessaires et les oriente vers les éducateurs.
- **Documentation :** Les étudiants fournissent des documents d'identification et paient les frais annexes.
- **Attribution des classes :** Après avoir payé les frais de scolarité, les étudiants présentent leurs reçus pour vérification et reçoivent leur emploi du temps.

Admissions inclusives : Selon les informateurs clés, les écoles techniques mènent des campagnes de sensibilisation pour informer le public sur les possibilités d'éducation, en ciblant particulièrement les enfants qui ont abandonné l'école, afin de s'assurer qu'ils peuvent poursuivre leurs études.

Les expériences des apprenants en ETFP général sont influencées à la fois par des défis et des éléments favorables. Les obstacles financiers ont un impact significatif sur la capacité des apprenants à s'inscrire et à persévérer dans les programmes d'ETFP. De nombreux apprenants dépendent de leur famille pour le soutien financier, et lorsque les ressources sont rares, l'éducation peut devenir inaccessible. La perception de l'ETFP comme un choix secondaire par rapport à l'enseignement général a également une incidence sur le moral et l'engagement des apprenants. La navigation dans les processus bureaucratiques d'enregistrement est un autre obstacle majeur, le manque d'orientation formelle rendant le processus lourd et décourageant. Malgré ces difficultés, le soutien familial, l'influence des proches, les expériences pratiques et la perception des avantages pratiques de l'ETFP jouent un rôle crucial dans la motivation des élèves à poursuivre et à réussir dans l'enseignement professionnel.

Défis majeurs affectant l'inscription des jeunes dans l'ETFP

Perception de l'ETFP comme une option de repli :

L'ETFP est souvent considéré comme un choix secondaire par rapport à l'enseignement général. Les apprenants se tournent souvent vers l'ETFP après avoir échoué dans les voies académiques traditionnelles, ce qui affecte leur moral et leur estime de soi. Ils peuvent avoir l'impression de se contenter d'une option moins prestigieuse, ce qui peut les dissuader de s'engager pleinement dans leur formation professionnelle. Toutefois, dans certains cas, les élèves finissent par apprécier le caractère pratique de l'ETFP.

«J'ai découvert cette opportunité lorsque j'ai reçu mes résultats au BEPC. Comme je n'avais pas réussi, le directeur m'a suggéré de m'orienter vers les lycées professionnels et les écoles techniques. Cela m'a donné le courage d'essayer, et j'ai fini par m'y plaire et y rester». (Jeune femme actuellement inscrite dans l'ETFP)

Naviguer dans les processus bureaucratiques : Le processus d'inscription aux programmes d'ETFP est souvent lourd et manque de conseils formels. Les apprenants sont

confrontés à des défis importants, tels que la collecte de nombreux documents et la gestion des obstacles logistiques, ce qui peut être épuisant et décourageant. Cette charge administrative peut dissuader les apprenants potentiels de s'inscrire.

«Ce qui m'a fatigué, c'est d'envoyer un extrait et une photocopie de la carte d'identité de mes parents.... C'était épuisant, et faire les papiers de nationalité était aussi fatigant.» (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)

Obstacles financiers : Les contraintes financières ont un impact significatif sur la capacité des apprenants à s'inscrire à des programmes d'ETFP. Le coût de l'éducation peut être prohibitif et de nombreux apprenants comptent sur les membres de leur famille pour les aider financièrement, ce qui peut constituer un obstacle si la famille manque de ressources.

«J'ai reçu l'aide de mon grand frère, qui m'a aidée à payer mes frais d'inscription. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)

Défis particulièrement pertinents pour l'inscription des jeunes femmes dans l'ETFP

Comme nous l'avons vu précédemment, les données administratives mettent en évidence une disparité significative entre les sexes dans les programmes d'ETFP en Côte d'Ivoire, les femmes étant moins nombreuses que les hommes à s'inscrire à des cours techniques (voir l'introduction). Les données qualitatives indiquent que les femmes sont confrontées à des difficultés considérables pour s'inscrire dans l'ETFP, notamment des obstacles financiers et des préjugés culturels qui, dans certaines familles, donnent la priorité à l'éducation des garçons et découragent les filles de s'orienter vers des domaines à prédominance masculine et imposant des attentes en matière de vie domestique limitées par les rôles traditionnels des hommes et des femmes. L'impact psychologique de ces stéréotypes affecte la confiance

des filles et leurs choix de carrière. En outre, les problèmes d'infrastructure et d'accessibilité constituent des obstacles importants, en particulier pour les femmes qui sont souvent confrontées à des restrictions de mobilité plus importantes, à des problèmes de sécurité et à des attentes culturelles qui limitent leur capacité à voyager ou à vivre loin de chez elles.

Toutefois, des facteurs de soutien tels que l'aide financière de la famille, l'encouragement social et les bourses institutionnelles contribuent de manière significative à motiver les filles à poursuivre des études dans le domaine de l'ETFP. En outre, le désir d'être respectées et d'avoir de meilleures perspectives de carrière pousse de nombreuses jeunes femmes à remettre en question les normes de genre. Les modèles et les réussites de femmes dans des domaines dominés par les hommes jouent également un rôle crucial en incitant d'autres femmes à suivre des voies similaires.

Problèmes d'infrastructure et d'accessibilité

La répartition géographique des établissements d'ETFP constitue également un obstacle à l'inscription des apprenants, 31 % de ces établissements étant situés à Abidjan (DPS 2021) alors que cette ville abrite 22 % de la population du pays. Cette concentration implique que les apprenants des autres régions doivent voyager ou se déplacer pour accéder à ces opportunités de formation. Si cette situation affecte tous les apprenants, quel que soit leur genre, elle a un impact disproportionné sur les femmes. Les femmes sont souvent confrontées à des restrictions de mobilité plus importantes, à des problèmes de sécurité et à des attentes culturelles qui limitent leur capacité à voyager ou à vivre loin de chez elles. En outre, le manque de proximité des établissements d'ETFP signifie que les femmes doivent trouver un logement sûr et abordable, ce qui n'est pas toujours possible. Cette constatation est conforme aux conclusions de l'Organisation internationale du travail (2020), qui montrent que la disponibilité limitée des écoles d'ETFP, en particulier dans les zones rurales et reculées, constitue un obstacle important à l'inscription des femmes (OIT 2020).

«Il n'y avait pas de BT à Korhogo. C'était à Man, Daokouro... Pour se déplacer, pour aller, comme je ne connais personne si je pars, je vais avoir une maison. Alors, quand j'ai pensé à tout ça, je me suis dit, il va falloir que j'oublie la

formation, je vais me chercher sur le marché». (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Des obstacles financiers exacerbés par des préjugés culturels

Les contraintes financières restent un obstacle majeur qui affecte la capacité des apprenants à s'inscrire à des programmes d'ETFP. Les femmes, en particulier, souffrent davantage de la priorité accordée à l'éducation des garçons dans certaines familles. Cette priorité signifie qu'en cas de contraintes financières, les filles sont plus susceptibles d'être retirées de l'école ou de se voir refuser la poursuite de leurs études au profit de leurs frères. En outre, la disparité actuelle des taux de bourses pour les différents niveaux de formation professionnelle exacerbe ce problème, augmentant ainsi la probabilité qu'elles ne poursuivent pas une formation professionnelle plus poussée. Ces obstacles financiers empêchent de nombreuses jeunes femmes compétentes d'envisager des programmes d'ETFP. Cette constatation est conforme à la littérature internationale, qui suggère également que les coûts directs et indirects élevés de l'enseignement de l'ETFP, associés à un accès limité au financement et aux actifs, représentent un défi financier disproportionné et significatif pour de nombreuses femmes, en particulier celles issues de ménages à faibles revenus, à l'échelle mondiale (OIT, 2020).

«Lorsque les familles ont des difficultés financières, elles préfèrent éduquer les garçons plutôt que les filles. (Jeune femme ayant suivi l'ETFP mais l'ayant abandonné)

«Je pense que nous devons nous assurer que le taux de bourse pour les jeunes filles est le même, que ce soit au CAP ou au BT. (Informateur clé local)

Préjugés sociaux et stéréotypes de genre : Les rôles et stéréotypes traditionnels liés au genre continuent de décourager les filles de suivre un enseignement professionnel dans des domaines perçus comme dominés par les hommes. Ces pré-

jugés sont renforcés par les membres de la famille, les pairs et la société dans son ensemble, ce qui crée un environnement défavorable à l'adoption de l'ETFP par les jeunes femmes.

«De nombreux parents étaient initialement réticents à l'idée que leur fille exerce une profession dite masculine. Lorsque la fille voulait faire de la peinture ou de l'électricité, les parents lui faisaient comprendre que c'était un travail d'homme, et qu'il fallait donc faire de la couture ou de la coiffure». (informateur clé local)

«Les gens m'ont vue et m'ont dit que ce n'était pas un travail de femme, que je ne serais pas capable de le faire. Mon frère aîné m'a dit de ne plus le suivre, mais je voulais montrer que je pouvais aller plus loin. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)

«Ils disent que les femmes, normalement, n'ont pas leur place à l'école. La place d'une femme est dans la cuisine, d'une manière ou d'une autre.» (Jeune femme ayant postulé mais n'ayant pas été sélectionnée pour l'ETFP)

L'impact psychologique des stéréotypes de genre :

Les filles intériorisent souvent ces stéréotypes, ce qui affecte leur confiance et leurs choix en matière d'enseignement professionnel. La peur d'être jugée ou de ne pas être prise au sérieux dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes dissuade de nombreuses filles de poursuivre certaines carrières. Ce préjugé intériorisé peut être plus préjudiciable car il affecte leurs aspirations professionnelles à long terme et leur estime de soi.

«Je pense que c'est une question de confiance en soi. Les femmes ont tendance à ne pas avoir suffisamment confiance en leurs capacités». (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Autres obstacles : Bien qu'ils n'aient pas été explicitement mentionnés par les participants à cette étude, il est important de prendre en compte d'autres obstacles à l'inscription des femmes mis en évidence dans la littérature et qui s'appliquent probablement aussi au contexte de la Côte d'Ivoire. Par exemple, l'Organisation internationale du travail indique qu'à l'échelle mondiale, les femmes et les filles obtiennent souvent de mauvais résultats aux examens d'entrée en raison de lacunes dans les connaissances et les compétences essentielles, telles que les mathématiques et la culture numérique (OIT 2020). L'accès limité à une éducation de qualité et aux ressources de préparation exacerbe ce problème. Il est probable que cela s'applique également à la Côte d'Ivoire, où les taux de réussite des femmes dans l'enseignement primaire sont de 24,5 % contre 41,2 % pour les hommes, et les taux de réussite dans le premier cycle de l'enseignement secondaire sont encore plus disparates, avec 12,8 % pour les femmes et 26,5 % pour les hommes. Ces disparités suggèrent que les femmes peuvent être moins bien préparées aux examens d'entrée, ce qui limite leurs possibilités de s'inscrire dans des programmes d'ETFP.

Facteurs facilitant l'inscription des jeunes femmes à l'ETFP

Les facteurs contribuant à l'inscription des jeunes femmes dans des programmes d'ETFP découlent d'une multitude de facteurs, notamment les motivations individuelles, le soutien familial et des influences contextuelles et institutionnelles plus larges. Ces facteurs favorables ne peuvent être catégorisés distinctement par genre en raison de l'approche méthodologique de l'étude, qui n'incluait pas les apprenants masculins. Cette limitation signifie que les résultats sont basés sur des évaluations subjectives et des références de la part des informateurs principaux, qui mettent en évidence des problèmes affectant les femmes de manière disproportionnée en raison des rôles de genre et des attentes de la société.

«Les jeunes du village s'y mettent un peu. Ils prennent exemple sur moi. (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)

«Il y a une étudiante... l'enseignant a commencé à nous expliquer comment elle était et, après sa formation, comment elle était devenue, alors j'ai dit que moi aussi je deviendrais comme elle». (Jeune femme ayant achevé un cycle d'ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Soutien financier et logistique de la famille : De nombreux étudiants dépendent fortement de leurs parents, oncles, tantes et autres membres de la famille pour couvrir les frais d'éducation, y compris les frais de scolarité, de transport et de fournitures. Certains parents sont même prêts à s'endetter pour financer les études de leurs enfants. Les étudiants ont également indiqué qu'ils recevaient des contributions financières modestes mais significatives de diverses sources, telles que des partenaires, des voisins et parfois même des connaissances. Les parents et les membres de la famille s'occupent souvent de la logistique et des aspects financiers de l'inscription, contribuant ainsi à atténuer les obstacles bureaucratiques et financiers mentionnés parmi les défis décrits ci-dessus. Les tâches telles que la collecte des documents nécessaires et le paiement des frais, exemple, sont souvent prises en charge par les membres de la famille, ce qui permet aux étudiants de se concentrer sur la préparation leurs études.

«Mon père a tout payé ; il est venu ici pour m'inscrire à l'école. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)

«Mon père n'avait pas d'argent, mais il a pris un crédit pour m'inscrire à ce concours et venir ici. Il n'avait pas assez d'argent. Il a pris plus de crédit pour passer son examen, pour m'inscrire. C'était un peu difficile. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)

«Papa me l'a suggéré, et comme c'est papa, ce sont ses moyens, alors j'ai préféré suivre ce qu'il disait.» (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)

Encouragement de la famille et des réseaux sociaux.

Le rôle de la famille et des réseaux sociaux dans l'encouragement ou le découragement de la participation à l'éducation a été fréquemment mentionné, confirmant l'influence des attentes de la société et du soutien familial. De nombreux participants ont souligné l'influence significative des membres de leur famille qui les ont encouragés à suivre des cours d'ETFP. Ce soutien contribue à s'opposer aux attentes et préjugés de la société et peut considérablement renforcer la confiance et la détermination d'une fille à réussir dans des domaines non traditionnels. De nombreux apprenants sont influencés par les membres de leur famille, en particulier les parents et les oncles, dans le choix de leur domaine d'études. Cette influence peut parfois l'emporter sur le choix personnel, les apprenants choisissant des cours en fonction des décisions de leurs proches plutôt que de leurs propres intérêts. Bien que cela puisse limiter l'autonomie personnelle, cela constitue également un système de soutien solide qui encourage les apprenants à poursuivre des études professionnelles.

«Mon oncle m'a encouragé. Il m'a dit : 'Tu dois venir et faire le travail de ce garçon. Si tu fais cela, tu seras aimé par beaucoup de gens'. Alors, j'ai aimé ça aussi.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Expérience pratique et modèles : L'exposition à des expériences pratiques et à des modèles au sein de la famille et de la communauté joue un rôle essentiel dans les choix des apprenants. L'observation de membres de la famille ou de professionnels locaux réussissant dans certains domaines motive les élèves à suivre des voies similaires. Cette exposition pratique contribue à contrer les perceptions négatives de l'ETFP et à mettre en évidence ses avantages tangibles. En outre, le fait de fournir des modèles et des exemples de femmes ayant réussi dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes peut inciter les filles à suivre des voies similaires. Les données mettent en évidence un «effet de contagion» où le fait de voir d'autres femmes réussir motive d'autres femmes à suivre leurs traces, créant ainsi un cycle d'influence positif.

«Mon oncle faisait le même travail. Il nous donnait toujours des conseils et nous disait que ce travail, si tu l'avais fait, tu ne le perdrais jamais». (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Perception des avantages pratiques : Malgré la stigmatisation, de nombreux apprenants sont attirés par l'ETFP pour ses avantages pratiques, tels que la prévention du chômage et la possibilité de créer une entreprise. Ces avantages offrent un retour sur investissement plus immédiat et plus tangible que les filières académiques générales, ce qui fait de l'ETFP une option attrayante pour ceux qui recherchent des voies directes vers la stabilité économique.

Soutien financier institutionnel. Les incitations financières, telles que les bourses d'études, jouent un rôle essentiel dans la motivation des filles à suivre un enseignement technique et professionnel. Certaines filles ont reçu des bourses beaucoup plus élevées que les garçons de leur école. L'attribution de bourses aux filles ayant obtenu de bons résultats scolaires semble être un facteur de motivation important.

«Souvent, quand je suis sur la route, je vois des constructions métalliques et des petits conteurs. Quand on finit de faire ça en tant que fille, on ne va pas rester sans rien faire ; on peut travailler pour soi, créer sa propre entreprise et se faire un petit coin pour s'en sortir.» (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine) (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)

Le désir de respect et de reconnaissance : La recherche du respect et de la reconnaissance pousse de nombreuses jeunes femmes à défier les normes de genre et à exceller dans les domaines qu'elles ont choisis. Elles pensent qu'exceller dans des professions dominées par les hommes leur vaudra un plus grand respect, tant sur le plan professionnel que social. Les femmes qui s'inscrivent finalement à l'ETFP expriment leur détermination à surmonter ces défis et à réussir. Cette détermination est souvent alimentée par le désir de montrer l'exemple aux autres filles.

