

Original Research Article

Étude Diagnostique des Expériences en Formation Continue des Agents du Secteur Public en Côte D'Ivoire

Dr Rassidy Oyeniran^{1*}, Dr Ouattara Souleymane¹

¹National Pedagogical Institute for Technical and Vocational Education

Article History
Received: 04.08.2026
Accepted: 29.09.2026
Published: 07.10.2026

Journal homepage:
<https://www.easpublisher.com>

Quick Response Code



Abstract: Failure to build capacity carries the risk of being unable to meet the growing demands of the modern world. In this regard, continuing professional training serves as a powerful lever for skills development. Updating one's knowledge and skills is imperative to avoid professional obsolescence and the inability to adapt to technological and organizational changes. How can training outcomes be transferred to professional situations, while focusing on the conditions that either foster or hinder their application within the specific job context ? This is the central focus of this study, which aims to analyze the perceptions and experiences of public sector employees regarding continuing training. A qualitative methodological approach was adopted to conduct research at two sites : the Quality and Evaluation Directorate and the Human Resources Directorate of the Ministry of Higher Education and Scientific Research. Thirty-one (31) individuals, comprising twenty-nine (29) public servants and two (2) senior administrators, participated in the study. Data collection techniques included semi-structured interviews, focus group discussions, and document analysis. The results indicate that the effectiveness of training is not limited to mere participation in sessions or participant satisfaction; it also requires the ability to mobilize the knowledge and skills acquired and apply them to professional practices.

Keywords: Côte d'Ivoire, Public Sector Professionals, Continuing Professional, Development, Competence, Professional Practices.

Copyright © 2026 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution **4.0 International License (CC BY-NC 4.0)** which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium for non-commercial use provided the original author and source are credited.

INTRODUCTION

L'accélération des transformations technologiques, numériques et organisationnelles ont bouleversé les habitudes anciennes et créé de nouveaux besoins parmi lesquels figure la formation. Les administrations publiques dès lors sont confrontées l'exigence de renouveler les compétences de leurs travailleurs. La formation continue n'est plus un choix, c'est une nécessité surtout dans le contexte des intelligences artificielles. Elle constitue à l'heure actuelle le levier essentiel d'actualisation des acquis professionnels, de développement des compétences et d'adaptation aux nouvelles exigences des métiers du service public. Elle constitue également un moyen de garantir l'optimisation des pratiques professionnelles et de renforcer la qualité des services offerts aux usagers.

Depuis 2012, l'État de Côte d'Ivoirien a pris la pleine mesure de cette réalité lorsqu'il a enclenché le processus de modernisation de l'administration publique. En parallèle, le gouvernement ivoirien a émis

une ferme volonté de renforcer les capacités des fonctionnaires et agents de l'État. Mais il a fallu attendre le 7 mai 2025 pour que le Conseil des ministres adopte un décret portant organisation de la formation continue des fonctionnaires et agents de l'État. Ce décret n° 2025-291 du 07 mai 2025 prolonge de six ans la durée maximale de la formation continue et du congé de formation professionnelle pour permettre aux acteurs de réaliser un projet professionnel qui soient en lien avec leurs activités professionnelles. L'objectif est de redynamiser la formation professionnelle continue et permettre aux travailleurs de l'État de renforcer leurs capacités pour offrir un service public de qualité et de réaliser un projet professionnel qui réponde à leurs besoins professionnels. Ce décret institue également la validation des acquis de l'expérience qui vise à valoriser les compétences métiers dans l'administration publique et à optimiser les performances du service public.

Cependant, même s'il existe des dispositifs institutionnels et cadres réglementaires de formation, la question des besoins de formation des agents et des

exigences de performance du service public reste entière face aux évolutions des métiers.

Les travaux de D. Gélot, F. Lefresne et D. Teskouk (2024) révèlent l'intérêt de la formation continue à la fois pour le travailleur et l'administration publique. Selon eux, la formation continue est un levier nécessaire, pour les travailleurs, de développement des compétences face aux transformations économiques et aux mutations du monde professionnel. Elle peut améliorer significativement le niveau compétence professionnelle des agents publics (A. Meignant (2014).

