



REPUBLIQUE DU BENIN



Association
pour le développement
de l'éducation
en Afrique

ETAT DES LIEUX DE LA FORMATION DES FORMATEURS ET ENTREPRENEURS DANS LE SYSTEME DE L'EFTP AU BENIN

DOCUMENT DE TRAVAIL

Rédigé par
Gilbert G. MIGAN
Analyste et Gestionnaire
des Systèmes Educatifs

BENIN, Août 2015

1. UNE RAPIDE DESCRIPTION DU SYSTEME DE L'EFTP/DCTP AU BENIN

a. Quelques statistiques

i) Nombre d'apprenants en 2014

L'EFTP compte 23 673 apprenants contre 873 090 élèves de l'enseignement secondaire général, ce qui représente 2,7 % des effectifs.

ii) % des Dépenses Publiques et Dépenses Publiques de l'Education

	2013	2014	2015
Dépenses Publiques Globales	826 500 000	878 000 000	1 038 929 000
Dépenses Publiques de l'Education	216 223 124	221 491 445	216 522 819
%	26,16%	25,23%	20,84%

b. Part de la formation résidentielle, de la formation en alternance/apprentissage

- Formation résidentielle en 2014 = 21 915 apprenants, soit 92,57 %
- Formation en alternance/apprentissage 2014 = 1 758 apprenants, soit 7,43%.

c. Types et % d'insertion en fin de formation, au bout de 6 mois et d'un an (si les données sont disponibles)

Malheureusement, les données ne sont pas disponibles.

d. % de jeunes (15/24 ans et 15/35 ans) entrant sur le marché du travail avec une qualification professionnelle

Ici également, les données sont indisponibles.

e. Les types de dispositifs

i. L'apprentissage traditionnel

L'apprentissage traditionnel qui se déroule dans les entreprises/ateliers a été réorganisé au Bénin de manière à permettre aux jeunes apprentis d'obtenir un parchemin délivré par l'Etat au bout de trois (3) années d'apprentissage au moins. Le diplôme obtenu à l'issue d'un examen national, organisé sous la responsabilité

des Organisations Professionnelles, est dénommé "Certificat de Qualification aux Métiers" (CQM). Ce diplôme vise à mettre fin aux attestations et "libérations" que donnent les maîtres-artisans.

ii. La formation par apprentissage rénové ou de type dual

Elle se déroule sur deux lieux de formation à savoir l'atelier/l'entreprise artisanale et le centre de formation. Elle permet aux apprentis ayant le niveau du cours moyen, sachant lire et écrire le français, et en apprentissage depuis au moins six (6) mois auprès d'un maître-artisan avec qui est établi un contrat d'apprentissage verbal ou écrit, de compléter leur formation théorique et pratique dans les centres de formation privés ou publics au cours d'une (1) journée par semaine et ce, pendant trois (3) ans. Cette formation est sanctionnée par un diplôme appelé "Certificat de Qualification Professionnelle" (CQP) délivré à l'issue d'un examen national.

iii. Dispositif de formation/insertion : Formation dans les Centres de Formation des Créateurs d'Entreprises (CFCE)

Le gouvernement béninois a initié en 2014 un dispositif de formation qui permet, en six (6) mois, de donner une formation de créateur d'entreprise aux titulaires des diplômes professionnels en vue de favoriser la création de leur propre entreprise. La deuxième promotion est en cours de formation.

Deux centres sont provisoirement créés et sont installés dans les locaux de deux lycées techniques existants en attendant la construction effective desdits centres. La formation est faite par les entrepreneurs reconnus. Un stage d'immersion d'un mois est également organisé dans les entreprises en lien avec la spécialité du futur entrepreneur.

Au terme de la formation, les formés disposent de leur Plan d'Affaires suite à une soutenance devant un jury composé d'entrepreneurs et de financiers. Ce Plan d'Affaires leur permet d'obtenir de crédit auprès du Fonds National de Promotion de l'Emploi et de l'Entrepreneuriat des Jeunes (FNPEEJ) et d'autres institutions de microfinances.

iv. Parcours court de qualification (3 à 6 mois)

Plusieurs jeunes veulent passer moins de temps d'apprentissage et désirent des formations pointues de courtes durées pouvant favoriser leur accès au marché du travail et de gagner rapidement leur vie notamment ceux ayant les diplômes généraux (sociologie, géographie, histoire, etc.). La Direction de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (DRIJ) et l'Agence Nationale de Reconversion et d'Insertion des Jeunes (ANFRIJ), créées à cet effet, mettent en œuvre ces formations de 3 à 6 mois sur la base des métiers porteurs au profit des jeunes sélectionnés à qui un certificat est délivré à la fin de la formation.

v. Centres incubateurs

Un Centre d'incubation est défini au Bénin comme étant un cadre où des finissants d'un établissement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, porteurs de projet d'entreprise liés à leur formation initiale viennent acquérir un perfectionnement sur le plan technique et bénéficier d'une préparation en entrepreneuriat afin de créer et de faire démarrer les activités de leurs entreprises.