«Nous voulons être parmi les meilleures filles, pour que demain nous puissions dire à notre enfant de faire comme ceci, etc. Donc en tant que fille, il faut se transformer, comme en devenant un garçon, les autres te respecteront aussi.» (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)

Attente d'une sursaturation des domaines féminins : La conviction que les domaines traditionnellement dominés par les femmes sont sursaturés et offrent des possibilités d'emploi limitées incite les filles à s'orienter vers des domaines non traditionnels où elles perçoivent de meilleures perspectives d'emploi. Ce choix stratégique est motivé par le désir d'avoir des opportunités d'emploi tangibles et de progresser dans leur carrière.

« J'ai fait de la mécano-soudure parce qu'il y a beaucoup de femmes. C'est un peu facile d'embaucher des femmes parce qu'ils savent qu'il y a assez de garçons.» (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)

Présence

Cette section examine les facteurs influençant l'assiduité dans les programmes d'ETFP en Côte d'Ivoire. L'assiduité fait référence à la capacité de l'étudiant à assister et à participer régulièrement à ses cours et à ses activités éducatives.

Les problèmes d'assiduité peuvent être à la fois de courte durée et persistants, et avoir un impact sur l'expérience et les performances de l'étudiant. Bien que ces problèmes affectent

négalement les apprenants, ils n'apparaissent pas dans les données comme des raisons principales d'abandon.

Les établissements d'enseignements techniques et de formations professionnelles sont confrontés à des défis importants qui affectent l'assiduité et l'engagement des apprenants. L'inadéquation des financements et des ressources se traduit par des équipements insuffisants et obsolètes, des classes surchargées et une pénurie d'enseignants qualifiés, autant d'éléments qui entravent l'efficacité de l'apprentissage et entraînent un taux d'absentéisme plus élevé. En outre, la mauvaise gestion financière et les conflits administratifs dégradent encore plus l'environnement d'apprentissage en provoquant des pénuries de ressources. Les problèmes de sécurité, tels que la consommation de drogue et les vols, perturbent le cadre éducatif, rendant l'assiduité difficile. De nombreux apprenants, qui doivent autofinancer leur éducation par le biais de leur travail, ont du mal à concilier leurs obligations professionnelles et scolaires, ce qui les amène souvent à manquer des cours. En outre, les longues distances entre le domicile et l'école, aggravées par des moyens de transport inadéquats, ajoutent au défi, amenant les apprenants à arriver en retard ou à manquer complètement les cours. L'ensemble de ces facteurs a un impact sur l'expérience globale et la réussite des apprenants dans les programmes d'ETFP.

Défis généraux affectant la participation des jeunes à l'ETFP

Cette section examine les facteurs influençant l'assiduité dans les programmes d'ETFP en Côte d'Ivoire. L'assiduité fait référence à la capacité de l'étudiant à participer régulièrement à ses cours et à ses activités éducatives. Si des problèmes d'assiduité peuvent survenir, ils sont souvent liés à une participation irrégulière, qui peut perturber l'expérience et les performances de l'étudiant. Ces problèmes ne sont pas directement cités comme des raisons principales d'abandon, mais peuvent conduire à un désengagement qui, avec le temps, contribue aux problèmes d'achèvement des études.

Ressources et infrastructures institutionnelles inadéquates : La qualité des établissements d'ETFP est souvent compromise en raison d'un financement inadéquat et de contraintes en matière de ressources. Cela a un impact direct sur la capacité des apprenants à assister régulièrement aux

cours. Par exemple, l'insuffisance et la vétusté des équipements limitent les expériences d'apprentissage pratique, ce qui rend la formation moins efficace et moins attrayante. En outre, les classes surchargées et la pénurie d'enseignants qualifiés privent les étudiants de l'attention individuelle dont ils ont besoin, tandis que la mauvaise gestion financière, y compris les ventes d'équipement, et les conflits internes au sein de l'administration rendent l'environnement d'apprentissage moins attrayant.

Problèmes de sécurité et de mauvaise conduite : Des problèmes tels que la consommation de drogues, les vols et les écarts de conduite des apprenants perturbent gravement l'environnement d'apprentissage, le rendant moins propice à l'assiduité. L'absence de mesures de sécurité adéquates, notamment un manque de personnel et une surveillance insuffisante, entraîne des vols fréquents et d'autres atteintes à la sécurité, ce qui affecte la capacité des apprenants à s'engager dans les activités éducatives prévues.

«Nous avons subi des vols, en particulier dans notre atelier d'électronique. Nous avions des écrans didactiques qui ont été emportés». (In-formateur clé local)

Contraintes financières pour les apprenants : De nombreux apprenants financent eux-mêmes leurs études en travaillant sous diverses formes. Bien que cela démontre leur résilience et leur débrouillardise, il peut s'avérer très difficile de concilier travail et études. La nécessité de travailler pour financer leurs études oblige souvent les apprenants à manquer des cours ou à arriver en retard, ce qui affecte leur assiduité et leurs résultats scolaires.

«J'ai travaillé comme domestique dans une famille pendant trois ans. J'ai économisé avant de commencer la formation. Mais pendant la formation, ce n'était pas facile parce que l'argent que j'avais économisé n'était pas très élevé.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

L'éloignement de l'école : Les longues distances entre le domicile et l'école, combinées à des moyens de transport inadéquats, rendent la fréquentation régulière de l'école difficile. De nombreux élèves doivent parcourir de longues distances à pied, ce qui est à la fois épuisant et décourageant. Le temps et les efforts nécessaires pour se déplacer peuvent entraîner des retards et de l'absentéisme, en particulier lorsqu'ils sont associés à des problèmes de logement.

Défis particulièrement pertinents pour la participation des jeunes femmes à l'ETFP

Les jeunes femmes participant à des programmes d'ETFP sont confrontées à des défis importants qui ont un impact sur leur réussite scolaire et leur bien-être. Nombre d'entre elles sont victimes de mauvais traitements et de harcèlement lorsqu'elles vivent dans des familles d'accueil, où le contrôle financier et l'exploitation créent un stress émotionnel important. La peur du harcèlement ou de l'agression dans ces situations de vie ajoute à leur anxiété et les empêche de se concentrer sur leurs études. Le harcèlement par les pairs, par les biais d'avances persistantes et de messages inappropriés, crée un environnement d'apprentissage hostile. Le déséquilibre entre les genres au sein des programmes d'ETFP entraîne un sentiment d'isolement et de scepticisme de la part des pairs et des instructeurs. L'absence de personnel féminin limite les modèles et le soutien aux étudiantes.

En outre, le fait de devoir concilier les études avec les responsabilités ménagères et le travail est une source de stress supplémentaire et de perturbation des études. L'insuffisance des installations d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH) constitue un obstacle supplémentaire, en particulier pendant les menstruations, ce qui entraîne l'absentéisme et a un impact sur l'expérience éducative des étudiantes.

Difficultés, mauvais traitements et abus lors de la vie en famille d'accueil :

«Mon père me dit que si c'est ça, vous allez me dire votre prix et que je paierai à la fin du mois et que tant que mon père n'aura pas envoyé l'argent, il ne me le donnera pas. ... Sa femme, elle, elle vend, elle fait du placali, tu fais son placali, son attiéké, tu fais son poisson, tout,

tout. ... Mais si tu n'as pas payé, elle ne te servira pas. Si tu veux, tu dois avoir faim, tu vas vouloir mourir, elle ne te servira pas. ... J'ai dû rester là pendant un an, j'ai dit que je ne pouvais pas... ça affecte même mes notes ici, je ne dors pas, je ne me repose pas. ... La fille, c'est ce qu'elle dit que son père fait, si elle dit à son père qu'elle ne veut pas voir d'étrangers dans la maison et que son père dit que non, il ne peut pas me garder là-bas. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)

De nombreuses jeunes femmes subissent de graves difficultés, des mauvais traitements et du harcèlement lorsqu'elles vivent dans une famille d'accueil. Le contrôle et l'exploitation financiers sont monnaie courante, certaines familles d'accueil refusant aux apprenants l'argent et les ressources à moins qu'ils ne soient payés par leur famille. Cette dépendance financière oblige les apprenants à travailler sans compensation appropriée, ce qui crée un stress émotionnel et psychologique grave qui a un impact sur leurs résultats scolaires et leur bien-être général. L'environnement devient encore plus hostile lorsque les membres de la famille font preuve d'une attitude peu accueillante, ce qui isole encore plus les apprenants et affecte leur santé mentale.

Le fait de vivre avec des parents ou des connaissances peut également exposer les jeunes femmes à des situations dangereuses, notamment à des risques de harcèlement sexuel ou d'agression. La peur d'être seule avec les hommes du foyer peut créer un environnement d'anxiété et de stress constants, ce qui affecte encore plus leur capacité à se concentrer sur leurs études.

Harcèlement par les pairs et les enseignants :

Participant : Au début, ce n'était pas la première fois que cela arrivait. Quand c'est arrivé, j'ai appelé mon oncle et je lui ai dit ce qui se passait. Il m'a dit de partir et, si cela se reproduisait, de venir le leur dire. Quand cela s'est reproduit, je l'ai appelé, mais il m'a dit que je ne pouvais pas quitter la cour comme ça. Si je

partais, cela créerait un conflit entre eux. Mais si je restais, ce n'était pas bon pour moi non plus.

Modérateur : En quoi n'était-ce pas bon pour vous ?

Participant : Ce n'était pas bien parce que souvent tout le monde était hors de la cour, et quand je quittais l'école, j'étais seule avec lui. On ne sait jamais, il pouvait m'agresser à tout moment, alors je lui ai dit que je ne pouvais pas rester là. J'ai appelé son grand frère, le petit frère de mon père, qui m'a dit que si c'était comme ça, je ne devais pas rester dans la cour. C'est ce qui s'est passé. (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Le harcèlement par les pairs et les enseignants est un problème important pour les jeunes femmes dans les programmes d'ETFP. Les avances persistantes, les messages inappropriés et les menaces physiques créent un environnement d'apprentissage hostile, qui affecte gravement leur sentiment de sécurité et d'appartenance.

«J'ai été harcelée en première année par un gars en BTS, en deuxième année. Il me faisait des avances que je n'acceptais pas. Le soir à 23 heures, il m'envoyait des messages comme si j'étais une prostituée». (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)

Déséquilibre entre les genres et sentiment d'isolement : L'important déséquilibre entre les genres dans les programmes d'ETFP crée un sentiment d'isolement et de malaise chez les étudiantes. Le fait d'être en minorité dans un environnement à prédominance masculine leur donne souvent l'impression de ne pas être à leur place et d'avoir du mal à s'intégrer. L'absence d'une atmosphère de soutien

et d'intégration est un obstacle à leur réussite scolaire. Les étudiantes sont souvent confrontées au scepticisme et à des attentes moindres de la part de leurs pairs et parfois même de leurs professeurs, et sont parfois reléguées au second plan par leurs pairs et professeurs masculins.

Participant A : J'ai remarqué que parfois, lorsque je demande de l'aide en classe, certains garçons pensent que je les drague ou que je veux me rapprocher d'eux. Je leur dis que non, j'ai juste besoin d'aide pour résoudre ce problème. Ils se mettent alors à agir bizarrement ou à être trop gentils, ce qui me met mal à l'aise.

Participant D : Oui, et quand on ne s'intéresse pas à elles, elles deviennent parfois un peu hostiles ou simplement dédaigneuses. C'est comme si elles ne supportaient pas le fait que nous soyons là pour apprendre et non pour être leurs petites amies potentielles ou quelque chose comme ça.

(Jeunes femmes actuellement inscrites dans l'ETFP dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes)

«(...) ici, il n'y a que des garçons, quatre filles dans la pièce. On se voyait bizarres parmi les garçons. Nous n'étions pas habituées. (Jeune femme ayant terminé l'enseignement de l'ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Certains garçons disent : «Ce n'est pas le travail d'une femme ; les femmes ne peuvent pas soulever beaucoup de poids ; c'est pour nous, les garçons». Quand elle est dans un groupe de quatre, cinq, six garçons et qu'elle est la seule fille, ils ont tendance à la reléguer au second plan.» (informateur clé local)

Manque de personnel féminin : Les femmes ne représentent que 17,7 % de l'ensemble du personnel éducatif de l'ETFP. Cette tendance se retrouve dans toutes les régions et présente des variations mineures entre les établissements publics (18,7 %) et privés (16,9 %) d'ETFP. La représentation des femmes dans les différents rôles au sein de ces établissements - administration, gestion ou soutien - reste nettement inférieure à celle de leurs homologues masculins. Plus précisément, les femmes représentent 33,4 % du personnel administratif, 32 % du personnel d'encadrement dans l'ETFP privé et public, et seulement 25 % du personnel de soutien dans l'ETFP public. Ce manque de représentation n'affecte pas seulement l'environnement d'apprentissage, mais limite également la disponibilité de modèles pour les étudiantes.

«Oui, c'est ce que je vous dis, les professeurs qui enseignent purement la profession sont uniquement des hommes. Tous les professeurs d'atelier sont des hommes. Il n'y a pas de femmes parmi nous. Nous n'avons que des hommes. (Informateur clé local)»

Concilier les études, les responsabilités familiales et le travail : Les étudiantes doivent souvent concilier leurs études avec un travail ou des activités entrepreneuriales pour subvenir à leurs besoins financiers. En outre, cet équilibre implique des responsabilités ménagères importantes, telles que la cuisine, le ménage et la prise en charge des frères et sœurs ou d'autres membres de la famille, qui peuvent interférer avec leurs études et être une source de stress.

«C'est comme si vous arriviez à l'école et qu'il y avait un enfant à la maison. Je me réveille à 5 heures, à 5 heures je suis réveillée, je veux prendre mon cahier pour étudier un peu à 5 heures, mais je suis obligée de faire les choses de l'enfant pour qu'il puisse manger et ensuite venir à l'école. Souvent, quand j'arrive, je ne repars qu'à 17 heures. Donc, il faut que je garde quelque chose pour l'enfant et pour celle qui le garde aussi, je ne peux pas la laisser comme ça. De toute façon, ce n'est pas facile. Souvent je suis à l'école, même je pense à l'enfant s'il pleure

ou je ne sais pas». (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)»

Problèmes d'infrastructure (liés aux installations WASH) : Bien que les données spécifiques fournies proviennent d'un rapport de 2018 sur les écoles secondaires en Côte d'Ivoire, elles mettent en évidence les défis plus larges du système éducatif en ce qui concerne l'accès aux installations WASH. Les données de la Côte d'Ivoire montrent que 5,6 % des apprenants n'ont pas de point d'eau, 11,7 % n'ont pas de latrines et 35,7 % n'ont pas d'installations pour se laver les mains. Ces chiffres, bien que basés sur l'enseignement secondaire, reflètent probablement des déficiences similaires dans de nombreux établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels. Lorsque de telles installations existent, l'entretien fait souvent défaut, ce qui contribue à l'absentéisme, les filles manquant jusqu'à cinq jours d'école par mois pendant leurs menstruations (METFPA 2020).

Facteurs facilitant la participation des jeunes femmes à l'ETFP

Divers facteurs sont essentiels pour encourager la participation et l'assiduité des jeunes femmes aux programmes d'ETFP. Le soutien institutionnel, notamment de la part des enseignants et des directeurs d'école, contribue à remettre en question les normes traditionnelles en matière de genre et à renforcer la confiance en soi. La résilience personnelle et une forte motivation poussent également de nombreuses femmes à poursuivre et à réussir dans des domaines dominés par les hommes. Enfin, le soutien familial, tant financier qu'émotionnel, joue un rôle important en aidant les jeunes femmes à poursuivre leurs études malgré les difficultés auxquelles elles sont confrontées.

Encouragement des enseignants et des directeurs d'école : Le soutien institutionnel des autorités scolaires motive considérablement les filles à s'orienter vers des domaines traditionnellement dominés par les hommes. Le renforcement positif des éducateurs contribue à démanteler les stéréotypes de genre et à donner confiance aux étudiantes. Par exemple, les directeurs d'école et les enseignants encouragent les étudiantes à s'engager dans des domaines dominés par les hommes, les aidant ainsi à surmonter les barrières sociétales et le doute.

«Ce qui m'a motivée, c'est que lorsque nous sommes allées à l'école, le directeur est venu nous parler. Il a dit ici, il n'y a pas besoin de dire que c'est un travail de garçon, que c'est un travail de femme... Avec tout ça, ça m'a motivée à faire mon travail.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Résilience et motivation intrinsèque : Les femmes participant à des programmes d'ETFP affichent de fortes aspirations et une grande motivation à réussir, souvent motivées par des intérêts personnels profonds et des passions pour les domaines qu'elles ont choisis. Malgré les attentes de la société et les préjugés sexistes, leur motivation intrinsèque et leur détermination les aident à surmonter les obstacles et à exceller.