La couverture et l'adéquation de la formation continue au regard de ces contraintes constituent une problématique à adresser. C'est tout l'intérêt de la présente recherche. Elle se propose d'investiguer les perceptions et les expériences des différents travailleurs et acteurs du milieu pour cerner les enjeux de la formation continue, son apport développement des compétences et sa contribution perçue à l'évolution des pratiques professionnelles et la qualité du service public. Ainsi la question de recherche est la suivante : *Comment les professionnels du secteur public perçoivent-ils la formation professionnelle continue face aux exigences du monde de l'emploi?*

L'objectif général de cette étude est d'analyser les perceptions et les expériences des travailleurs du secteur public à l'égard de la formation continue en interrogeant ses enjeux pour l'adaptation aux nouvelles exigences professionnelles, l'optimisation de la qualité du service public et des compétences.

Cadre Théorique : Le Modèle Du Capital Humain

La théorie du capital humain de Becker Gary Stanley (1967) est le modèle mobilisé comme ancrage théorique. Une combinaison de la théorie du capital humain de Becker de l'approche par compétences, et de la théorie de l'apprentissage organisationnel de Argyris et Schön (1996). Ces approches permettent de comprendre que la formation est un investissement à court, moyen ou terme dans les aptitudes individuelles dont l'impact se traduit dans le travail des acteurs susceptible de transformer les ressources au profit de l'organisation. Dans cette perspective la formation continue, au sens du capital humain permet de développer et de mettre à jour les connaissances et aptitude des agents. L'approche par compétences quant à elle, fait référence à la manière dont les savoirs théoriques et pratiques sont mobilisés et associés dans des situations professionnelles concrètes c'est à face au progrès de tous les domaines d'activité. L'approche de l'apprentissage organisationnel, quant à elle, permet de voir comment les compétences individuelles peuvent être démultipliées pour servir les pratiques quotidiennes. A cet égard, la formation professionnelle continue allie l'investissement dans les capacités, le développement des compétences, la mobilisation en situation de travail, le transfert des apprentissage et l'évolution des pratiques

professionnelles et organisationnelles. Ainsi, l'adaptation des travailleurs du service public aux mutations de leur contexte de travail, l'optimisation perçue de la qualité du service offerts aux usagers et le développement de leurs compétences anisique leurs besoins professionnels. Dès lors, la combinaison de des approches choisies conduit à analyser les conditions à partir desquelles les transformations individuelles et organisationnelles se produisent. Après la perspective théorique, une approche méthodologique est adoptée pour atteindre les objectifs visés par la présente étude.

1. METHODOLOGIE

Cette recherche à caractère qualitatif s'est déroulée à Abidjan, dans des locaux du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS), plus précisément dans les services de la Direction des ressources humaines (DRH) et de la Direction de l'évaluation et de la qualité (DQE). C'est l'approche qualitative à visée compréhensive en ce sens qu'elle permet aux différents acteurs de donner du sens à la formation contenue et d'en décrire et les effets et les conditions qu'ils identifient pour de son efficacité.

La population principale enquêtée est composée de vingt-neuf (29) professionnels de l'Etat, ayant le statut de fonctionnaire depuis au moins trois (3) ans d'exercice dans leur profession. En plus de cette catégorie d'acteurs, deux (2) responsables de l'administration ont participé à l'étude. La technique d'échantillonnage mobilisée pour déterminer l'échantillon sur lequel porte notre objet empirique est la technique à choix raisonné fondée sur l'expérience et l'implication des participants (BARDIN, 2013). Nous avons interrogé au total trente et une (31) personnes dont douze femmes (12) et dix-neuf (17) et deux (2) hauts responsables de l'administration, tous issus du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

L'entretien semi-directif, le groupe de discussion et l'analyse documentaire sont les trois techniques complémentaires utilisées pour la collecte de données. L'entretien semi-structuré a été effectué au moyen d'un guide d'entretien, tandis que le focus group a été conduit à l'aide de l'outil d'un guide d'animation semi-directif incluant des questions ouvertes construites autour des principales dimensions de la recherche (VAN DER MAREN, 2004). Dix entretiens individuels et quatre focus groupes ont été réalisés avec les agents et fonctionnaire, tandis que deux entretiens en face à face ont été appliqués aux deux hauts responsables, en l'occurrence le directeur de la qualité et de l'évaluation et le sous-directeur de la formation continue du MESRS.