Le Lycée Technique Coulibaly de Cotonou abrite le premier centre incubateur qui vient d'être créé.

La durée de l'incubation est de douze mois répartis comme suit :

- un mois de pré-incubation au bout duquel le candidat à l'incubation subit un test. Les candidats recalés à ce test peuvent solliciter un stage pratique professionnel au sein de l'unité d'incubation ;
- onze mois d'incubation proprement dite.

Durant la période d'incubation, les stagiaires prennent part à des :

- formations pratiques de renforcement de leurs connaissances technique et professionnelle assurées par des professionnels de leur secteur d'activité ;
- séminaires sur la culture d'entreprise, le développement personnel, le montage de projets, la création et la gestion des micro-entreprises, le fonctionnement des marchés, les circuits de financement des PME/PMI et le droit des affaires ;
- séances d'initiation à l'anglais commercial, à l'informatique et à l'internet.

Ils créent par la suite leur entreprise qu'ils développent progressivement sous le coaching d'un gestionnaire d'unité d'incubation.

vi. Autres

a. Formation Professionnelle par Alternance Post-Education de Base (FPAPEB)

Le dispositif de Formation Professionnelle par Alternance Post-Education de Base (FPAPEB) qui est un dispositif de formation conçu et mis en œuvre au profit des jeunes déscolarisés tardifs, des diplômés sans emploi et de toutes autres personnes ayant au moins le niveau de classe de 3^{ème} et désireux d'acquérir des compétences professionnelles en vue d'exercer un métier. La formation vise uniquement l'auto-emploi et s'inscrit dans la dynamique de la formation tout au long de la vie. La formation est modulaire et se déroule en deux (2) ans dont 15 mois dans les établissements de formation et 07 mois de stage en entreprise.

L'examen final est organisé par un jury présidé par un professionnel. Le diplôme est une attestation dénommée "Attestation de Qualification Professionnelle (AQP)"

délivrée par le Directeur Départemental de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la reconversion et de l'Insertion professionnelle des Jeunes (DDESFTPRIJ) du département du centre de formation.

b. La mise en place d'un dispositif de formation continue

Le MESFTPRIJ a conçu un dispositif de formation professionnelle continue qu'il implante progressivement dans les établissements de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.

Ce dispositif permet d'assurer :

- la requalification des professionnels en cours d'emploi ;
- le recyclage et le perfectionnement des entrepreneurs et producteurs ;
- la promotion professionnelle et sociale des travailleurs en développant les possibilités d'adaptation ou d'accès de la main-d'œuvre à un emploi plus rémunérateur et en préparant l'entrée des jeunes dans la vie active ;
- le maintien des travailleurs dans leur emploi ;
- le développement des compétences et l'accès des bénéficiaires aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Le champ d'application de la formation professionnelle continue dans les établissements de l'EFTP couvre :

- la formation en cours d'emploi pour les entreprises du secteur moderne ;
- la formation continue dans le secteur informel (groupes vulnérables sans formation adéquate), au niveau des micro-entreprises et de l'artisanat ;
- la formation dans le monde rural (secteur du développement rural) en particulier le secteur agricole par la prise en compte des besoins du milieu ;
- la formation pour l'amélioration des revenus dans le cadre de la lutte contre la pauvreté.

2. LES POLITIQUES ET PRATIQUES EN COURS DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DES FORMATEURS

a. Quels sont les critères prioritaires de recrutement des formateurs

i. Le niveau de diplôme

Le Statut des Agents Permanents de l'Etat du Bénin stipule en son article 16 que les Agents Permanents de l'Etat sont recrutés sur titre lorsqu'ils remplissent les conditions de diplômes, entre autre. Ainsi, les formateurs du sous-secteur de l'EFTP sont recrutés sur la base des diplômes ci-après :

- le Certificat d'Aptitude Pédagogique de l'Enseignement Technique (CAPET) donnant lieu à un titre de professeur certifié ;

- le Brevet d’Aptitude Pédagogique de l’Enseignement Technique (BAPET) donnant lieu à un titre de professeur adjoint ;
- le Baccalauréat (Bac) ou le Diplôme de Technicien (DT) donnant lieu à un titre d’instituteur.