Achèvement

Cette section examine les facteurs influençant l'achèvement des programmes d'ETFP en Côte d'Ivoire. Cette étape concerne la capacité de l'étudiant à persévérer et à terminer avec succès son programme éducatif. Les obstacles à l'achèvement peuvent être de courte durée ou persistants et apparaissent comme les principales raisons des discontinuités dans les trajectoires éducatives. Les obstacles financiers constituent un problème majeur, de nombreux apprenants ayant du mal à se procurer les produits de première nécessité tels que la nourriture et le logement, ce qui les conduit au stress et à l'abandon des études. En outre, les défis académiques, notamment l'accent mis sur les connaissances théoriques et les critères de performance stricts, font que les apprenants se sentent souvent dépassés et exclus du système.

Défis majeurs affectant l'achèvement de l'ETFP par les jeunes

Obstacles financiers : Les difficultés financières rencontrées par les apprenants pour poursuivre leurs études sont un thème récurrent. Le stress financier et la pression exercée pour gérer des ressources limitées ont souvent un impact né-

«Souvent, nous voyons des hommes, ce grand type d'hommes, à la télévision, parlant en public. Nous voyons ces personnes et nous sommes fiers. Pourquoi pas moi ? Demain, je pourrai passer à la télévision, moi aussi. Elle y est arrivée. C'est un peu comme ça. (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)

Le soutien de la famille (encouragement et soutien financier) : Le soutien des membres de la famille a joué un rôle essentiel pour aider les apprenants à persévérer dans leurs études. Ce soutien allait de l'aide financière à l'encouragement moral et à l'aide logistique.

gatif sur les résultats scolaires et la santé mentale des apprenants, ce qui conduit certains à abandonner leurs études. De nombreux apprenants ont du mal à se procurer les produits de première nécessité tels que la nourriture et le logement, ce qui affecte directement leur capacité à se concentrer sur leurs études.

«Il y a des gens qui ne peuvent même pas manger, et c'est tout... Je connais un jeune, c'est bien, il n'était pas là tous les jours, mais il trouve un peu de nourriture avec moi. Tu vois, il y a des gens, même à cause de tout, ils ont abandonné. Ils sont partis à cause de quoi ? Par manque de moyens, de nourriture, de maison, de logement. Ce n'est pas parce qu'ils n'avaient pas les notes pour aller dans les classes supérieures, mais à cause des moyens, ils sont partis.» (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)

Difficultés scolaires et exclusion en raison des résultats scolaires : Les apprenants peuvent avoir du mal à faire face aux exigences académiques des programmes d'ETFP, en particulier lorsqu'ils ont des difficultés à comprendre la matière ou qu'ils échouent à plusieurs reprises aux examens. L'accent mis sur les connaissances théoriques, avec une application pratique limitée, peut être accablant. Cette pression académique peut conduire les apprenants à se décourager et à envisager d'abandonner leurs études. La lutte pour satisfaire à des critères stricts de performance académique conduit souvent à l'interruption des études pour les apprenants qui n'atteignent pas la moyenne requise. Bien qu'il existe des possibilités d'éducation alternative, comme le programme de l'école de la deuxième chance, l'efficacité de ces programmes pour réduire les taux d'abandon n'est pas évidente.⁶

«En première année, j'ai voulu abandonner, je ne comprenais pas les gens en classe. Il y a un professeur ici, il me fatigue pour que je ne comprenne pas comme ça, les cours de mécanique. Cependant, nous avons des examens dans six mois, nous prenons des sujets. En français, en maths, 38 matières au total, les matières qu'on prend à l'examen, ça compte pour sept, donc souvent on a du mal à étudier toutes ces matières. Quel est l'intérêt de le mettre dans le programme pour surcharger nos cerveaux ? Maintenant on ne fait pas de travaux pratiques, c'est que de la théorie, donc il faudrait qu'on révise ça pour nous (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnelle masculine)»

«Lorsque l'enfant n'atteint pas cette moyenne, il est naturellement exclu du système. Mais ce que nous faisons, c'est que nous essayons souvent d'orienter ces enfants vers d'autres types de formation qui sont organisés par le ministère.

Il y a le programme de l'école de la deuxième chance, tous ceux qui sont éjectés du système peuvent revenir se former dans nos structures par le biais de l'école de la deuxième chance «. (Informateur clé local)

Défis particulièrement pertinents pour l'achèvement de l'ETFP par les jeunes femmes

La fermeture ou le fonctionnement inadéquat des internats oblige de nombreuses personnes à trouver et à s'offrir un logement privé, ce qui entraîne souvent des difficultés financières et un taux élevé d'abandon scolaire chez les jeunes femmes. Les difficultés financières et le manque de logement adéquat peuvent pousser certaines d'entre elles à exploiter les relations transactionnelles pour répondre à leurs besoins fondamentaux. La grossesse perturbe également les trajectoires éducatives, 28,3 % des femmes abandonnant leur formation en raison de leur grossesse et étant confrontées à la stigmatisation et à l'isolement de la société (DPS 2021). En outre, le harcèlement sexuel par les enseignants, y compris la manipulation des notes et la honte publique, crée un environnement d'apprentissage hostile, ce qui contribue encore plus à l'abandon scolaire. Les réponses institutionnelles inadéquates à ces défis exacerbent la situation, laissant de nombreuses jeunes femmes sans soutien.

Le soutien familial et institutionnel joue un rôle essentiel pour permettre aux jeunes femmes de surmonter les difficultés liées à leur genre, telles que la grossesse, et de poursuivre leurs études. Les encouragements des membres de la famille et les politiques scolaires souples à l'égard des étudiantes enceintes sont des éléments facilitateurs importants. En outre, la résilience financière grâce à l'épargne et aux emplois à temps partiel aide les étudiantes à gérer les dépenses d'éducation, ce qui leur permet de persévérer dans les moments de stress financier les plus intenses.

Manque d'internats : Les internats jouent un rôle essentiel dans la création d'un environnement propice à l'ap-

⁶ Toutefois, il convient de noter que, bien que les disparités entre les sexes en matière d'éducation suggèrent localement que les femmes peuvent être moins bien préparées aux examens d'entrée, une fois admises, les femmes excellent souvent dans leur formation, affichant des taux de réussite aux examens professionnels à la fin de leurs cours d'ETFP plus élevés que ceux des hommes. En 2020/2021, le taux d'admission des femmes aux examens professionnels était de 68,8 %, contre 62,4 % pour les hommes. Cela indique qu'en dépit des obstacles initiaux à l'entrée, les femmes ont tendance à obtenir de meilleurs résultats que les hommes en matière de formation professionnelle.

prentissage, en particulier pour les élèves venant de régions éloignées. La fermeture ou le fonctionnement inadéquat des internats pose des problèmes importants aux élèves, en particulier aux filles. Ceux qui, en raison de contraintes financières, finissent par résider chez des membres de leur famille élargie ou chez des amis, trouvent souvent que leurs conditions de vie ne sont pas idéales pour favoriser leurs résultats scolaires et leur bien-être général. Néanmoins, les élèves font preuve de résilience et d'un engagement fort envers leur éducation. Le manque d'internats oblige les apprenants à trouver et à payer leur propre logement, qui est souvent trop cher. Cette contrainte financière est un facteur dissuasif important, qui pousse de nombreuses personnes à abandonner dès la première année en raison du coût élevé du logement.

«L'une des recommandations fortes que nous voulons faire est la réouverture de l'internat, non seulement pour tous les stagiaires mais surtout pour les jeunes filles. Vous imaginez ces jeunes filles qui arrivent de partout, certaines viennent de Korhogo, d'Abidjan, de Bouaké, de partout. Parfois quand elles arrivent ici, si elles n'ont pas de tuteur, elles sont obligées de trouver un logement qui n'est souvent pas décent et de se prendre en charge, ce qui n'est pas facile. Alors que dans un internat, l'administration aurait plus de possibilités de les suivre, de les encadrer, de les guider. C'est un grand défi. (Informateur clé local)

«Et puis pour le logement aussi, il faut gérer parce que quand on vient ici, on dit que quand on passe le concours, on doit être logé, mais c'est décourageant quand on pense qu'on n'a pas l'argent pour louer un logement, beaucoup viennent la première année et puis abandonnent à cause du logement.» (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes)

Exploitation sexuelle due à des contraintes financières :
Les difficultés financières et le manque de logement adé-

quat font qu'il est difficile pour les étudiantes de se concentrer sur leurs études. Par conséquent, certaines d'entre elles peuvent avoir recours à des relations transactionnelles pour obtenir de la nourriture ou d'autres nécessités. Cette nécessité économique peut conduire à des situations d'exploitation, même si elles n'impliquent pas toujours des activités sexuelles directes.

«Dans les quartiers, ils peuvent être poussés à exercer le plus vieux métier du monde pour s'en sortir parce que l'internat n'est pas fonctionnel loin de leurs parents. Ils peuvent être confrontés à des difficultés. (Informateur clé local, homme)

La grossesse : La grossesse perturbe considérablement les trajectoires éducatives des jeunes femmes, les obligeant souvent à choisir entre poursuivre leurs études et répondre aux attentes de la société et de la famille. Les responsabilités et les exigences de la grossesse et de la maternité font qu'il est extrêmement difficile pour les jeunes femmes de poursuivre leurs études. Elles subissent souvent la pression de la société pour se conformer aux rôles traditionnels, ce qui aggrave la difficulté de concilier l'école et la vie de famille. Les données locales indiquent qu'en moyenne, 28,3 % des femmes abandonnent leur formation professionnelle en raison d'une grossesse, ce chiffre atteignant 53,5 % dans les établissements privés contre 3,1 % dans les établissements publics (DPS 2021). Les grossesses précoces représentent 16,8 % du taux d'abandon des femmes, avec une prévalence plus élevée de 26,7 % dans l'ETFP privé et moins élevée de 6,7 % dans l'ETFP public (DPS 2021).

«L'autre est tombée enceinte l'année dernière, elle a donc reporté sa scolarité. Elle sera en deuxième année l'année prochaine». (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)

«Eh bien, j'ai un enfant. Et j'ai eu un enfant en quatrième année, alors j'ai dû abandonner l'école.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP)

En outre, la stigmatisation et les répercussions sociales de la grossesse peuvent entraîner une détresse émotionnelle et un isolement, ce qui les empêche de poursuivre leurs études.

«Quand une femme, selon eux, tombe enceinte, les filles tombent enceintes. Ils ont une autre image, il y en avait d'autres qui parlaient, il y avait des ragots. Ils vous traitaient mal, ils pensaient du mal de vous, ils vous disaient des grossièretés dans mon cas». (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes)

Le harcèlement sexuel par les enseignants : Le harcèlement sexuel par les enseignants est un facteur qui contribue à l'abandon des études par les étudiantes. Ce harcèlement peut inclure des tactiques de coercition et de représailles par l'exclusion délibérée de la classe, la manipulation des notes et la honte publique, créant ainsi un environnement d'apprentissage hostile. Les victimes de ce harcèlement sont confrontées à de graves conséquences, notamment l'interruption des études, la démoralisation et un stress psychologique à long terme.

«Certains professeurs m'ont fait des avances, j'ai refusé. Alors, c'est devenu bizarre, bizarre. Vouloir quelqu'un et ne pas l'avoir, ça fait mal. Et c'est honteux, alors pour te blesser, ils jouent avec tes notes. Ils pensent que s'ils jouent avec vos notes, vous allez céder». (Jeune femme ayant abandonné l'ETFP, Homme)

«Quand tu refuses ses avances, ce sont des menaces. Maintenant tu es comme ci, tu es comme ça». (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes)

Des réponses institutionnelles inadéquates : Malgré leurs tentatives de signaler ces incidents, les élèves se heurtent fréquemment à des réponses dédaigneuses et punitives de la part des administrations scolaires. Au lieu de

recevoir un soutien, ils sont souvent blâmés ou menacés de sanctions scolaires, telles que des notes insuffisantes, des devoirs punitifs ou l'expulsion. Ce manque de soutien institutionnel et d'empathie exacerbe la détresse de l'élève, ce qui conduit beaucoup d'entre eux à penser que l'abandon scolaire est leur seule option viable pour faire face à la situation.

Je suis allé le voir [le doyen], «Ah monsieur, je voudrais vous parler». J'ai commencé à expliquer, et le deuxième est arrivé, je ne sais pas si c'était quelques jours plus tard, le deuxième est arrivé en même temps. Il m'a dit : «Que faites-vous dans mon bureau ? Sortez.... Il m'a dit : «Si vous quittez l'école, vous partez avec vos dossiers». Alors j'ai dit : «Mais je n'ai rien fait». Alors, je suis partie et je suis rentrée chez moi... Et puis je suis rentrée chez moi, et après ça, j'ai eu d'autres problèmes, et je ne suis pas revenue. (Jeune femme ayant abandonné l'ETFP)

Facteurs facilitant l'achèvement de l'ETFP par les jeunes femmes

Soutien et encouragement de la famille et des institutions :

Le soutien familial est crucial pour les jeunes femmes, en particulier lorsqu'elles sont confrontées à des défis spécifiques à leur sexe, comme la grossesse. Une participante a fait part de son expérience de grossesse à 19 ans. Ses parents ont d'abord eu du mal à accepter sa grossesse, mais les encouragements de son père et l'accent mis sur la détermination ont joué un rôle important dans sa persévérance. La flexibilité et le soutien des établissements, en particulier pour les étudiantes enceintes, peuvent faire une grande différence. Les écoles qui s'adaptent aux besoins spécifiques des étudiantes enceintes les aident à poursuivre leurs études sans interruption.

« Mes parents ont eu du mal à accepter le cas... J'ai dit que vouloir, c'est pouvoir... Ma mère m'a accompagnée. Ma mère est venue avec moi. Nous avons donc procédé aux inscriptions

car j'étais enceinte. Ils l'ont informée que cela dépendait de son comportement et de son courage. Si elle est courageuse, on peut faire avec... La distance, entre la maison de mon tuteur et l'école, c'était très loin de l'école, alors ma mère a décidé de me faire rester à l'internat. Ils ne pouvaient pas accepter parce qu'ils pensaient que j'aurais une mauvaise image sur les autres filles. Alors ils ont dit non... Alors j'ai dû rester avec mon tuteur quand je venais prendre mes cours ; la distance était très grande, très grande, mais je m'en suis accommodée, c'est du courage.... J'ai suivi mes cours normalement jusqu'à l'accouchement... les professeurs, les membres de l'administration, ils ont toujours été là pour moi, ils m'ont encouragée à travailler... Ils m'ont toujours motivée à travailler avec la situation aussi... J'ai remercié, j'ai pu continuer... J'ai eu de bonnes moyennes au point que

les gens m'ont félicité... Ils m'ont félicitée jusqu'à présent. (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement masculins)

L'autofinancement de l'éducation : Malgré les défis posés par les contraintes financières, la capacité de nombreux apprenants à autofinancer leurs études grâce à diverses formes de travail constitue également un facteur de facilitation important. Cette autonomie témoigne de la détermination et de la capacité d'adaptation des apprenants, ce qui leur permet de poursuivre leurs études malgré les difficultés économiques. De nombreux apprenants prennent un emploi à temps partiel ou se lancent dans l'entrepreneuriat pour soutenir leur parcours éducatif, ce qui les aide à couvrir les frais de scolarité, de transport et d'autres coûts indirects liés à leur éducation. Bien qu'il puisse être difficile de concilier travail et études, les revenus générés par ces efforts fournissent les ressources nécessaires à la poursuite de l'ETFP.

Entrée sur le marché du travail

Cette section examine les facteurs influençant l'entrée sur le marché du travail des diplômés de l'ETFP en Côte d'Ivoire. Cette dernière étape implique la transition de l'éducation/formation à l'emploi. Elle comprend la recherche d'un emploi, l'obtention d'un emploi et la phase initiale d'intégration dans la population active.

En Côte d'Ivoire, le passage de l'enseignement technique et la formation professionnelle à l'emploi pour les jeunes femmes présente de nombreux défis et est facilité par divers mécanismes de soutien. L'un des défis majeurs est la rareté des stages significatifs et des voies d'accès claires à l'emploi permanent. Cette lacune souligne la nécessité de mettre en place des programmes de placement solides et de renforcer les liens entre les établissements d'ETFP et les entreprises afin d'assurer une transition fluide des diplômés vers le monde du travail. En outre, les obstacles financiers empêchent les jeunes de subvenir à leurs besoins par le biais de stages non rémunérés, de créer des entreprises ou d'acheter le matériel nécessaire à leur travail.

Du côté positif, la collaboration entre les établissements d'ETFP et les agences pour l'emploi des jeunes aide à pla-

cer les diplômés dans les entreprises, comblant ainsi le fossé entre l'éducation et l'emploi. Les mandats de l'État pour l'implication du secteur privé et les opportunités d'emploi dans des secteurs tels que l'armée et le génie civil facilitent l'intégration des jeunes femmes sur le marché du travail.

Défis majeurs affectant l'entrée des jeunes sur le marché du travail

Les diplômés de l'ETFP éprouvent des difficultés à entrer sur le marché du travail en raison du nombre limité de stages et d'offres d'emploi. Le soutien inadéquat des institutions et les obstacles financiers exacerbent la situation. Des liens plus étroits entre les institutions d'ETFP et les industries sont nécessaires pour améliorer ces transitions.