Quant à l'analyse documentaire, elle s'est appuyée sur une grille d'analyse documentaire conçu sur la base des dimensions du cadre théorique de l'étude.

Les participants ont manifesté leur volonté de participer à cette étude après que nous avons expliqué

l'intérêt et les objectifs. Les entretiens ont porté sur les Nous avons considéré ici le genre, car les femmes n'ont pas forcément le même degré d'intérêt que les hommes face à la formation continue. Ici aussi l'âge est important, car les plus jeunes agents (entre 18 et 40 ans) peuvent avoir des ambitions de formation que les plus âgés n'ont pas. Les motivations à la formation professionnelle continue ne sont pas les mêmes ou ne sont plus du même ordre. Comme pour le genre, certains facteurs tels que les charges familiales ou les différences de vision peuvent déterminer ou non la volonté des agents de se perfectionner.

2. RESULTATS

Les résultats de cette étude mettent en lumière quatre dimensions : (1) adaptation aux évolutions professionnelles, techniques et technologiques ; (2) développement des compétences professionnelles ; (3) amélioration de la qualité du service public ; (4) attentes des agents et conditions d'amélioration du dispositif. Commençons avec la première dimension.

2.1. La Formation Continue Pour L'adaptation Aux Mutations Professionnelles

Les mutations professionnelles, techniques et technologique touchent tous les secteurs et domaines d'activité créant un décalage entre compétences disponibles et compétences requises. Ces évolutions imposent des exigences en matière de formation continue. Le mot de *Jiji*, agent administratif est illustratif : « *J'ai pu maîtriser de nouveaux outils que nous utilisons quotidiennement grâce à certaines formations que j'ai eu la chance de faire. Je pense qu'il était nécessaire que me forme* » (Ent_jiji). Cette affirmation est renforcée par l'idée que le directeur de la Qualité et de l'évaluation émet dans cette affirmation : « *Aucun métiers aujourd'hui n'échappe à l'évolution rapide de la technique et de la technologie. Nous sommes à l'heure de la digitalisation ; et il est question pour les agents d'actualiser leurs connaissances pour rester performant* » (DQE). Il semble que les acteurs sont conscients des réalités du moment qui interviennent souvent sans alerte. A ce propos, Monsieur *Tido*, fonctionnaire depuis dix ans, ne cache pas sa pensée : « *J'ai fait le constat que certaines offres de formation arrivent après des bouleversements, alors qu'il est plus simple d'anticiper les besoins de sorte à être plus opérationnel et plus à l'aise dans l'exécution des tâches.* » (Ent_Tido). C'est en d'autres termes ce que traduit le propos de Sous-directeur de la formation à la Direction des ressources hum du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique : « *Nous sommes dans une société qui exige que nous devrions nous former pour être au faite des avancées technologiques et des nouvelles configurations des postes avec ses corolaires d'exigence professionnelles* » (SdFC). A l'occasion des focus groupes que nous avons organisés avec certains acteurs lors de cette étude, l'un des participants : « *Les nouvelles technologies nous contraignent aujourd'hui à nous*

remettre en cause. Nous devons nous adopter de nouvelles façons de faire, c'est dire arrêter de travailler comme avant. Mais, nous avons besoin d'offres de formation pour continuer à apprendre » (Part1_fg2). Le DQE reconnaît cependant que beaucoup reste encore à faire pour tenir compte des réalités actuelles : « *Dans le cas du traitement manuel des dossiers, l'administration a besoin de l'évolution pour la célérité dans le service offert aux usagers, avec l'avènement de l'Intelligence Artificielle nos administration ne sont pas encore à niveau ou semble ignorer cette réalité. Il faut gérer les objectifs sont encore loin d'être atteints* » (DQE). Ainsi la formation professionnelle continue doit s'adapter aux mutations professionnelles quel que soit le domaine d'activité.