En recrutant les diplômés, l’Etat estime que ces formateurs diplômés sont aptes pour transmettre efficacement le savoir-faire aux apprenants sur la base de leur diplôme obtenu à l’Ecole Normale Supérieure d’Enseignement Technique (ENSET) pour ceux du CAPET et du BAPET. Malheureusement, les compétences professionnelles dans le domaine d’intervention ne sont pas effectivement acquises.

ii. Le niveau de compétences professionnelles dans les domaines d’intervention

Aucun dispositif n’est mis en place pour recruter les formateurs suivant le niveau de compétences professionnelles dans leur domaine d’intervention.

Seulement qu’il est permis aux établissements de les recruter à titre de formateurs-vacataires. Ainsi, chaque Chef de centre de formation, sur des bases qui leur sont propres, s’arrangent pour signer un contrat avec eux.

b. La formation des formateurs fait-elle partie intégrante du programme d’action annuel du ministère ?

La formation des formateurs fait partie intégrante du programme d’action annuel du ministère puisque le ministère y consacre chaque année un budget non négligeable.

i. Quelle est la part du budget 2014/2015 consacrée à cette formation ?

Quel est le % de formateurs bénéficiant de cette formation durant La part consacrée au cours de l’année 2014/2015 à cette formation est de 995 000 000 F CFA.

ii. la même année ?

Ils sont 440 formateurs à bénéficier de la formation.

c. Quels sont les types de formation des formateurs mis en œuvre :

i. La formation initiale

La formation en cours est une formation initiale des enseignants et formateurs recrutés en vue de l’obtention du BAPET et du CAPET.

ii. Les formations de type renforcement des compétences professionnelles

Les formations de type renforcement des compétences sont prévues pour les enseignants et formateurs mais faute de ressources financières, ces formations ne se déroulent pas.

iii. Des formations de type renforcement des compétences d'ingénierie de formation/certification ou d'ingénierie pédagogique

Le renforcement des compétences en ingénierie se déroule par moment surtout avec l'appui des partenaires.

d. Les structures et institutions qui s'occupent de formations des formateurs

Trois structures sont chargées de mettre en œuvre les formations. Il s'agit de :

- la Direction de l'Enseignement Technique (DET) met en œuvre les formations initiales dans l'Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique (ENSET) ;
- l'Inspection Pédagogique du Ministère s'occupe des formations continues des formateurs. La formation se fait sur place dans les établissements par les Inspecteurs et les Conseillers Pédagogiques. D'autres formations de renforcement de capacités des formateurs se déroulent à l'étranger (Kenya, Côte d'Ivoire, etc.) ;
- l'Institut National d'Ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des formateurs (INIFRCF) renforce aussi les capacités des formateurs et s'occupe surtout des formations en ingénierie de formation.

e. Vous arrive-t-il de faire appel à des formateurs issus du monde professionnel quand vous ne trouvez pas les compétences requises parmi le personnel en place ?

Absolument, surtout dans les Centres de Formation Professionnelle et des Centres de Métiers. Dans ces centres, les formateurs issus du monde professionnel interviennent dans la formation pour compléter les formateurs recrutés par l'Etat.

f. Si vous devriez proposer des réformes à introduire dans le recrutement et la formation des formateurs, quelles propositions de réforme feriez-vous ?

i. Proposition de réforme 1 : Recruter les formateurs de l'enseignement et la formation techniques et professionnels sur la base de leur compétence

Jusqu'à ce jour les formateurs sont recrutés sur la base de leur diplôme. Ce mode de recrutement a fait que la plupart des formateurs, par faute de maîtrise de compétences techniques, transmettent les connaissances théoriques à la place de

des compétences professionnelles. Il apparait aisément que le diplôme ne pourra plus suffire pour recruter les formateurs. Désormais, le dispositif devra exiger d'une part du formateur son diplôme qui sert de base pour son recrutement, et d'autre part, des compétences professionnelles dans son domaine technique à prouver lors d'un teste. Cette réforme contraindra le formateur détenteur d'un diplôme professionnel à s'exercer, par un stage ou par l'exercice de sa profession, avant de chercher à être recruté comme professionnel.