«On a fait la formation, on a eu le diplôme, ils devaient aussi nous aider à avancer... Sans les moyens aussi, on ne peut rien faire.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP)

Insuffisance des possibilités d'emploi et de stages. La rareté des stages significatifs et des voies d'accès claires à l'emploi permanent est un problème critique pour les diplômés de l'ETFP. Des stages sont proposés, mais en l'absence de liens solides entre les établissements d'ETFP et les industries, ces stages se traduisent rarement par des offres d'emploi. Le manque d'opportunités d'emploi conduit de nombreux diplômés à abandonner leur domaine d'études et à accepter des emplois sans rapport avec leur domaine d'études pour joindre les deux bouts. Cela représente non seulement une perte de potentiel pour les individus, mais aussi un gaspillage des ressources investies dans leur éducation.

«Nous devons vraiment être en mesure de suivre les étudiants, de les diriger vers différentes entreprises et même vers ceux qui refusent parce que, pour l'instant, nous leur donnons des stages. Et après les stages, après les stages ? Que font les étudiants ? (Jeune femme ayant terminé l'ETFP)

«Maintenant, avec le diplôme, je voulais aller de l'avant. Mais comme il n'y avait pas de moyens jusqu'à présent, le diplôme est dans la maison. Je l'ai laissé à la maison, je le vends.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP)

Soutien institutionnel et placement : Les apprenants ont exprimé à plusieurs reprises le besoin d'un meilleur placement professionnel et d'un soutien institutionnel continu après avoir terminé leur formation. L'absence de voies d'accès claires à l'emploi et le manque de suivi de la part des établissements d'enseignement sont des sources majeures de frustration. Il est évident que les établissements d'ETFP doivent développer des partenariats plus solides avec les entreprises pour faciliter le passage de l'éducation à l'emploi.

Obstacles financiers et manque de ressources : Le manque de capital pour subvenir à leurs besoins dans le cadre de stages non rémunérés, créer une entreprise ou acheter le matériel nécessaire pour travailler empêche de nombreux jeunes de tirer parti de leurs compétences et de leur éducation de manière efficace.

«J'ai dû interrompre mon stage parce qu'il n'était pas rémunéré et que je n'avais pas les moyens de payer le transport et la nourriture. (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP)

Défis particulièrement pertinents pour l'entrée des jeunes femmes sur le marché du travail

Les jeunes femmes de Côte d'Ivoire sont confrontées à des défis et à des opportunités notables lors de leur transition de l'enseignement technique et la formation professionnelle à l'emploi. Les disparités entre les genres en matière d'opportunités d'emploi persistent, les préjugés systémiques favorisant les candidats masculins et les normes sociétales limitant les femmes à certains rôles comme le travail de bureau ou de secrétariat. Ces obstacles nécessitent une meilleure orientation professionnelle et une formation à la recherche d'emploi pour les femmes.

Disparités perçues entre les hommes et les femmes en matière d'opportunités d'emploi : Les disparités entre les sexes empêchent souvent les jeunes femmes de chercher un emploi après une formation en ETFP. Elles ont plus de mal à «se vendre» sur le marché du travail, ce qui indique la nécessité d'une meilleure orientation professionnelle et d'une formation aux techniques de recherche d'emploi adaptée aux femmes. Les préjugés systémiques favorisent les candidats masculins, ce qui se traduit par un taux d'embauche plus rapide pour les hommes que pour les femmes ; les participants notent que les hommes sont souvent rappelés plus rapidement que les femmes. Les normes sociétales cantonnent souvent les femmes à certains rôles, comme le travail de bureau ou de secrétariat, ce qui limite encore leurs possibilités.

«Je ne pense pas que nous soyons toutes confrontées au même défi parce que les garçons, lorsqu'ils déposent leur demande, sont plus rapides que les femmes, ils gagnent plus vite que les femmes. (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP)

«Par exemple, dans leur coin ciment, ils disent que les femmes n'y travaillent pas. Les femmes qui y travaillent, elles travaillent au bureau, au secrétariat, les petites choses là, maintenant dans leur coin de la poubelle aussi, on dit qu'une femme n'y travaille pas.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP)

Facteurs favorisant l'entrée des jeunes femmes sur le marché du travail

Les participants ont observé un certain changement dans l'attitude des employeurs, qui préfèrent embaucher des femmes en raison de leur éthique de travail et des incitations à les employer. En outre, les politiques de soutien qui garantissent l'embauche immédiate et les stages pour les jeunes femmes qualifiées, ainsi que le mentorat et l'orientation professionnelle, peuvent considérablement faciliter leur entrée sur le marché du travail.

Collaboration avec les agences pour l'emploi des jeunes : La collaboration entre les établissements d'ETFP et les agences pour l'emploi des jeunes est l'un des facteurs qui facilitent l'entrée sur le marché du travail. Ces agences jouent un rôle crucial dans le placement des diplômés dans les entreprises, contribuant ainsi à combler le fossé entre l'éducation et l'emploi.

«Mais l'agence pour l'emploi des jeunes, parce que quand ils finissent, en collaboration avec l'agence pour l'emploi des jeunes, eh, ils placent nos apprenants dans des entreprises. (Informateur clé local)

Participation de l'État et du secteur privé : L'implication de l'État et du secteur privé est un autre facteur favorable. L'État peut charger le secteur privé d'absorber les diplômés de l'ETFP, y compris les jeunes femmes. En outre, divers secteurs tels que l'armée, la police et le génie civil peuvent offrir des possibilités d'emploi, facilitant ainsi l'intégration des jeunes dans la population active.

«L'État peut les faire absorber par le secteur privé. Aujourd'hui, l'Etat demande au secteur privé d'accueillir des jeunes. L'Etat peut donner, dit au secteur privé, ceux-là. Prenez.» (Informateur clé local)

Perception positive et encouragement de la part des employeurs : Les perceptions sont mitigées en ce qui concerne la facilité d'obtention d'un emploi pour les femmes. Certains participants ont noté que les femmes pouvaient être préférées dans certains cas en raison de leur éthique de travail. Il a également été fait mention d'incitations potentielles offertes aux employeurs pour l'embauche de femmes, bien que les détails de ces incitations ne soient pas clairs. Néanmoins, ces perceptions positives suggèrent un changement d'attitude de la part de certains employeurs.

«L'opportunité d'emploi est grande parce qu'un travail dit d'homme effectué par une femme, nous n'hésiterons pas à prendre la fille parce que... ces filles sont plus travailleuses que les hommes. (Informateur clé local)

«Avec toutes les incitations qu'il y a souvent en termes d'offres d'emploi, lorsque les gens doivent recruter entre une jeune fille et un garçon, ils préfèrent souvent prendre les jeunes filles lorsqu'elles ont le profil requis, et ce sont souvent elles qui sont choisies. (Informateur clé local)

Mentorat et orientation professionnelle : L'orientation professionnelle et la formation aux techniques de recherche d'emploi, en particulier pour les femmes, peuvent les aider à naviguer plus efficacement sur le marché du travail. Savoir se vendre est essentiel pour les jeunes femmes qui entrent dans des domaines compétitifs.

«Quand on cherche du travail, il faut avoir du flair. On a le diplôme, mais il faut savoir se vendre. (Informateur clé local)

Encadré 2.2. Aspirations et avenir de l'ETFP

Il est essentiel de comprendre les aspirations futures des femmes dans les programmes d'ETFP pour élaborer des stratégies qui soutiennent leur développement professionnel et personnel. Cet encadré complémentaire donne un aperçu des objectifs et des ambitions de ces femmes, en soulignant leur désir d'indépendance, de leadership et de réussite professionnelle. La prise en compte de ces aspirations peut permettre de mieux aligner les programmes d'ETFP sur les besoins et les rêves de leurs étudiants, améliorant ainsi leur efficacité. Les aspirations et objectifs suivants sont ressortis de cette étude :

Soutien à la famille : De nombreux répondants souhaitent sortir leur famille de la pauvreté et lui offrir de meilleures conditions de vie.

«Mes projets de vie... c'est de construire une grande et belle maison avec au moins sept chambres pour mes parents. (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine, Grand-Lahou)

Indépendance et leadership : De nombreuses femmes participant à des programmes d'ETFP aspirent à devenir indépendantes et à assumer des rôles de direction. Elles souhaitent créer et gérer leur propre entreprise, briser les stéréotypes de genre et prouver que les femmes peuvent être des chefs d'entreprise et des leaders prospères.

«Je veux travailler pour moi-même... ils doivent seulement savoir que les femmes peuvent aussi faire ce travail pour se faire leur propre place. (Jeune femme ayant terminé l'ETFP, Korhogo)

Objectifs professionnels et de carrière : Les étudiants expriment un fort désir de poursuivre des études supérieures et des carrières professionnelles, telles que l'obtention d'un BTS, l'entrée dans la marine, ou la carrière d'ingénieur ou de femme d'affaires.

«Après le BT, je vais faire un BTS... Je veux être ingénieur en machines marines et aussi être femme d'affaires». (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine, Grand-Lahou)

Rêves d'entreprise : Les participants aspirent à créer leur propre entreprise, qu'il s'agisse d'un salon de coiffure, d'une entreprise d'électricité ou d'un magasin de vêtements.

«Je veux créer mon entreprise... Je vais ouvrir un grand salon de coiffure.» (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes, Homme)

Ambitions internationales : Certains participants souhaitent rechercher de meilleures opportunités à l'étranger, en particulier dans des pays comme les États-Unis et le Canada.

«Mon rêve est de créer une entreprise... le travail n'est pas seulement un travail de garçon, c'est aussi un travail de femme. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes, Korhogo)



3. Conclusions et recommandations

Ce rapport examine les divers facteurs qui influencent les expériences des apprenants, en particulier des jeunes femmes, dans les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels en Côte d'Ivoire. Son objectif est de fournir des informations sur les obstacles liés au genre qui empêchent les filles d'entrer dans l'ETFP, de le suivre, de le terminer et d'entrer sur le marché du travail dans les mêmes conditions que leurs homologues masculins, et d'identifier les facteurs favorables qui aident à surmonter ces obstacles. Les apprentissages et recommandations générés devraient permettre de traduire les principes d'égalité entre les femmes et les hommes de la loi 2022 sur l'ETFP (loi n° 2022-795) en mesures et interventions politiques concrètes. En abordant ces domaines clés, les parties prenantes peuvent s'assurer que les programmes d'ETFP en Côte d'Ivoire ne se contentent pas de doter les apprenants des compétences nécessaires, mais qu'ils leur fournissent également le soutien nécessaire pour réussir, de l'inscription jusqu'à l'entrée sur le marché du travail. Ce soutien global favorisera l'épanouissement personnel et professionnel des jeunes femmes et contribuera à l'objectif plus large d'équité entre les sexes et de développement économique en Côte d'Ivoire.

Cette section présente des recommandations basées sur une revue de la littérature, des défis et des facilitateurs identifiés à partir des données. Elles sont organisées en fonction des étapes auxquelles des problèmes et des obstacles spécifiques peuvent survenir au cours du processus : inscription, fréquentation, achèvement et entrée sur le marché du travail.

En résumé, plusieurs problèmes se posent aussi bien aux garçons qu'aux filles tout au long des quatre étapes, notamment les obstacles bureaucratiques, l'insuffisance des ressources et des infrastructures, ainsi que les résultats scolaires limités. Cependant, certains obstacles - bien qu'ils affectent également les garçons - sont plus prononcés chez les filles : en particulier ceux liés aux contraintes financières, au manque de soutien familial et aux difficultés liées à l'accessibilité ou à l'absence d'internat. En outre, les filles sont confrontées à des défis uniques : les stéréotypes de genre, les mauvais traitements et le harcèlement sexuel (par les familles d'accueil, les pairs à l'école et le personnel scolaire), la grossesse et la maternité, ainsi que les tâches ménagères. Si l'intensité de chacun de ces facteurs peut varier d'un individu à l'autre, il convient toutefois de noter qu'une multitude de contraintes en place compromettent la capacité des filles

à s'inscrire, à suivre et à achever avec succès l'ETFP d'une manière sensiblement différente de celle dont les garçons sont affectés. Des efforts multisectoriels et à plusieurs niveaux doivent être déployés simultanément pour y remédier.

L'inscription. Les obstacles identifiés peuvent être efficacement surmontés par un soutien familial, des campagnes de sensibilisation, des mécanismes de soutien financier et des politiques tenant compte de l'égalité des genres, telles que des mesures d'action positive. La résolution des problèmes d'infrastructure en améliorant la répartition géographique des installations d'ETFP et en fournissant des logements sûrs et abordables peut également favoriser l'inscription des filles.

Pour résoudre les problèmes liés à l'**assiduité**, il est essentiel d'assurer la sécurité des étudiants et de leur apporter un soutien financier afin qu'ils n'aient pas à travailler pendant leurs études. Encourager la famille et le soutien institutionnel peut également aider les étudiants, en particulier les jeunes femmes, à être assidus.

Il est possible d'améliorer les taux d'**achèvement des études** en garantissant une résilience financière grâce à des bourses et au travail à temps partiel, en fournissant un soutien scolaire, en répondant aux besoins spécifiques des étudiantes enceintes et des jeunes mères, et en instituant des politiques qui créent un environnement d'apprentissage sûr et exempt de harcèlement.

L'entrée sur le marché du travail des diplômés de l'ETFP peut être facilitée par la collaboration entre les établissements d'ETFP et les agences pour l'emploi des jeunes, l'implication de l'État et du secteur privé, et des politiques de soutien. La mise en œuvre de programmes de placement, l'octroi d'un soutien financier pour les stages et les projets d'entreprise, et la promotion d'une formation à la sensibilisation au genre peuvent améliorer l'employabilité des diplômés de l'ETFP. Pour améliorer les résultats sur le marché du travail, il est également important d'encourager le mentorat et l'orientation professionnelle et de souligner les changements positifs dans l'attitude des employeurs à l'égard de l'embauche des femmes.

Pour mieux aider les apprenants à franchir ces étapes, il est également essentiel de mettre en œuvre des efforts administratifs généraux d'intégration de la dimension de genre dans tous les établissements d'ETFP. Il s'agit notamment d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la

dotation en personnel, les programmes et les processus budgétaires, de procéder à un vaste renforcement des capacités en matière d'intégration de la dimension de genre, de mettre en place des unités d'orientation professionnelle au sein de tous les établissements d'ETFP et d'améliorer le développement des ressources humaines en tenant compte des spécificités de chaque genre. En outre, la mise en place d'un cadre solide de suivi et d'évaluation (S&E) pour collecter des données administratives, le renforcement de la collecte de données ventilées par genre et l'introduction de systèmes d'audit participatif sur le genre sont essentiels à l'amélioration continue et à la responsabilisation.

Le tableau 3.1 présente un résumé des questions et des recommandations en détail. Si celles-ci reflètent la multitude de questions et de défis soulevés, il est également important de noter que plusieurs des "solutions" identifiées affectent plusieurs étapes du cycle, à savoir les mécanismes de soutien financier et les questions liées à la sécurité. Une autre façon d'établir des priorités serait de s'attaquer délibérément - en premier lieu - aux problèmes qui empêchent les filles qui se sont inscrites avec succès dans l'ETFP de terminer leurs études : le harcèlement sexuel, la grossesse, la maternité et le travail non rémunéré.