2.2. Développement Des Compétences Professionnelles, Une Expérience Individuelle

En plus l'adaptation aux mutations professionnelles de la formation continue, les acteurs du service public sont attendus sur le terrain du réinvestissement de leurs connaissances. A cet égard, il arrive parfois que des personnes soient confrontées à certains obstacles de transférabilité. C'est du moins ce que relate le sous-directeur (SDRH) de la formation : « *il faut pouvoir transférer les compétences professionnelles acquises après l'acquisition de nouvelles connaissances, c'est cela l'enjeu majeur. Il ne s'agit pas de faire la formation pour la faire* ». Développer et mobiliser des compétences devient ainsi un impératif, car comme l'affirme une madame *Lys* lors d'un groupe de discussion, « *pour un travailleur d'un service public une formation n'est utile que lorsqu'elle lui permet de mobiliser tout ce qu'il a appris dans son service* ». (Part3_fg1). Cette idée est partagée par *Niato* (Part2_fg1) qui estime qu'il faut qu'on nous permette de faire des formations pratiques, c'est ce qui est bien plus bénéfique parce que nous pouvons directement opérationnel au travail.

Partageant son expérience *Any*, secrétaire nous confie : « *Moi, je dis que j'ai été chanceuse parce que depuis que j'ai bénéficié d'une formation approfondie en informatique et en analyse de traitement de dossier, ma manière de traiter et d'analyser les dossiers a complètement changé* » (EntFf_1). Le cas de *Tata* nous a paru différent : « *...parfois on apprend beaucoup de choses, mais le manque de moyens pour appliquer fait défaut, c'est mon cas...j'attends toujours de voir cela se réaliser dans mon service* » (EntFf_4).

À la lecture de ces propos, on peut comprendre l'importance de renouveler au fil du temps ses connaissances et habiletés, toute chose essentielle pour un agent de l'Etat ou un fonctionnaire d'améliorer la qualité des services qu'il ou elle offre.

2.3. La formation continue pour l'amélioration de la qualité du service public

Parlant de la qualité du service public, le DQE, nous confie ceci :

« la formation continue doit prendre en compte les nouvelles exigences ; et surtout en matière de compétence chacun dans son domaine car il y a dans certains services des agents qui ne maîtrisent pas les compétences requises dans ce service même ceux qui ont intégré ces services avec des compétences au départ, ils sont rentrés avec un certain profil mais avec l'évolution ils se trouvent être dépassés car il y a de nouvelles connaissances qui naissent et avec l'évolution des choses ils sont dépassés. Ils sont donc que ce soit pour les nouveaux ou pour les anciens il faut actualiser les compétences pour faire face aux nouvelles exigences du monde du travail et des contraintes de leur milieu professionnel ». (DQE)

Il ajoute ceci : *« Imaginez-vous lorsque vous avez des agents bien formés, vous aurez des personnes qui comprennent mieux les exigences de qualité et de ce fait vous verrez que ceux-ci sont susceptibles d'améliorer leur manière d'approcher les situations et de servir avec efficacité les usagers, c'est vraiment courant et c'est avéré ».* (DQE)

En clair, la formation quand elle est bien faite se traduit la plupart du temps par de meilleures pratiques et par une bonne prise en charge des usagers, parce que l'approche professionnelle est différente. C'est certainement ce que Momo, secrétaire également, exprime dans ces propos : *« J'ai participé à des formations qui m'ont aidé à mieux m'organiser et à être plus attentive lorsque j'accueille les usagers ».* (EntFf_3)

Selon Jack *« lorsque la formation que vous faites correspond bien aux problèmes que vous rencontrez, cela fait toute la différence dans le service et c'est de cela que nous fonctionnaires avons besoin ».* (Ent_Jack)

2.4. Attentes Des Agents Et Conditions D'amélioration Du Dispositif De Formation

En ce qui concerne les attentes, elles sont diversement perçues par les participants. En les écoutant, on note une ferme volonté d'apprendre et de rester toujours disponible pour se former. Zeto, fonctionnaire au service de la direction de la planification depuis plusieurs années affirme : *« nous avons besoin d'avoir régulièrement des offres de formations, et ces offres doivent être plus adaptées aux difficultés auxquelles nous faisons face tous les jours ...elles sont bénéfiques pour nous et notre service ».* Toutefois, les interviewés pensent que cela nécessite de mettre à disposition les moyens adéquats pour atteindre les objectifs visés par les structures. Le mot de Jidas est évocateur vient à propos :

« nous avons besoins de moyens, nous avons besoin aussi qu'on nous accompagne de sorte que nous soyons capables de mettre en pratique ce que nous apprenons, je veux dire nos acquis après la formation...je le dis parce que ce n'est pas ce que j'observe, or il faut bien que les formations soient capitalisées sinon cela ne sert à rien de prendre du temps pour aller se former ». (Part4_fg4)