Tableau 3.1. Recommandations pour combler les lacunes en matière de genre dans l'ETFP

Stade	Problème identifié	Recommandation
INSCRIPTION	Renforcer les mécanismes de soutien financier : Les contraintes financières ont un impact significatif sur la capacité des femmes à s'inscrire à des programmes d'ETFP, les familles donnant souvent la priorité à l'éducation des garçons. Un soutien financier plus important peut contribuer à atténuer cet obstacle.	Accroître la disponibilité des bourses d'études, des subventions et des microcrédits destinés spécifiquement aux femmes dans les programmes d'ETFP (Ajayi & Koussoubé, 2024). Ces mécanismes de soutien financier devraient couvrir les frais de scolarité, le transport et le matériel nécessaire à l'éducation et aux stages. En outre, égaliser les taux de bourses entre les différents niveaux de formation professionnelle afin d'encourager les femmes à s'inscrire à des niveaux plus élevés de l'enseignement technique.
	Résoudre les problèmes d'infrastructure et d'accessibilité : La répartition géographique des installations d'ETFP limite l'accès des femmes en raison des restrictions de mobilité et des problèmes de sécurité. L'amélioration de l'accessibilité peut atténuer ces obstacles.	Améliorer la répartition géographique des installations d'ETFP en créant davantage d'établissements dans les zones rurales et isolées. Résoudre les problèmes de transport et explorer les stratégies d'ETFP mobile pour atteindre les zones rurales. L'aide financière, telle que les bons permettant de fréquenter des établissements d'ETFP publics ou privés, offre des options de scolarisation susceptibles de lever l'obstacle de la distance (Hicks et al., 2011).
	Développer des stratégies d'inscription et des offres de formation pour les secteurs traditionnellement dominés par les hommes : Les disparités entre les genres et les préjugés sociétaux découragent les femmes de s'inscrire dans des secteurs non traditionnels, tels que la mécanique et la construction.	Élaborer des stratégies visant à accroître l'inscription des femmes dans les secteurs non traditionnels, telles que des campagnes d'information, des programmes d'action positive et des quotas. Mettre en œuvre des campagnes de communication pour faire évoluer les normes sociales concernant les métiers adaptés aux femmes. Améliorer l'exposition des adolescentes aux secteurs dominés par les hommes afin d'éviter qu'elles ne soient dépendantes, dès leur plus jeune âge, de filières concentrées sur les femmes (BM, 2020 ; 2021a).
	Accroître la sensibilisation et l'engagement de la communauté : Le manque persistant de sensibilisation des parents, des communautés et des jeunes filles elles-mêmes à la valeur et aux opportunités de la formation professionnelle pour les femmes limite l'adoption de l'ETFP.	Mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et des programmes de mentorat pour lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager davantage de femmes à s'orienter vers les filières techniques. Mener des actions de sensibilisation auprès des communautés afin de modifier les perceptions traditionnelles sur les rôles des hommes et des femmes dans l'enseignement technique et professionnel. Fournir des informations spécifiques au secteur sur les rendements financiers lors des demandes de programmes afin d'augmenter les chances que les femmes choisissent des métiers à prédominance masculine (Gassier et al., 2022).
	Obstacles importants dans la gestion des processus bureaucratiques liés à l'inscription et à l'enregistrement. Le processus d'inscription aux programmes d'ETFP est souvent lourd et manque de conseils formels. Les apprenants sont confrontés à des défis importants, tels que la collecte de nombreux documents et la gestion des obstacles logistiques.	Simplifier et rationaliser le processus d'inscription, en fournissant des conseils clairs et une assistance aux apprenants tout au long de l'inscription. Cela peut se faire en élaborant des guides d'inscription clairs qui fournissent des instructions détaillées étape par étape et en proposant des services d'assistance tels que des bureaux d'aide ou des équipes spécialisées pour répondre aux questions relatives à l'inscription.

Stade	Problème identifié	Recommandation
L'ASSISTANCE	L'inadéquation des équipements, du personnel et des ressources pour permettre une formation de qualité : L'insuffisance des ressources et des infrastructures dans les établissements d'ETFP a une incidence sur l'assiduité et l'engagement des apprenants.	Moderniser les équipements et réduire la taille des classes. Mettre en place des infrastructures sensibles au genre dans tous les établissements d'ETFP (installations WASH, toilettes séparées). Mettre en œuvre un audit des installations et de l'environnement des locaux d'ETFP, en identifiant une liste de besoins d'entretien hautement prioritaires et en élaborant un plan d'entretien permanent efficace avec des actions, des objectifs, des domaines de responsabilité et des calendriers. Garantir la disponibilité d'enseignants qualifiés afin d'accorder une attention accrue et d'améliorer l'expérience d'apprentissage.
	Promouvoir la sensibilisation et la formation à l'égalité de genre : Les femmes sont confrontées à d'importants préjugés sociétaux au sein des établissements d'ETFP, ce qui affecte leur confiance et leur participation dans des domaines non traditionnels.	Mettre en place une formation complète de sensibilisation au genre pour les instructeurs et les employeurs afin de remettre en question et de surmonter les idées préconçues sur les capacités des femmes et des filles dans les domaines non traditionnels. Cette formation devrait se concentrer sur la reconnaissance et l'atténuation des préjugés, la création d'environnements favorables et la promotion d'un traitement équitable. Elle peut contribuer à remédier au déséquilibre entre les genres et au sentiment d'isolement qui décourage les étudiantes d'assister régulièrement aux cours.
	Renforcer les pratiques administratives et de gestion : Une mauvaise gestion financière exacerbe les problèmes d'assiduité en dégradant l'environnement d'apprentissage et en empêchant l'assiduité.	Mettre en œuvre des pratiques de gestion financière transparentes afin de garantir que les fonds et les ressources sont utilisés efficacement pour soutenir les élèves et améliorer l'environnement d'apprentissage.
	Renforcer les mesures de sécurité : Les problèmes de sécurité, tels que la consommation de drogue et le vol, perturbent le cadre éducatif et rendent l'assiduité difficile.	Améliorer la sécurité en prenant des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite des apprenants.
	Apporter un soutien financier aux apprenants : De nombreux apprenants concilient travail et études pour financer leur formation, ce qui affecte leur assiduité et leurs résultats scolaires.	Accroître l'offre de bourses, de subventions et de microcrédits pour soutenir financièrement les apprenants, afin qu'ils n'aient pas à travailler pendant leurs études (Adoho et al., 2014 ; Dunbar et al., 2014).
	Améliorer les transports : Les longues distances entre le domicile et l'école, associées à des moyens de transport inadéquats, empêchent une fréquentation régulière.	Mettre en place des moyens de transport plus sûrs et plus abordables pour les apprenants.
	Améliorer les possibilités de logement et le soutien en cas de difficultés avec les familles d'accueil : Le contrôle financier et l'exploitation par les familles d'accueil créent un stress important et ont un impact sur les résultats scolaires.	Veiller à ce que les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels soient accessibles et offrent aux étudiantes et aux enseignantes des logements sûrs, abordables et adaptés à leur genre. Mettre en place de meilleurs mécanismes de surveillance et de soutien pour les apprenants vivant dans des familles d'accueil. Proposer d'autres solutions de logement sûres aux apprenants qui sont victimes d'abus ou de mauvais traitements de la part de leur famille d'accueil.
	Soutenir les apprenants ayant des responsabilités familiales : La conciliation des études avec les responsabilités domestiques et le travail est source de stress et de perturbations scolaires.	Offrir des options d'horaires flexibles et des services de soutien tels que la garde d'enfants afin d'aider les étudiantes à gérer leurs responsabilités domestiques parallèlement à leurs études. Fournir des services de garde d'enfants gratuits dans certains cas, pour permettre aux femmes de suivre des cours d'ETFP. Les exemples incluent le modèle colombien de garde d'enfants à domicile - hogares comunitarios -, le Proyecto Joven argentin financé par la BID, le modèle communautaire uruguayen et le programme SERVOL à Trinité-et-Tobago.
	Augmenter la représentation du personnel féminin et développer des environnements d'apprentissage inclusifs et sensibles au genre : Les modèles de rôle et le soutien familial influencent considérablement la décision des femmes de poursuivre et de réussir dans l'ETFP.	Recruter davantage d'institutrices et mettre en avant les femmes qui ont réussi dans des domaines dominés par les hommes peut inspirer et guider les étudiantes. Recruter davantage d'enseignantes et proposer des modèles au sein des établissements d'ETFP, le développement d'interventions de modèles au niveau secondaire ou postsecondaire étant particulièrement crucial (BM, 2021a). Fournir une meilleure infrastructure de soutien aux étudiantes et au personnel. Mettre en évidence les femmes qui ont réussi dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes afin de motiver les autres à suivre des voies similaires (Bray-Collins et al., 2022, p.13). Favoriser une culture institutionnelle de soutien où les éducateurs encouragent et motivent activement les étudiantes à poursuivre leurs études et à surmonter les barrières sociétales.

Stade	Problème identifié	Recommandation
ACHEVEMENT	Renforcer le soutien académique et la flexibilité : De nombreux apprenants se heurtent à l'importance accordée aux connaissances théoriques et aux critères de performance stricts, ce qui entraîne un sentiment de découragement et d'exclusion.	Réviser le programme d'études pour y inclure des expériences d'apprentissage plus pratiques. Fournir un soutien scolaire supplémentaire par le biais de tutorats, de mentorats et d'horaires d'apprentissage flexibles afin de s'adapter aux différents rythmes d'apprentissage.
	Améliorer les internats : La fermeture ou le fonctionnement inadéquat des internats oblige les apprenants à trouver et à s'offrir un logement privé, ce qui entraîne des difficultés financières et des taux d'abandon élevés.	Rouvrir et améliorer les internats afin d'offrir un cadre de vie sûr, abordable et solidaire aux apprenants, en particulier aux jeunes femmes originaires de régions éloignées.
	Lutter contre l'exploitation et le harcèlement sexuels : Les contraintes financières et l'absence de logement adéquat peuvent conduire les étudiantes à des relations transactionnelles d'exploitation, tandis que le harcèlement sexuel de la part des enseignants crée un environnement d'apprentissage hostile.	Mettre en œuvre des politiques strictes et des systèmes de soutien pour lutter contre l'exploitation et le harcèlement sexuels. Il s'agit notamment de nommer du personnel qualifié, tel que des psychologues et des travailleurs sociaux, pour gérer les cas de violence liée au genre, de mettre en place des mécanismes de signalement sûrs et de garantir des mesures disciplinaires rapides à l'encontre des auteurs de ces actes. Former les administrateurs et le personnel des écoles à réagir de manière appropriée et à apporter leur soutien aux cas de harcèlement et aux autres problèmes des élèves. Établir des protocoles clairs pour traiter ces cas afin que les apprenants se sentent en sécurité et soutenus. Mettre en place des mesures visant à prévenir et à criminaliser toutes les formes de violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement.
	Soutien aux étudiantes enceintes : La grossesse perturbe considérablement les trajectoires éducatives, de nombreuses jeunes femmes abandonnant leurs études en raison de la stigmatisation sociale et des exigences de la maternité.	Élaborer et mettre en œuvre des politiques de soutien aux étudiantes enceintes, telles que des horaires flexibles, des possibilités d'apprentissage à distance et la création d'un environnement favorable qui les encourage à poursuivre leurs études (Schomer et Hammond, 2020). De même, faciliter la réintégration dans le système éducatif des filles mariées non scolarisées ou des filles ayant des enfants (Ajayi & Koussoubé, 2024).
	Soutenir l'épargne et la gestion financière : Certains apprenants ont réussi à économiser de l'argent grâce à des bourses ou à des emplois à temps partiel, ce qui les a aidés à couvrir les dépenses d'éducation en période de pénurie.	Fournir une formation à la littératie financière pour aider les apprenants à gérer efficacement leurs finances et encourager l'épargne comme stratégie de résilience financière. En Tanzanie, le financement et le soutien pendant les apprentissages ont fait grimper les taux de réussite des femmes à 86 %, contre 20 % pour les participants autonomes (BM 2021a).
L'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	Améliorer les programmes de placement : La rareté des stages significatifs et des voies claires vers l'emploi permanent entrave la transition des diplômés de l'ETFP vers le monde du travail.	Favoriser des partenariats plus solides entre les établissements d'ETFP et le secteur de l'emploi afin de garantir des voies d'accès claires à l'emploi. Développer de solides programmes de placement qui facilitent la transition entre l'éducation et la main-d'œuvre (Bray-Collins et al., 2022, p.13), que ce soit pour un emploi indépendant ou salarié (Adoho et al., 2014). Les établissements d'ETFP pourraient fournir des services et un soutien continu en matière de carrière, notamment une aide au placement, des ateliers de rédaction de curriculum vitae et une préparation aux entretiens et une planification visant à accroître l'efficacité de la recherche d'emploi (BM, 2020). Un suivi régulier des diplômés pour connaître leur situation professionnelle et leur offrir un soutien supplémentaire si nécessaire.
	Promouvoir la sensibilisation aux questions de genre et l'orientation professionnelle : Les disparités entre les genres et les préjugés sociétaux cantonnent les femmes dans certains rôles et affectent leur capacité à trouver un emploi dans des domaines non traditionnels.	Mettre en œuvre des programmes de sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes et fournir des conseils de carrière spécifiquement adaptés aux femmes. Ces programmes devraient mettre l'accent sur la confiance en soi, l'enseignement des techniques de recherche d'emploi et la remise en question des normes sociétales concernant les professions adaptées aux femmes.
	Renforcer la collaboration avec les agences pour l'emploi des jeunes : Une collaboration insuffisante entre les établissements d'ETFP et les agences pour l'emploi des jeunes entrave le placement des diplômés dans des emplois appropriés.	Favoriser des partenariats plus solides entre les établissements d'ETFP et les agences pour l'emploi des jeunes afin d'améliorer les taux de placement. Ces agences pourraient travailler en étroite collaboration avec les écoles pour mettre en relation les diplômés et les offres d'emploi appropriées.

Stade	Problème identifié	Recommandation
L'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	Impliquer le secteur privé : Le secteur privé doit s'impliquer davantage pour offrir des possibilités d'emploi significatives aux diplômés de l'ETFP. Malgré certains changements positifs dans l'attitude des employeurs à l'égard de l'embauche des femmes, des efforts plus importants sont nécessaires pour tirer parti de ces changements et garantir l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail.	Encourager la participation du secteur privé par le biais d'incitations telles que des allègements fiscaux pour les entreprises qui embauchent des diplômés de l'ETFP. Mettre en avant les réussites des femmes dans des domaines non traditionnels et promouvoir les incitations des employeurs à embaucher des femmes. Les campagnes visant à mettre en valeur l'éthique du travail et les capacités des femmes dans divers domaines peuvent contribuer à modifier les normes sociétales et les préjugés des employeurs. Évaluer les compétences des demandeurs d'emploi et communiquer les résultats de l'évaluation à la fois aux demandeurs d'emploi et aux entreprises afin d'éviter les frictions en matière d'information et d'augmenter les taux d'emploi (Carranza et al., 2020).
	Mettre en œuvre des programmes de mentorat et d'orientation professionnelle : De nombreuses jeunes femmes n'ont pas accès à un mentorat et à une orientation professionnelle adéquats. L'absence de systèmes de soutien structurés et de possibilités de mise en réseau les empêche de se vendre efficacement et de trouver un emploi adéquat.	Mettre en place des programmes de mentorat qui mettent les apprenants en contact avec des professionnels de l'industrie qui peuvent leur fournir des conseils, un soutien et des possibilités de mise en réseau. Ces programmes de mentorat pourraient également stimuler les performances des entreprises (BM, 2021a). Le jumelage de femmes entrepreneurs avec des mentors masculins pourrait être particulièrement utile (WeXchange & IADB, 2020). Améliorer les services d'orientation professionnelle pour aider les apprenants à se vendre efficacement.
	Encourager l'esprit d'entreprise et les réseaux féminins : De nombreuses femmes aspirent à créer leur propre entreprise mais se heurtent à de nombreux obstacles, notamment un accès limité aux programmes de formation à l'entrepreneuriat et aux réseaux de femmes entrepreneurs et de mentors.	Compléter la formation technique par un soutien à l'entrepreneuriat afin d'offrir aux femmes davantage d'options en matière de stabilité et de croissance économiques. Développer des programmes de formation à l'entrepreneuriat qui dotent les femmes des compétences et des ressources nécessaires pour créer et gérer leur propre entreprise. Donner accès à des réseaux de femmes entrepreneurs et de mentors pour soutenir les femmes d'affaires en herbe (Bray-Collins et al., 2022, p.13). Le soutien des partenaires est également crucial pour la performance des femmes entrepreneurs (BM, 2021a ; Wolf & Frese, 2018). De même, la sensibilisation des hommes de la famille aux avantages du soutien à l'entrepreneuriat féminin peut favoriser la compréhension, réduire l'exclusion et améliorer la communication et la prise de décision au sein du ménage (Vu et al., 2015).



4. Références

- Adoho, F., Chakravarty, S., Korkoyah Jr., D. T., Lundberg, M. and Tasneem, A. (2014). *The Impact of an Adolescent Girls Employment Program: The EPAG Project in Liberia*. Policy Research Working Paper No. 6832. World Bank Group, Washington, DC.
- Ajayi, K., and Koussoubé, E., eds. (2024). *Pathways to Prosperity for Adolescent Girls in Africa*. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-2061-8
- Alvares de Azevedo, T., Davis, J., and Charles, M. (2013). *Testing What Works in Youth Employment: Evaluating Kenya's Ninaweza Program*. Global Partnership for Youth Employment, Washington, DC.
- Bandiera, O., N. Buehren, R. Burgess, M. Goldstein, S. Gulesci, I. Rasul, and M. Sulaiman. (2020). Women's Empowerment in Action: Evidence from a Randomized Control Trial in Africa. *American Economic Journal: Applied Economics* 12 (1): 210–59. doi: 10.1257/app.20170416.
- Bediakon, K. S. B., K. F. Croi, K. B. Koko, and A. A. D. Boua. (2022). Wage Inequality between Men and Women in Côte D'Ivoire: An Oaxaca-Blinder Decomposition Method. *Theoretical Economics Letters* 12:52–75. <https://doi.org/10.4236/tel.2022.121004>
- Bray-Collins, E., Andrade, N., & Wanjiru, C. (2022). Gender and TVET in Africa. In *Futures of Education, Culture & Nature – Learning to Become* (pp. 151-171).
- Carranza, E., Garlick, R., Orkin, K., & Rankin, N. (2020). *Job search and hiring with two-sided limited information about workseekers' skills (Policy Research Working Paper No. 9345)*. The World Bank, Social Protection and Jobs Global Practice & Africa Gender Innovation Lab. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-9345>
- Department of Health, Education, and Welfare, & National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research (2014). The Belmont Report. Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research. *The Journal of the American College of Dentists*, 81(3), 4–13.
- Direction de la Planification et des Statistiques. (2021). *Annuaire statistique de la formation professionnelle* [Training statistical directory. Professional]. Directorate of Planning and Statistics, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Dunbar, M. S., Mi-Suk Kang Dufour, Barrot Lambdin, Imelda Mudekunye-Mahaka, Definate Nhamo, and Nancy S. Padian. (2014). The SHAZI Project: Results from a Pilot Randomized Trial of a Structural Intervention to Prevent HIV among Adolescent Women in Zimbabwe. *PLOS ONE* 9(11): e113621. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0113621>
- Ellsberg, M., and Heise, L. (2005). *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists*. Washington DC, United States: World Health Organization, PATH. <https://iris.who.int/handle/10665/42966>
- Gassier, M., Rouanet, L., Traore, L. & Rouanet, L. (2022). *Addressing Gender-Based Segregation through Information: Evidence from a Randomized Experiment in the Republic of Congo*. Policy Research Working Paper; No. 9934. World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/36974>
- National Institute of Statistics. (2018). *Enquête harmonisée sur les conditions de vie des ménages en Côte d'Ivoire 2018/19* [Harmonized survey on household living conditions in Côte d'Ivoire 2018/19]. Institut National de la Statistique, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- . (2022). *Enquête harmonisée sur les conditions de vie des ménages en Côte d'Ivoire 2021/22* [Harmonized survey on household living conditions in Côte d'Ivoire 2021/22]. Institut National de la Statistique, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Honorati, M. (2015). *The Impact of Private Sector Internship and Training on Urban Youth in Kenya*. Policy Research Working Paper No. 7404. World Bank, Washington, DC.
- Hicks, J. H., Kremer, M., Mbiti, I., and Miguel, E. (2011). *Breaking Gender Barriers: Vocational Training Vouchers and Kenyan Youth*. Africa Region Gender Practice Policy Brief; No. 3. World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/25525>
- International Labour Organization. (2020). *The Gender Divide in Skills Development: Progress, Challenges and Policy Options for Empowering Women*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- METFPA (Ministry of Technical Education, Vocational Training and Apprenticeship). (2020). *Politique genre. République de Côte d'Ivoire* [Gender policy. Republic of Côte d'Ivoire]. Abidjan, Côte d'Ivoire: Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage.

- Rosas Raffo, N., Acevedo, M. C. and Zaldivar Chimal, S. (2017). *They Got Mad Skills: The Effects of Training on Youth Employability and Resilience to the Ebola Shock*. Policy Research Working Paper No. 8036. World Bank, Washington, DC.
- Schomer, I. and Hammond, A. (2020). *Stepping Up Women's STEM Careers in Infrastructure: An Overview of Promising Approaches*. ESMAP Paper. World Bank, Washington, DC.
- UNESCO Institute for Statistics. (2015). *Survey of formal education in Côte d'Ivoire 2016-2017*. UIS Data. <http://nada.uis.unesco.org/nada/en/index.php/catalogue/56>
- Vu, N. T. H, R. van Velzen, R. Lensik, and E. Bulte. (2015). *The Impact of Gender and Business Training for Female Microfinance Clients in Vietnam*. 3ie Grantee Final Report. New Delhi: International Initiative for Impact Evaluation (3ie).
- WeXchange and Inter-American Development Bank. (2020). *The Rise of Women STEMpreneurs: A Study on Women Entrepreneurs in STEM in Latin America and the Caribbean*. IDB Lab, Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/wx-insights-2020-rise-women-stempreneurs-study-women-entrepreneurs-stemlatin-america-and-caribbean>
- Wolf, Kathrin, and Michael Frese. (2018). *Why Husbands Matter: Review of Spousal Influence on Women Entrepreneurship in Sub-Saharan Africa*. *Africa Journal of Management* 4(1): 1–32.
- World Bank. (2020). *GIL Top Policy Lessons on Increasing Women's Youth Employment (English)*. Gender Innovation Lab. Washington, D.C.: World Bank Group.
- . (2021a). *Breaking Barriers. Female Entrepreneurs Who Cross Over to Male-Dominated Sectors*. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/7031b50b-f682-52f5-9a3a-24dc46c77942/content>
- . (2021b). *World Development Indicators 2021*. Washington, DC: World Bank. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>.
- . (2023). *Advancing Gender Equality: A Regional Gender Action Plan for Western and Central Africa 2023–2027*. World Bank, Washington, DC.
- . (2024). *World Bank Group Gender Strategy 2024–2030: Accelerate Gender Equality to End Poverty on a Livable Planet*. World Bank, Washington, DC.
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Geneva: World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- World Health Organization. *Global Programme on Evidence for Health Policy*. (2001). *Putting women first: ethical and safety recommendations for research on domestic violence against women*. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/65893>



5. Annexes

La section suivante présente les instruments détaillés utilisés pour mener l'étude, notamment les discussions de groupe (FGD) et les entretiens individuels (IDI). Ces instruments ont été conçus pour recueillir les points de vue de divers groupes de femmes à différents stades de leur parcours éducatif et professionnel, ainsi que les points de vue des prin-

cipales parties prenantes impliquées dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels en Côte d'Ivoire.

Pour une ventilation détaillée des groupes d'échantillons et des instruments utilisés dans l'étude, veuillez vous référer au tableau 1.2 de la section 6 du rapport. Vous trouverez ci-dessous les guides de discussion et d'entretien spécifiques à chaque groupe d'échantillonnage.

FGD-1 : Pour les jeunes femmes dans les domaines de l'ETFP dominés par les hommes

Nous vous remercions d'avoir accepté de participer à cette étude. Grâce à cette étude, nous souhaitons comprendre les défis auxquels sont confrontés les jeunes hommes et les jeunes femmes, non seulement pour accéder à l'éducation et la terminer, mais aussi pour obtenir un emploi après l'obtention de leur diplôme. Aujourd'hui, nous souhaitons vous entendre et tirer parti de votre expérience en tant qu'étudiante dans une école d'ETFP (enseignement technique et formation professionnelle). Notre objectif ultime est d'identifier les possibilités de rendre le système d'ETFP plus inclusif et plus efficace. Vos expériences et vos idées nous aideront à trouver des moyens d'améliorer ces programmes pour tous.

1. Commençons par nous connaître un peu mieux. Pourriez-vous nous dire dans quelle filière d'ETFP vous êtes inscrit, quel est votre niveau d'études et nous faire part de quelque chose d'amusant ou d'unique qui vous caractérise ?
2. Parlons maintenant de votre parcours pour devenir un étudiant en ETFP dans votre domaine. Qu'est-ce qui vous a poussé à choisir cette voie ? Explorez :
 - Pouvez-vous nous dire comment vous avez décidé ce que vous vouliez étudier ?
 - Qu'est-ce qui vous a incité à choisir cette école d'ETFP en particulier ? Pourquoi une école publique/privée ? Que pensez-vous des modules de formation, de la durée de la formation ?
 - Comment avez-vous eu connaissance de cette opportunité ?
 - Comment se sont déroulées la préparation et l'inscription à ce cours ?
 - Avez-vous rencontré des difficultés au cours de ce processus ? Qui ou quoi vous a aidé à les surmonter ?

- Comment votre famille et vos amis ont-ils réagi à votre décision ? Les ont-ils soutenus ou critiqués ?
3. Discutons de vos expériences en tant qu'étudiantes dans un domaine dominé par les hommes. Quels obstacles avez-vous rencontrés au cours de vos études ? Explorez les défis liés au transport, à l'assiduité, au logement, aux difficultés financières, à la routine et au soutien :
 - Est-il difficile de suivre les cours ?
 - Est-il difficile de se rendre dans votre établissement d'ETFP en raison de la distance ou de problèmes de transport ?
 - Comment parvenez-vous à subvenir à vos besoins financiers ?
 - Pouvez-vous décrire votre routine quotidienne ? Comment conciliez-vous vos tâches quotidiennes avec vos études en ETFP ?
 4. Que pensez-vous des domaines d'études généralement choisis par les filles ?
 5. Avez-vous déjà envisagé d'étudier un domaine habituellement choisi par les filles ? Qu'est-ce qui vous a encouragé ou découragé à le faire ?
 6. Avez-vous déjà pensé à interrompre vos études ? Qu'est-ce qui vous a amené à y penser ou vous a dissuadé de le faire ?
 7. Parlons maintenant des expériences des hommes et des femmes de votre école.
 - Y a-t-il plus de garçons que de filles dans vos classes ? Combien de filles et combien de garçons ?
 - Nous avons discuté de certains des défis auxquels vous êtes confrontés en tant qu'apprenants de l'ETFP. Ces défis affectent-ils différemment les garçons et les filles ? Si oui, comment ?

- Vous êtes-vous déjà sentie traitée différemment parce que vous êtes une fille dans un domaine dominé par les hommes, que ce soit à l'école ou en dehors de l'école ? Pouvez-vous nous raconter ce qui s'est passé et comment cela vous a affecté ?
8. Imaginons l'avenir...
- Quels sont vos rêves/projets après avoir terminé vos études dans l'ETFP ? À quoi ressemblera votre vie ? Explorer les objectifs professionnels et personnels
 - Que doit-il se passer pour que vous puissiez réaliser ce rêve/projet ? Examinez les facteurs au niveau de l'individu, de la famille et de la structure.
 - Craignez-vous que des obstacles ne vous empêchent de réaliser vos rêves/projets ?
9. Vous avez mentionné quelques défis actuels et potentiels. Discutons maintenant des solutions et des stratégies possibles.
- Si vous pouviez changer une chose dans le système d'ETFP, que changeriez-vous ?
- Quelles sont vos recommandations et vos conseils pour motiver les filles à s'inscrire et à réussir leurs études dans les filières de l'ETFP ?
 - Si une jeune fille vous demandait des conseils sur la manière de s'inscrire et de réussir dans des études d'ETFP, que lui diriez-vous ?
10. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager avant de conclure ?

Merci d'avoir partagé vos expériences et vos réflexions aujourd'hui. Vos idées nous aideront à améliorer l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ETFP) pour toutes les femmes de Côte d'Ivoire, en particulier celles qui souhaitent s'orienter vers des domaines à prédominance masculine. Si vous souhaitez en savoir plus ou si vous avez des questions, vous pouvez nous contacter à l'adresse suivante : [Coordonnées]. Nous vous remercions de votre temps et de votre participation.

FGD-2 : Guide des groupes de discussion pour les femmes non sélectionnées pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ETFP) au cours des trois dernières années

Nous vous remercions d'avoir accepté de participer à cette étude. Grâce à cette étude, nous souhaitons comprendre les défis auxquels sont confrontés les jeunes hommes et les jeunes femmes, non seulement pour accéder à l'éducation et la terminer, mais aussi pour obtenir un emploi après l'obtention de leur diplôme. Aujourd'hui, nous souhaitons vous entendre et tirer parti de votre expérience en tant que femmes intéressées par l'enseignement technique. Notre objectif ultime est d'identifier les possibilités de rendre le système d'ETFP (enseignement technique et formation professionnelle) plus inclusif et plus efficace. Vos expériences et vos idées nous aideront à trouver des moyens d'améliorer ces programmes pour tous.

1. Commençons par nous connaître un peu mieux. Pouvez-vous nous dire votre âge, ce que vous faites actuellement et quelque chose d'amusant ou d'unique à propos de vous ?
2. Pouvez-vous nous faire part de votre expérience dans vos tentatives de devenir un étudiant de l'ETFP ? Qu'est-ce qui vous a amené à envisager cette option ?
- Pouvez-vous nous dire comment vous avez décidé de faire des études ?
- Qu'est-ce qui vous a incité à choisir cette école d'ETFP en particulier ? Pourquoi une école publique/privée ?
- Comment avez-vous entendu parler de cette opportunité ?
- Comment s'est déroulée la préparation et l'inscription à ce cours ?
- Y a-t-il eu des étapes difficiles au cours de ce processus ? Qu'est-ce qui vous a aidé à surmonter ces difficultés ?
- Qu'ont dit votre famille et vos amis de votre décision ? Les ont-ils soutenus ou non ?
3. Le cas échéant : Avez-vous déjà envisagé d'étudier un domaine habituellement choisi par les garçons ? Qu'est-ce qui vous a encouragé ou découragé ?
4. Parlons de la suite, après que je n'ai pas été admis à l'ETFP. Quelles difficultés avez-vous rencontrées de-

puis lors ? À explorer au fur et à mesure que les problèmes se présentent :

- *Travaillez-vous actuellement ? Dans quel domaine ?*
- *Avez-vous essayé de trouver d'autres possibilités de formation ?*
- *Comment parvenez-vous à subvenir à vos besoins financiers ?*
- *À quoi ressemble maintenant votre routine quotidienne ?*

5. Imaginons maintenant l'avenir...

- *Quels sont vos rêves/projets pour l'avenir ? À quoi ressemblera votre vie ? Enquête pour les niveaux professionnel et personnel.*
- *Que faut-il faire pour que ce rêve/projet devienne réalité ? Examinez les facteurs aux niveaux individuel, familial et structurel.*
- *Y a-t-il des obstacles qui, selon vous, pourraient vous empêcher de réaliser vos rêves ?*

6. Vous avez mentionné quelques défis auxquels vous êtes actuellement confronté ou que vous pourriez rencon-

trer à l'avenir. Discutons maintenant des solutions et des stratégies potentielles pour les surmonter.

- *Si vous pouviez changer une chose dans le système d'ETFP, que changeriez-vous ?*
- *Qu'est-ce qui pourrait encourager davantage de filles à s'inscrire et à réussir dans des études d'ETFP ?*
- *Quels conseils donneriez-vous aux jeunes filles qui essaient d'intégrer une filière d'ETFP ?*

7. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager avant de conclure ?

Merci d'avoir partagé vos expériences et vos réflexions aujourd'hui. Vos idées nous aideront à rendre l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ETFP) plus accessibles à toutes les femmes de Côte d'Ivoire. Si vous souhaitez en savoir plus ou si vous avez des questions, vous pouvez nous contacter à l'adresse suivante : [Coordonnées]. Nous vous remercions de votre temps et de votre participation.

IDI-1 : Guide d'entretien avec les femmes qui ont abandonné l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ETFP)

Merci d'avoir accepté de participer à cet entretien. Cette étude vise à comprendre les défis auxquels sont confrontés les jeunes hommes et femmes pour accéder à l'éducation et la terminer, et pour passer de l'éducation à l'emploi. Nous sommes particulièrement intéressés par votre parcours personnel dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ETFP), y compris les interruptions de vos études et vos expériences ultérieures. Vos idées sont précieuses pour nous aider à identifier les moyens d'améliorer l'inclusivité et l'efficacité du système d'ETFP. Nous respectons votre vie privée et vous assurons que toutes les informations partagées seront traitées de manière confidentielle.

1. Faisons d'abord connaissance.

- Pouvez-vous nous dire quel cours vous suiviez, dans quelle année vous étiez lorsque vous avez interrompu votre formation et quel âge vous aviez à ce moment-là ?
- Parlez-nous de l'histoire de votre famille. Qui sont les membres de votre famille et quel est leur métier ?
- Pouvez-vous décrire vos conditions de vie pendant que vous suiviez le programme d'ETFP ? Étiez-vous hé-

bergé dans votre famille, de manière indépendante ou dans un autre cadre ?

2. Examinons votre parcours depuis le moment où vous avez envisagé un programme d'ETFP jusqu'à votre inscription effective.

- Comment avez-vous découvert le programme d'ETFP et qu'est-ce qui a suscité votre intérêt initial ?
- Décrivez les démarches que vous avez entreprises après avoir décidé de vous inscrire à un programme d'ETFP.

• *Les questions de suivi peuvent inclure*

1. *Quelles recherches ou préparations ont été nécessaires ?*
2. *Comment s'est déroulée la procédure de candidature ? Avez-vous dû remplir des formulaires spécifiques, passer des tests ou des entretiens ?*
3. *Comment vous êtes-vous préparé à la procédure d'inscription ?*

- Avez-vous rencontré des obstacles ou des exigences qui ont rendu votre candidature difficile ? Comment avez-vous surmonté ces difficultés ?