Pour Wilis une chose est importante c'est de se projeter et anticiper ; c'est pourquoi il préconise : *« Il serait intéressant que toutes les formations répondent à nos besoins. Mais il faut également que ce que nous apprenons pendant les séances de formation nous servent, c'est dire nous prépare à la technicité exigée et aux évolutions futures de notre métier ».* (Part4_fg3)

Si les attentes sont variées et grandes, les fonctionnaires et agents de l'Etat n'obtiennent pas toujours la satisfaction de leur besoin. Le DQE nous explique que les requêtes des collaborateurs touchent souvent des aspects sur lesquels il est obligé d'intervenir pour les aider à résoudre les problèmes posés dans le cadre de leur fonction. Mais cela requiert suffisamment de recul pour donner des réponses adéquates. Il ajoute que plus les gens sont formés plus ils comprennent les instructions qu'on leur donne. A contrario, si les gens ne sont pas formés nous n'avons pas la satisfaction que nous sommes en droit d'attendre, et cela va impacter négativement sur les activités des services et donc de la direction générale. Et lorsqu'une personne n'a pas les compétences requises cela va toucher tout le système de l'administration.

En termes de perspective, le DQE souhaite qu'il y ait une sorte de décentralisation des activités de la formation continue. En effet, le service de la formation continue et des stages logé au Ministère de la fonction publique devrait étendre ses attributions dans les autres ministères de sorte chaque Ministère se focalise sur les spécificités des services qu'il propose aux usagers. Par exemple, toutes les offres de formations ainsi que les procédures administratives relatives à un domaine qui existe dans un Ministère, soient confiées audit ministère. Ainsi les initiatives de mise en formation devront se faire dans chaque Ministère en fonction de la spécialité des agents et fonctionnaires de l'Etat de sorte à fluidifier et multiplier les opportunités et offres de formation et de stages. Le Ministère de la Fonction publique devra également donner les moyens nécessaires pour organiser et planifier les besoins de formations et de stages.

3. DISCUSSION

L'étude explore les réalités du contexte actuel de la formation. La plupart des enquêtés perçoivent la formation professionnelle continue comme une nécessité de mettre au goût du jour les aptitudes au regard des mutations techniques, technologiques et organisationnelles de leur contexte de travail. Cette

perception s'aligne avec le modèle du capital humain de Becker (1964) pour qui la formation et l'éducation permettent de développer les aptitudes productives des individus sur le long terme. Cependant, les résultats montrent que la formation va au-delà de cette considération, elle appelle un renouvellement des compétences acquises. C'est du moins ce que révèlent les travaux de Zarifian (2001) qui indiquent que la théorie de la compétence s'adapte à un contexte dans lequel les situations professionnelles exigent que les individus prennent plus d'initiatives en termes d'acquisition de compétences et mobilise les moyens et ressources nécessaires à la réalisation de actions de formation. Cette exigence est extrêmement importante pour les acteurs du service public. L'apprentissage continu, selon l'OCDE (2023), pourvoie secteur public de disposer de compétences adaptées et susceptible de suivre l'évolution des transformations structurelles. Ce qui précède nous conduit à comprendre la formation est considérée comme un moyen de répondre adéquatement aux mutations du monde de la production. Selon B. C. Fusarelli, et L. D. Fusarelli (2024) la formation continue prépare les compétences appropriées pour répondre aux exigences de l'évolution de tous ordres. C'est certainement la raison qui a conduit l'OCDE (2021) à inviter tous les pays membres dont l'une à *mieux préparer leurs dispositifs de formation et leurs systèmes aux mutations professionnelles et d'adapter l'offre de formation aux besoins croissants des temps modernes*. N. Naji et W. Adlouni (2025) considèrent la formation professionnelle continue comme un levier stratégique mal exploité.

Comment développer les compétences et les mobiliser au travail ? Les résultats font apparaître une réalité à ce sujet. Il faut distinguer le fait de suivre une formation et l'aptitude à mobiliser les connaissances acquises dans le service offert aux usagers. À ce propos, Le Boterf affirme que la compétence ne s'arrête pas au fait de posséder les savoirs ou le savoir-faire ; la compétence induit la capacité d'accomplir les tâches avec pertinence dans une situation donnée.