- Y a-t-il des personnes, des ressources ou des informations qui vous ont été particulièrement utiles ? Pouvez-vous donner des exemples de la manière dont ce soutien vous a été apporté ?
 - Quels sont les facteurs qui vous ont amené à choisir votre domaine d'études et l'école d'ETFP que vous avez fréquentée ?
 - Comment votre famille, vos amis ou votre partenaire ont-ils réagi à votre décision de vous inscrire à un programme d'ETFP ? Les ont-ils soutenus ou ont-ils eu des inquiétudes ?
3. Réfléchissons à votre période d'apprentissage de l'ETFP.
- Quelle était votre routine quotidienne et comment l'avez-vous conciliée avec vos études ?
 - Comment vos attentes au moment de votre candidature se sont-elles comparées à la réalité du programme une fois que vous avez commencé ?
 - Y a-t-il des aspects du cours, académiques ou pratiques, qui vous ont posé problème ? Expliquez.
 - Des questions supplémentaires peuvent être posées :
 - Avez-vous rencontré des difficultés en matière de transport ou d'accessibilité ?
 - Comment avez-vous géré vos finances pendant vos études ?
 - Qu'est-ce qui vous a aidé ou aidé à surmonter ces difficultés et comment ?
 - Vous avez suivi un cours avec plus d'apprenants que d'étudiantes. Y a-t-il eu des cas particuliers où ce déséquilibre entre les sexes vous a affecté ?
 - Comment pensez-vous que les expériences et les défis auxquels vous avez été confrontée ont été comparés à ceux de vos homologues masculins ?
4. Parlons maintenant des raisons pour lesquelles vous avez quitté le programme d'ETFP.
- a) Pouvez-vous décrire le processus et les circonstances qui ont conduit à votre départ ?
- *Des questions supplémentaires peuvent être posées :*
1. *Quels sont les principaux facteurs qui ont motivé votre décision de partir ?*
 2. *Avez-vous cherché de l'aide ou du soutien pour surmonter ces difficultés ? De quelle manière ?*
 3. *Quelles démarches administratives avez-vous entreprises lorsque vous avez quitté le programme ?*
4. *Comment votre famille/amis/partenaire a-t-il réagi à votre décision d'abandonner le programme d'ETFP ? Pouvez-vous donner des exemples précis de soutien ou de ressources qui auraient fait une différence significative dans votre capacité à achever le programme ?*
5. Qu'avez-vous fait depuis que vous avez quitté le programme d'ETFP ?
- a) Quels défis, le cas échéant, avez-vous rencontrés ou rencontrez-vous actuellement après avoir quitté l'école ?
- b) Pensez-vous que les compétences acquises au cours de votre formation à l'ETFP vous ont aidé d'une manière ou d'une autre après avoir quitté l'ETFP ? Dans quel but ?
6. *Pour les femmes qui sont retournées à l'école après avoir abandonné leurs études : Pourriez-vous décrire le processus et les circonstances qui ont conduit à votre retour à l'école ? Des questions supplémentaires peuvent être posées :*
- *Quels sont les principaux facteurs qui ont motivé votre décision de retourner à l'école ?*
 - *Avez-vous rencontré des difficultés ou des obstacles dans vos efforts de réinscription ?*
 - *Avez-vous cherché des solutions ou de l'aide pour surmonter les difficultés que vous avez rencontrées ?*
 - *Quelles démarches administratives avez-vous dû entreprendre pour vous réinscrire au programme ?*
 - *Comment votre famille/amis/partenaire a-t-il réagi à votre décision de vous réinscrire dans l'ETFP ?*
7. Parlons de l'avenir...
- Quels sont vos rêves pour votre avenir ? Sondez les objectifs professionnels et personnels.
 - Que doit-il se passer pour que ce rêve devienne réalité ? Examinez les facteurs aux niveaux individuel, familial et structurel.
8. Y a-t-il des obstacles qui, selon vous, pourraient vous empêcher de réaliser vos rêves ?
- Vous avez fait part de certains des défis auxquels vous avez été confrontés pendant et après vos études dans l'ETFP. Discutons maintenant des solutions et des stratégies potentielles pour résoudre ces problèmes.
 - En réfléchissant à vos expériences, que pensez-vous qui pourrait encourager plus de jeunes femmes à retour-

ner à l'école après l'avoir quittée pendant un certain temps ?

- Selon vous, qu'est-ce qui pourrait encourager davantage de jeunes femmes à s'inscrire et à réussir dans des programmes d'ETFP ?
- Quels autres changements suggéreriez-vous pour le système d'ETFP ?

9. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager avant de conclure ?

Merci d'avoir pris le temps de partager votre histoire avec nous. Votre contribution est essentielle à notre travail d'amélioration de l'ETFP pour les femmes en Côte d'Ivoire. Si vous avez d'autres idées ou questions, n'hésitez pas à nous contacter : [Coordonnées]. Nous vous remercions de votre participation.

IDI-2 : Guide d'entretien avec les femmes qui ont terminé l'ETFP et qui travaillent ou sont au chômage (à l'exclusion des femmes qui ne font que des études)

Merci d'avoir accepté de participer à cet entretien. Cette étude vise à comprendre les défis auxquels sont confrontées les femmes après avoir terminé leurs études dans l'ETFP. Nous souhaitons en savoir plus sur votre transition entre la formation et la vie professionnelle, sur votre situation professionnelle actuelle et sur la manière dont votre formation en ETFP a influencé votre travail et vos choix de vie. Vos opinions nous aideront à identifier des solutions pour améliorer le système d'ETFP et soutenir les femmes sur le marché du travail. Nous respectons votre vie privée et vous assurons que toutes les informations partagées seront traitées de manière confidentielle.

1. Apprenons d'abord à nous connaître.

- a) Pouvez-vous nous dire quelle formation vous avez suivie, quand et à quel âge vous avez obtenu votre diplôme ?
- b) Pouvez-vous nous parler de votre histoire familiale ? Qui sont les membres de votre famille et quel est leur métier ?
- c) Pouvez-vous décrire vos conditions de vie lorsque vous étiez inscrit dans l'ETFP et comment elles ont évolué depuis que vous avez obtenu votre diplôme ?

2. Voyons quel a été votre parcours depuis que vous avez envisagé de vous inscrire dans l'ETFP.

- a) Comment avez-vous découvert l'ETFP et qu'est-ce qui a suscité votre intérêt initial ?
- b) Décrivez les étapes/processus que vous avez suivis après avoir décidé de vous inscrire à l'ETFP. *Des questions supplémentaires peuvent être posées :*
 - Quelles recherches ou préparations ont été nécessaires ?

- *Comment s'est déroulée la procédure de candidature ? Avez-vous dû remplir des formulaires spécifiques, passer des tests ou des entretiens ?*
- *Comment vous êtes-vous préparé à la procédure d'inscription ?*

- c) Avez-vous rencontré des obstacles ou des exigences qui ont rendu votre candidature difficile ? Comment avez-vous surmonté ces difficultés ?
- d) Y a-t-il des personnes, des ressources ou des informations qui vous ont été particulièrement utiles ? Pouvez-vous donner des exemples de la manière dont ce soutien vous a été apporté ?
- e) Quels sont les facteurs qui vous ont amené à choisir votre domaine d'études et l'école d'ETFP que vous avez fréquentée ?
- f) Quelle a été la réaction de votre famille, de vos amis ou de vos partenaires face à votre décision de vous inscrire à l'ETFP ? Vous ont-ils soutenu ?

3. Revenons sur votre parcours d'étudiant en ETFP.

- a) Quelle était votre routine quotidienne et comment l'avez-vous conciliée avec vos études ?
- b) Comment faites-vous le lien entre vos attentes au moment de votre inscription à l'ETFP et la réalité une fois que vous avez commencé les cours ?
- c) Y a-t-il des aspects du cours, académiques ou pratiques, qui vous ont posé problème ? *Expliquez. Des questions supplémentaires peuvent être posées :*
 - *Avez-vous rencontré des difficultés en matière de transport ou d'accessibilité ?*
 - *Comment avez-vous géré vos finances pendant vos études ?*

- d) Qu'est-ce qui vous a aidé ou qui vous a aidé à surmonter ces difficultés et comment ?
- e) Avez-vous suivi un cours où il y avait plus d'apprenants que d'étudiantes ? Y a-t-il eu des cas particuliers où ce déséquilibre entre les sexes vous a affecté ?
- f) Comment pensez-vous que les expériences et les défis que vous avez rencontrés peuvent être comparés à ceux de vos homologues masculins ?
4. Parlez maintenant de votre vie après l'obtention de votre diplôme.
- a) Avez-vous suivi une formation ou un enseignement complémentaire après avoir terminé votre formation en ETEP ? Si oui, qu'est-ce qui vous a incité à continuer à apprendre ?
- b) Pour ceux qui travaillent ou ont travaillé depuis l'obtention de leur diplôme :
- i) Pouvez-vous décrire les emplois que vous avez occupés depuis l'obtention de votre diplôme ?
- ii) Dans quelle mesure ces emplois étaient-ils en rapport avec votre formation à l'ETEP ?
- iii) Comment avez-vous obtenu ce(s) emploi(s) ?
- c) Pour ceux qui travaillent ou ont travaillé depuis l'obtention de leur diplôme :
- i) Quels sont les facteurs qui ont influencé votre situation professionnelle ?
5. Pour ceux qui ont travaillé après avoir obtenu leur diplôme :
- a) Pouvez-vous décrire les difficultés spécifiques que vous avez rencontrées dans le processus de recherche d'un emploi technique ?
- b) Pouvez-vous décrire les difficultés spécifiques que vous avez rencontrées sur votre lieu de travail ?
- c) En ce qui concerne les difficultés à trouver et à réussir dans un emploi technique, pensez-vous que les hommes et les femmes sont confrontés aux mêmes difficultés ?
- d) Quelles sont les stratégies ou les systèmes de soutien qui vous ont le plus aidé à développer votre carrière après l'ETEP ?
6. Parlez de l'avenir...
- a) Quels sont vos projets d'avenir ? Sondez les objectifs professionnels et personnels.
- b) Que doit-il se passer pour que vous puissiez réaliser ce projet ? Examinez les facteurs aux niveaux individuel, familial et structurel.
- c) Existe-t-il des obstacles qui, selon vous, pourraient vous empêcher de réaliser vos projets ?
7. Vous avez fait part de certains des défis auxquels vous avez été confrontés pendant et après vos études d'ETEP. Discutons maintenant des solutions et stratégies potentielles pour résoudre ces problèmes.
- a) En réfléchissant à votre expérience, y a-t-il des domaines particuliers du programme d'ETEP qui, selon vous, devraient être améliorés pour mieux soutenir les diplômés dans leur transition vers le monde du travail ?
- b) Selon vous, qu'est-ce qui pourrait encourager davantage de jeunes femmes à s'inscrire et à réussir dans des programmes d'ETEP ?
- c) Quels autres changements suggèreriez-vous pour le système d'ETEP ?
8. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager avant de conclure ?
- Merci d'avoir pris le temps de partager votre expérience avec nous. Votre contribution à ce travail est cruciale pour l'amélioration de l'enseignement technique et de la formation professionnelle des femmes en Côte d'Ivoire. Si vous avez d'autres idées ou questions, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : [Coordonnées]. Nous vous remercions de votre participation.

Série complète de devis

Section du rapport	Original français
2.1.1	«J'ai découvert cette opportunité lorsque j'ai reçu mes résultats au BEPC. Comme je n'avais pas réussi, le directeur m'a suggéré de m'orienter vers les lycées professionnels et les écoles techniques. Cela m'a donné le courage d'essayer, et j'ai fini par m'y plaire et y rester». (Jeune femme actuellement inscrite dans l'ETFP)
	«Ce qui m'a fatigué, c'est d'envoyer un extrait et une photocopie de la carte d'identité de mes parents.... C'était épuisant, et faire les papiers de nationalité était aussi fatigant.» (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)
	«J'ai reçu l'aide de mon grand frère, qui m'a aidée à payer mes frais d'inscription. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)
2.1.2	«Il n'y avait pas de BT à Korhogo. C'était à Man, Daokouro... Pour se déplacer, pour aller, comme je ne connais personne si je pars, je vais avoir une maison. Alors, quand j'ai pensé à tout ça, je me suis dit, il va falloir que j'oublie la formation, je vais me chercher sur le marché". (Jeune femme ayant achevé une formation en ETPF et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
	«Lorsque les familles ont des difficultés financières, elles préfèrent éduquer les garçons plutôt que les filles. (Jeune femme ayant suivi l'ETFP mais l'ayant abandonné)
	«Je pense que nous devons nous assurer que le taux de bourse pour les jeunes filles est le même, que ce soit au CAP ou au BT. (Informateur clé local)
	«De nombreux parents étaient initialement réticents à l'idée que leur fille exerce une profession dite masculine. Lorsque la fille voulait faire de la peinture ou de l'électricité, les parents lui faisaient comprendre que c'était un travail d'homme, et qu'il fallait donc faire de la couture ou de la coiffure». (informateur clé local)
	«Les gens m'ont vue et m'ont dit que ce n'était pas un travail de femme, que je ne serais pas capable de le faire. Mon frère aîné m'a dit de ne plus le suivre, mais je voulais montrer que je pouvais aller plus loin. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)
2.1.3	«Ils disent que les femmes, normalement, n'ont pas leur place à l'école. La place d'une femme est dans la cuisine, d'une manière ou d'une autre." (Jeune femme ayant postulé mais n'ayant pas été sélectionnée pour l'ETFP)
	«Je pense que c'est une question de confiance en soi. Les femmes ont tendance à ne pas avoir suffisamment confiance en leurs capacités". (Jeune femme ayant achevé une formation en ETPF et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
	«Mon père a tout payé ; il est venu ici pour m'inscrire à l'école. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)
	«Mon père n'avait pas d'argent, mais il a pris un crédit pour m'inscrire à ce concours et venir ici. Il n'avait pas assez d'argent. Il a pris plus de crédit pour passer son examen, pour m'inscrire. C'était un peu difficile. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)
	«Mon oncle m'a encouragé. Il m'a dit : 'Tu dois venir et faire le travail de ce garçon. Si tu fais cela, tu seras aimé par beaucoup de gens'. Alors, j'ai aimé ça aussi." (Jeune femme ayant achevé une formation en ETPF et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
	«Papa me l'a suggéré, et comme c'est papa, ce sont ses moyens, alors j'ai préféré suivre ce qu'il disait.» (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)
	«Mon oncle faisait le même travail. Il nous donnait toujours des conseils et nous disait que ce travail, si tu l'avais fait, tu ne le perdrais jamais". (Jeune femme ayant achevé une formation en ETPF et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
	«Les jeunes du village s'y mettent un peu. Ils prennent exemple sur moi. (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)
	«Il y a une étudiante... l'enseignant a commencé à nous expliquer comment elle était et, après sa formation, comment elle était devenue, alors j'ai dit que moi aussi je deviendrais comme elle". (Jeune femme ayant achevé un cycle d'ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Section du rapport	Original français
	“Souvent, quand je suis sur la route, je vois des constructions métalliques et des petits conteneurs. Quand on finit de faire ça en tant que fille, on ne va pas rester sans rien faire ; on peut travailler pour soi, créer sa propre entreprise et se faire un petit coin pour s'en sortir.” (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine) (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)
	“Mon père n'avait pas d'argent, mais il a pris un crédit pour m'inscrire à ce concours et venir ici. Il n'avait pas assez d'argent. Il a pris plus de crédit pour passer son examen, pour m'inscrire. C'était un peu difficile. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)
	“Mon oncle m'a encouragé. Il m'a dit : ‘Tu dois venir et faire le travail de ce garçon. Si tu fais cela, tu seras aimé par beaucoup de gens’. Alors, j'ai aimé ça aussi.” (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
	“Si vous avez une moyenne de 12, leur bourse... 180 000 euros que nous avons donnés aux filles.” (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
	«Nous voulons être parmi les meilleures filles, pour que demain nous puissions dire à notre enfant de faire comme ceci, etc. Donc en tant que fille, il faut se transformer, comme en devenant un garçon, les autres te respecteront aussi.» (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)
	“ J'ai fait de la mécano-soudure parce qu'il y a beaucoup de femmes. C'est un peu facile d'embaucher des femmes parce qu'ils savent qu'il y a assez de garçons.” (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)
	«Les jeunes du village s'y mettent un peu. Ils prennent exemple sur moi. (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)
	“Il y a une étudiante... l'enseignant a commencé à nous expliquer comment elle était et, après sa formation, comment elle était devenue, alors j'ai dit que moi aussi je deviendrais comme elle”. (Jeune femme ayant achevé un cycle d'ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
2.2.1	“Nous avons subi des vols, en particulier dans notre atelier d'électronique. Nous avons des écrans didactiques qui ont été emportés”. (Informateur clé local)
	L'équipement a été touché. Il y a même des matériaux qui ont disparu». (Informateur clé local)
	“Nous avons subi des vols, en particulier dans notre atelier d'électronique. Nous avons des écrans didactiques qui ont été emportés”. (Informateur clé local)
	“J'ai travaillé comme domestique dans une famille pendant trois ans. J'ai économisé avant de commencer la formation. Mais pendant la formation, ce n'était pas facile parce que l'argent que j'avais économisé n'était pas très élevé.” (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
	“J'ai travaillé comme domestique dans une famille pendant trois ans. J'ai économisé avant de commencer la formation. Mais pendant la formation, ce n'était pas facile parce que l'argent que j'avais économisé n'était pas très élevé.” (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
	«Oui, j'ai aussi un problème parce que j'habite trop loin de l'école. On peut sortir de la maison à 5 heures du matin, marcher beaucoup, beaucoup. On marche, on est en retard parce qu'on est très nombreux, plus de 50 élèves dans une petite salle, il n'y a même pas de salle, parfois pour suivre, on se serre, c'est un peu difficile pour nous de suivre les cours...ça me fatigue, ça me fatigue... ». Mais comme les amis nous encouragent aussi à dire que la filière qu'on a choisie, c'est le début qui est compliqué, c'est ça qui nous encourage sinon on abandonnerait vite. “ (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement masculins)
2.2.2	“Mon père me dit que si c'est ça, tu vas me dire ton prix et je paierai à la fin du mois et le monsieur, tant que mon père n'a pas envoyé l'argent, ne me donnera pas l'argent. ... Sa femme, elle, elle vend, elle fait du placali, tu fais son placali, son attiéké, tu fais son poisson, tout, tout. ... Mais si tu n'as pas payé, elle ne te servira pas. Si tu veux, tu dois avoir faim, tu vas vouloir mourir, elle ne te servira pas. ... J'ai dû rester là pendant un an, j'ai dit que je ne pouvais pas... ça affecte même mes notes ici, je ne dors pas, je ne me repose pas. ... La fille, c'est ce qu'elle dit que son père fait, si elle dit à son père qu'elle ne veut pas voir d'étrangers dans la maison et que son père dit que non, il ne peut pas me garder là-bas. (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes)