Pour Le Boterf la compétence devrait constituer le but des formations en enseignement supérieur. La transférabilité et la professionnalisation doivent être au cœur de l'action des politiques et programme de formation. C'est justement ce que présentent les résultats de la présente recherche. Les fonctionnaires et agents de l'Etat interrogés apprécient fort bien les formations lorsqu'ils peuvent transférer ce qu'ils apprennent dans leurs tâches quotidiennes. Ce constat va dans le sens les travaux de Shukla, A. (2024) qui révèlent que la restitution des connaissances acquises dépend des caractéristiques des individus formés, de du contexte du travail et de la nature des programmes de formation. Lorsqu'un environnement est favorable le transfert est facile à assurer. Ainsi, la formation seule ne suffit à garantir un changement opérationnel, il faudra faire suivre les bonnes conditions de sa restitution. Il faudra

également donner la possibilité aux agents de répliquer les acquis en les contextualisant ou en les adaptant à l'environnement de travail.

Les résultats indiquent également que les agents sont intéressés de voir les plans de formation soient élaborés en considération de leurs besoins réels, de leurs contraintes et leurs difficultés et des mutations attendues de leurs métiers. En outre, l'accompagnement après la formation est une dimension importante pour eux. Ce qui signifie qu'une véritable politique de formation continue est nécessaire dans un contexte en perpétuelle changement professionnel. Ainsi la formation continue devrait être intégrer au travail et poursuivie tout au long de la carrière et appuyée par un leadership avéré (OCDE, 2023). Dès lors le désir des participants de bénéficier d'un cognement et de voir naître un lien étroit entre les apprentissages continus et les situations professionnelles est légitime. En effet, ce que l'administration publique ivoirien prône et demande à tous ses agents est d'être compétence, voir excellent en témoigne la journée nationale de l'excellence organisée chaque année par le gouvernement pour primer les plus méritant. C'est pourquoi il est impératif d'inscrire dans la durée les actions de formation continue et d'abandonner l'organisation de sessions isolées.

En définitive, les résultats adaptation, mobilisation des acquis, développement des compétences et mutation des pratiques professionnelles constituent des dimensions combinées qui caractérisent la formation professionnelle continue et que les participants veulent voir se réaliser. Cette perspective est en concordance avec le modèle de Becker qui invite à la nécessité d'investir dans le capital humain. Elle s'aligne également sur le focus de la compétence traduite en situation de travail de Zarifian et Le Boterf ainsi que sur la transférabilité qui met en avant le rôle déterminant des conditions structurelles et individuelles. A ce stade de réflexion, nous avançons que cette étude contribue à mettre en évidence, sur la base des propos et récits des participants, la dissociation entre les apprentissages professionnels continus et l'optimisation des activités professionnelles du service public. Les résultats révèlent, en effet, qu'il la pour que la formation aboutisse à l'amélioration du service offert à l'utilisateur, elle devrait être pertinente, adaptée aux transformations professionnelles et offrir les possibilités de mobiliser les acquis et d'assurer un environnement adéquat.

Bien que cette étude comporte des informations importantes et contribue à lever un coin de voile sur la formation continue dans un ministère de l'Enseignement, elle comporte des limites qu'il convient relever dans l'interprétations des résultats. Ceux-ci sont limités à une population restreinte (du fait de l'échantillon réduit) et un contexte limité de l'éducation, en l'occurrence deux services du ministère de l'Enseignement supérieur. Dès lors les résultats ne sont pas transférables à l'ensemble dudit ministère encore moins au système d'éducation

ivoirien, même si les acteurs partagent des réalités professionnelles similaires. Une étude ultérieure incluant un échantillon plus vaste couvrant l'ensemble des administrations et services du ministère pourrait interroger les facteurs limitant ou favorisant le transfert des acquis des apprentissages au Ministère de l'Enseignement supérieur. Une autre avenue de recherche pourrait être d'évaluer l'impact de la formation continue pour comprendre sa portée professionnelle et sociale.

4. CONCLUSION

L'objectif de cette étude était d'analyser les perceptions et les expériences des travailleurs du domaine public sur la formation continue en questionnant les transformations professionnelles, le développement des compétences et la qualité du service public. Les résultats montrent que la formation continue est perçue comme une opportunité d'actualiser les acquis professionnels et de les adapter aux mutations des métiers. La portée de la formation continue n'est pas limitée à la participation à un apprentissage, mais aussi et surtout l'aptitude à mobiliser les acquis dans le contexte professionnel et les conditions structurelles favorisant leur démultiplication.

Ainsi, la formation professionnelle continue s'apparente à un moyen de professionnalisation dont la mise en œuvre ne doit pas être systématiquement perçue comme une garantie de l'efficacité du service public. Tel que mentionné plus haut, certains facteurs entrent en ligne de compte. Il convient par exemple d'identifier les besoins réels de formation, d'adapter régulièrement les contenus aux mutations des activités professionnelles, de renforcer l'accompagnement après la formation. Une culture de la formation permanente où le renouvellement des compétences est soutenu par un contexte approprié et d'excellentes conditions de travail dans le secteur éducation/formation en particulier au Ministère de l'Enseignement supérieur.

RÉFÉRENCES

- Argyris, C. & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II: theory, method, and practice*. (2nd ed.). New York: Addison-Wesley. Available at https://search.worldcat.org/fr/title/56225478?utm_source=chatgpt.com. Accessed on September 21, 2026.
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu* (2e édition). Paris : Presses Universitaires de France.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. In: *Revue économique*, 18(1), 132-133. Available at https://www.persee.fr/doc/reco_0035-2764_1967_num_18_1_407753_t1_0132_0000_001. Accessed on September 20, 2026.

- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T. & Huang, J. L. (2010). Transfer of Training: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>. <http://jom.sagepub.com/cgi/content/abstract/36/4/1065>.
- Fusarelli, B. C. & Fusarelli, L. D. (2024). Leadership for the Future: Enhancing Principal Preparation Through Standards and Innovation. *Education Sciences*, 14(12), 1403. <https://doi.org/10.3390/educi14121403>.
- Gélot, D., Lefresne, F. & Teskouk, D. (2024). La formation professionnelle continue: de quelques ambiguïtés historiques. *La Nouvelle Revue du Travail*, 25. Available at <http://journals.openedition.org/nrt/17955>. Accessed on September 15, 2026. <https://doi.org/10.4000/12kwj>
- Le Boterf, G. (2018). *Développer et mettre en œuvre la compétence. Comment investir dans le professionnalisme et les compétences*. Paris : Eyrolles.
- Meignant, A. (2014). *Manager la formation*, 9^e édition, Paris : Edition LIAISONS.
- Ministère de la Fonction Publique (2026). *Les Informations de mise en stage/formation hors / en Côte d'Ivoire*. Available at <https://www.fonctionpublique.gouv.ci/index.php/front-page/navigators/statics/menu/ministere/stageFormation>. Accessed on September 18, 2026
- Naji, N. & Adlouni, W. (2025). La formation continue dans la fonction publique : un levier stratégique insuffisamment mobilisé. *African Scientific Journal*, 3(31), 87. <https://doi.org/10.5281/zenodo.16105258>.
- OCDE. (2021). *Perspectives de l'OCDE sur les compétences. Skills Outlook*. Paris : OCDE Publishing.
- OECD. (2023). *Public Employment and Management. Towards a More Flexible Public Service*. Paris : OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5b378e11-en>. Available at https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/05/public-employment-and-management-2023_a8f17605/5b378e11-en.pdf. Accessed on June 21, 2026.
- Shukla, A. (2024). Factors affecting transfer of online training: A systematic literature review and proposed taxonomy. *Human Resource Development Quarterly*, 35(3), 363-390. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21518>. Available at <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrdq.21518>. Accessed on September 20, 2026.
- Van Der Maren, J.-M. (2004). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Bruxelles, Édition De Boeck.
- Zarifian, P. (2001). *Le modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*. Paris : Éditions Liaisons. Available at <https://shs.hal.science/halshs-00439007>. Accessed on July 21, 2026.

Cite This Article: Oyeniran, R., & Souleymane, O. (2026). Étude Diagnostique des Expériences en Formation Continue des Agents du Secteur Public en Côte D'Ivoire. *East African Scholars J Edu Humanit Lit*, 9(10), 628-633. <https://doi.org/10.36349/easjehl.2026.v09i10.001>