Section du rapport	Original français
	Participant : Au début, ce n'était pas la première fois que cela arrivait. Quand c'est arrivé, j'ai appelé mon oncle et je lui ai dit ce qui se passait. Il m'a dit de partir et, si cela se reproduisait, de venir le leur dire. Quand cela s'est reproduit, je l'ai appelé, mais il m'a dit que je ne pouvais pas quitter la cour comme ça. Si je parlais, cela créerait un conflit entre eux. Mais si je restais, ce n'était pas bon pour moi non plus. Modérateur : En quoi n'était-ce pas bon pour vous ? Participant : Ce n'était pas bien parce que souvent tout le monde était hors de la cour, et quand je quittais l'école, j'étais seule avec lui. On ne sait jamais, il pouvait m'agresser à tout moment, alors je lui ai dit que je ne pouvais pas rester là. J'ai appelé son grand frère, le petit frère de mon père, qui m'a dit que si c'était comme ça, je ne devais pas rester dans la cour. C'est ce qui s'est passé. (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)
	«J'ai été harcelée en première année par un gars en BTS, en deuxième année. Il me faisait des avances que je n'acceptais pas. Le soir à 23 heures, il m'envoyait des messages comme si j'étais une prostituée». (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine) «L'école où les garçons nous dérangent beaucoup. Ici, je voulais dire aux ministres s'ils pouvaient chercher un centre de formation professionnelle pour les filles. Seulement là, on passe le concours, on est là, on est libre, c'est ça, on est libre, les garçons c'est une honte, tu vois, les garçons, là ? Et ils sont dedans et ils vont flirter avec vous, ils vont vous dire Oh ma chérie, je t'aime beaucoup. Mais nous, les filles, nous sommes vraiment dans nos pensées, ailleurs comme ça, et alors ils aiment insister là-dessus. (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes)
	«J'ai été harcelée en première année par un gars en BTS, en deuxième année. Il me faisait des avances que je n'acceptais pas. Le soir à 23 heures, il m'envoyait des messages comme si j'étais une prostituée». (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine) «L'école où les garçons nous dérangent beaucoup. Ici, je voulais dire aux ministres s'ils pouvaient chercher un centre de formation professionnelle pour les filles. Seulement là, on passe le concours, on est là, on est libre, c'est ça, on est libre, les garçons c'est une honte, tu vois, les garçons, là ? Et ils sont dedans et ils vont flirter avec vous, ils vont vous dire Oh ma chérie, je t'aime beaucoup. Mais nous, les filles, nous sommes vraiment dans nos pensées, ailleurs comme ça, et alors ils aiment insister là-dessus. (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes)
	«Parce que nous sommes habitués à avoir plusieurs filles, plusieurs garçons, plusieurs femmes en général. Mais ici, il n'y a que des garçons, 4 filles dans la pièce. On se voyait bizarres parmi les garçons. Nous n'étions pas habituées. (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel) Certains garçons disent : «Ce n'est pas le travail d'une femme ; les femmes ne peuvent pas soulever beaucoup de poids ; c'est pour nous, les garçons». Quand elle est dans un groupe de 4, 5, 6 garçons et qu'elle est la seule fille, ils ont tendance à la reléguer au second plan.» (Informateur clé local)
	«Oui, c'est ce que je vous dis, les professeurs qui enseignent purement la profession sont uniquement des hommes. Tous les professeurs d'atelier sont des hommes. Il n'y a pas de femmes parmi nous. Nous n'avons que des hommes. Et encore, nous ne sommes pas assez nombreux. Parce qu'actuellement, dans notre pays, par exemple, en soudure, il y a trois professeurs pour cinq niveaux. Trois professeurs pour cinq niveaux. Alors, faites le calcul tout de suite. Vous voyez le ratio. (Informateur clé local)
	«C'est comme si vous arriviez à l'école et qu'il y avait un enfant à la maison. Je me réveille à 5 heures, à 5 heures je suis réveillée, je veux prendre mon cahier pour étudier un peu à 5 heures, mais je suis obligée de faire les choses de l'enfant pour qu'il puisse manger et ensuite venir à l'école. Souvent, quand j'arrive, je ne repars qu'à 17 heures. Donc, il faut que je garde quelque chose pour l'enfant et pour celle qui le garde aussi, je ne peux pas la laisser comme ça. De toute façon, ce n'est pas facile. Souvent je suis à l'école, même je pense à l'enfant s'il pleure ou je ne sais pas». (Jeune femme actuellement inscrite dans un domaine traditionnellement masculin)
2.2.3	«Ce qui m'a motivée, c'est que lorsque nous sommes allées à l'école, le directeur est venu nous parler. Il a dit ici, il n'y a pas besoin de dire que c'est un travail de garçon, que c'est un travail de femme... Avec tout ça, ça m'a motivée à faire mon travail.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel) «Souvent, nous voyons des hommes, ce grand type d'hommes, à la télévision, parlant en public. Nous voyons ces personnes et nous sommes fiers. Pourquoi pas moi ? Demain, je pourrai passer à la télévision, moi aussi. Elle y est arrivée. C'est un peu comme ça. (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine) «Mon père en particulier. Ils nous donnent l'argent pour le mois, ils nous donnent ce que nous voulons». (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP et actuellement au chômage ou dans un emploi informel)

Section du rapport	Original français
2.3.1	«Il y a des gens qui ne peuvent même pas manger, et c'est tout... Je connais un jeune, c'est bien, il n'était pas là tous les jours, mais il trouve un peu de nourriture avec moi. Tu vois, il y a des gens, même à cause de tout, ils ont abandonné. Ils sont partis à cause de quoi ? Par manque de moyens, de nourriture, de maison, de logement. Ce n'est pas parce qu'ils n'avaient pas les notes pour aller dans les classes supérieures, mais à cause des moyens, ils sont partis. Même s'il ne pouvait pas continuer parce qu'il ne le cherchait pas, il ne voulait pas venir ici, et ses parents lui ont dit de rester à la maison comme ça, qu'il ne peut pas rester, qu'il n'a pas les moyens. C'est difficile de comprendre, il ne peut pas comprendre. Même s'il ne pouvait pas continuer parce qu'il ne le cherchait pas, il ne voulait pas venir ici, et ses parents lui ont dit de rester à la maison comme ça, qu'il ne peut pas rester, qu'il n'a pas les moyens. C'est difficile de comprendre, il ne peut pas comprendre. (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)
	«En première année, j'ai voulu abandonner, je ne comprenais pas les gens en classe. Il y a un professeur ici, il me fatigue pour que je ne comprenne pas comme ça, les cours de mécanique. Cependant, nous avons des examens dans six mois, nous prenons des sujets. En français, en maths, 38 matières au total, les matières qu'on prend à l'examen, ça compte pour sept, donc souvent on a du mal à étudier toutes ces matières. Quel est l'intérêt de le mettre dans le programme pour surcharger nos cerveaux ? Maintenant on ne fait pas de travaux pratiques, c'est que de la théorie, donc il faudrait qu'on révise ça pour nous (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine, Bouaké) «Lorsque l'enfant n'atteint pas cette moyenne, il est naturellement exclu du système. Mais ce que nous faisons, c'est que nous essayons souvent d'orienter ces enfants vers d'autres types de formation qui sont organisés par le ministère. Il y a le programme de l'école de la deuxième chance, tous ceux qui sont éjectés du système peuvent revenir se former dans nos structures par le biais de l'école de la deuxième chance ». (Informateur clé local)
2.3.2	«L'une des recommandations fortes que nous voulons faire est la réouverture de l'internat, non seulement pour tous les stagiaires mais surtout pour les jeunes filles. Vous imaginez ces jeunes filles qui arrivent de partout, certaines viennent de Korhogo, d'Abidjan, de Bouaké, de partout. Parfois quand elles arrivent ici, si elles n'ont pas de tuteur, elles sont obligées de trouver un logement qui n'est souvent pas décent et de se prendre en charge, ce qui n'est pas facile. Alors que dans un internat, l'administration aurait plus de possibilités de les suivre, de les encadrer, de les guider. C'est un grand défi. (Informateur clé local)
	Et puis pour le logement aussi, il faut gérer parce que quand on vient ici, on dit que quand on passe le concours, on doit être logé, mais c'est décourageant quand on pense qu'on n'a pas l'argent pour louer un logement, beaucoup viennent la première année et puis abandonnent à cause du logement.» (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes)
	Dans les quartiers, ils peuvent être poussés à exercer le plus vieux métier du monde pour s'en sortir parce que l'internat n'est pas fonctionnel loin de leurs parents. Ils peuvent être confrontés à des difficultés. (Informateur clé local, homme) Par exemple, une fille qui n'est pas dans le dortoir, si la situation de vie à la maison est difficile, sera obligée de rencontrer des gens pour trouver quelque chose à manger. Pas forcément se donner à tout le monde, mais trouver quelque chose à manger. Mais ce temps pourrait être consacré à l'étude puisqu'elle est là pour son éducation. Mais si une personne a faim, elle ne peut pas s'asseoir et étudier, donc elle sera obligée de s'engager dans ce genre de choses». (Jeune femme ayant terminé l'enseignement de l'ETFP)
	Quant à l'autre, elle est tombée enceinte l'année dernière, ce qui l'a amenée à retarder sa scolarité. Elle sera en deuxième année l'année prochaine». (Jeune femme actuellement inscrite dans une filière traditionnellement masculine)
	«Eh bien, j'ai un enfant. Et j'ai eu un enfant en quatrième année, alors j'ai dû abandonner l'école.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP)
	«Quand une femme, selon eux, tombe enceinte, les filles tombent enceintes. Ils ont une autre image, il y en avait d'autres qui parlaient, il y avait des ragots. Ils vous traitaient mal, ils pensaient du mal de vous, ils vous disaient des grossièretés dans mon cas». (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes)
	«Certains professeurs m'ont fait des avances, j'ai refusé. Alors, c'est devenu bizarre, bizarre. Vouloir quelqu'un et ne pas l'avoir, ça fait mal. Et c'est honteux, alors pour te blesser, ils jouent avec tes notes. Ils pensent que s'ils jouent avec vos notes, vous allez céder». (Jeune femme ayant abandonné l'ETFP, Homme) «Quand tu refuses ses avances, ce sont des menaces. Maintenant tu es comme ci, tu es comme ça». (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes)
	Je suis allé le voir [le doyen], «Ah monsieur, je voudrais vous parler». J'ai commencé à expliquer, et le deuxième est arrivé, je ne sais pas si c'était quelques jours plus tard, le deuxième est arrivé en même temps. Il m'a dit : «Que faites-vous dans mon bureau ? Sortez....Donc, il m'a dit : «Si vous quittez l'école, vous partez avec vos dossiers». Alors j'ai dit : «Mais je n'ai rien fait». Alors, je suis partie et je suis rentrée chez moi... Et puis je suis rentrée chez moi, et après ça, j'ai eu d'autres problèmes, et je ne suis pas revenue. (Jeune femme ayant abandonné l'ETFP)

Section du rapport	Original français
2.3.3	“ Mes parents ont eu du mal à accepter le cas... J'ai dit que vouloir, c'est pouvoir... Ma mère m'a accompagnée. Ma mère est venue avec moi. Nous avons donc procédé aux inscriptions car j'étais enceinte. Ils l'ont informée que cela dépendait de son comportement et de son courage. Si elle est courageuse, on peut faire avec... La distance, entre la maison de mon tuteur et l'école, c'était très loin de l'école, alors ma mère a décidé de me faire rester à l'internat. Ils ne pouvaient pas accepter parce qu'ils pensaient que j'aurais une mauvaise image sur les autres filles. Alors ils ont dit non... Alors j'ai dû rester avec mon tuteur quand je venais prendre mes cours ; la distance était très grande, très grande, mais je m'en suis accommodée, c'est du courage.... J'ai suivi mes cours normalement jusqu'à l'accouchement... les professeurs, les membres de l'administration, ils ont toujours été là pour moi, ils m'ont encouragée à travailler... Ils m'ont toujours motivée à travailler avec la situation aussi... J'ai remercié, j'ai pu continuer... J'ai eu de bonnes moyennes au point que les gens m'ont félicité... Ils m'ont félicitée jusqu'à présent. (Jeunes femmes en formation dans des domaines traditionnellement masculins)
2.4.1	“On a fait la formation, on a eu le diplôme, ils devaient aussi nous aider à avancer... Sans les moyens aussi, on ne peut rien faire.” (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP) “Nous devons vraiment être en mesure de suivre les apprenants, de les diriger vers différentes entreprises et même vers ceux qui refusent parce que, pour l'instant, nous leur donnons des stages. Et après les stages, après les stages ? Que font les apprenants ? (Jeune femme ayant terminé l'ETFP) “Maintenant, avec le diplôme, je voulais aller de l'avant. Mais comme il n'y avait pas de moyens jusqu'à présent, le diplôme est dans la maison. Je l'ai laissé à la maison, je le vends.” (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP) «J'ai dû interrompre mon stage parce qu'il n'était pas rémunéré et que je n'avais pas les moyens de payer le transport et la nourriture. (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP) «Mais l'agence pour l'emploi des jeunes, parce que quand ils finissent, en collaboration avec l'agence pour l'emploi des jeunes, eh, ils placent nos apprenants dans des entreprises. (Informateur clé local) «L'État peut les faire absorber par le secteur privé. Aujourd'hui, l'Etat demande au secteur privé d'accueillir des jeunes. L'Etat peut donner, dit au secteur privé, ceux-là. Prenez.» (Informateur clé local)
2.4.2	Je ne pense pas que nous soyons toutes confrontées au même défi parce que le travail parce que les garçons, lorsqu'ils vont déposer leurs demandes, je trouve que nous appelons les garçons rapides, rapides, par rapport aux femmes, les garçons gagnent le travail rapidement, rapidement, par rapport aux femmes.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP) «Par exemple, dans leur coin ciment, ils disent que les femmes n'y travaillent pas. Les femmes qui travaillent là, elles travaillent au bureau, au secrétariat, les petites choses là, maintenant dans leur coin de la poubelle aussi, on dit qu'une femme n'y travaille pas.» (Jeune femme ayant achevé une formation en ETFP)
2.4.3.	«Mais l'agence pour l'emploi des jeunes, parce que quand ils finissent, en collaboration avec l'agence pour l'emploi des jeunes, eh, ils placent nos apprenants dans des entreprises. (Informateur clé local) «L'État peut les faire absorber par le secteur privé. Aujourd'hui, l'Etat demande au secteur privé d'accueillir des jeunes. L'Etat peut donner, dit au secteur privé, ceux-là. Prenez.» (Informateur clé local) «L'opportunité d'emploi est grande parce qu'un travail dit d'homme effectué par une femme, nous n'hésiterons pas à prendre la fille parce que... ces filles sont plus travailleuses que les hommes. (Informateur clé local) «Avec toutes les incitations qu'il y a souvent en termes d'offres d'emploi, lorsque les gens doivent recruter entre une jeune fille et un garçon, ils préfèrent souvent prendre les jeunes filles lorsqu'elles ont le profil requis, et ce sont souvent elles qui sont choisies. (Informateur clé local) «Quand on cherche du travail, il faut avoir du flair. On a le diplôme, mais il faut savoir se vendre. (Informateur clé local)