ii. Proposition de réforme 2 : Mettre en place un dispositif d'incitation des formateurs qui contribuent à l'accroissement du rendement de production et/ou des revenus des prestations de services des établissements

Les centres de formation devant être des lieux de production et/ou de prestation de services pour contribuer à la professionnalisation des apprenants, il faut envisager des critères de suivi et d'encouragement des formateurs qui s'impliquent efficacement dans ce dispositif de production et/ou de prestation de services. Dans le même temps, les formateurs incompetents ou négligeant cette activité seront également sanctionnés négativement.

iii. Proposition de réforme 3 : Définir une politique claire de renforcement des capacités des formateurs en lien avec le développement technologique

Les responsables de l'EFTP accordent très peu d'importance au renforcement des capacités techniques et technologiques des formateurs. Au Bénin, malgré le déphasage criard des formateurs avec le niveau de développement technologique, aucune disposition ne se prend. Les ressources financières n'y sont pas consacrées annuellement. Une réforme doit être entreprise pour planifier le renforcement des capacités des formateurs chaque année prenant en compte leur niveau initial, les modules à développer, les lieux de déroulement de l'activité et les coûts estimatifs conséquents. En définitive, il est question de compléter le renforcement pédagogique par l'amélioration du niveau technique des formateurs. Ce qui évitera que les intéressés gardent les mêmes compétences techniques de leur entrée dans la fonction jusqu'à la fin de leur carrière.

3. LES POLITIQUES ET PRATIQUES EN COURS DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DES ENTREPRENEURS

a. Les dispositifs de formation qui intègrent une implication active des entrepreneurs

- i. Formation de type traditionnel ;
- ii. Formation de type traditionnel rénové ;
- iii. Formation à l'entrepreneuriat (CFCE) ;

- iv. Formation Professionnelle par Alternance Post-Education de Base (FPAPEB) ;
- v. Formation de courtes durées.

b. Les formations mises en place pour renforcer les compétences des entrepreneurs

Au Bénin, le Fonds de Développement des Formations Professionnelles Continues et de l'Apprentissage (FODEFCA) a mis en place deux dispositifs de formation de renforcement des capacités des artisans.

- le renforcement des capacités des artisans

Les artisans reçoivent un renforcement de capacités leur permettant d'améliorer leur productivité. Cette activité se réalise sur la base d'un besoin spécifique exprimé par ces derniers qui doivent se mettre en groupe de 20 à 25 personnes. Plusieurs artisans bénéficient annuellement de ces formations en lien avec l'environnement technologique ;

- le renforcement des maîtres-artisans pour mieux former les apprentis

Ce renforcement de capacités se réalise dans le but de permettre aux maîtres-artisans de mieux former les apprentis en vue de les présenter au CQP. En fonction des formations théorique et pratique reçues par les apprentis dans les centres de formation professionnelle, les maîtres-artisans voient leurs capacités renforcées pour éviter que dans leur entreprise artisanale, ils ne soient en déphasage avec du niveau de qualification de leurs apprentis. Etant donné que la formation au CQP se fait en trois (3) années, le renforcement des capacités des maîtres-artisans se réalise graduellement. Ainsi, en 3^{ème} année, l'apprenti et son chef se retrouvent au même niveau sur le plan théorique.

Toutefois, il convient de souligner que le dispositif souffre de manque de ressources financières qui ne favorise pas la prise en charge d'un nombre élevé de demandeurs de formation.

C. Les propositions de réforme donnant une place aux entrepreneurs dans les dispositifs de formation

- i. **Proposition de réforme 1** : Renforcer l'intervention des formateurs issus du monde du travail dans les dispositifs de formation

Certes, les professionnels interviennent dans plusieurs dispositifs de formation. Malheureusement, leur intervention n'est pas réglementée par les textes administratifs et légaux conçus et vulgarisés au même titre que ceux des diplômés recrutés. La mise en œuvre de cette réforme nécessite qu'une réflexion approfondie de la thématique soit menée aux fins de cerner tous les contours de l'intervention des formateurs issus du monde du travail avec la participation

effective et adéquate des organisations professionnelles. Par la suite, les textes idoines seront pris afin de rendre formelle cette forme d'intervention. Soulignons qu'actuellement, nous assistons à des initiatives individuelles des chefs d'établissements à qui il est donné la responsabilité de le faire.

4. UNE EXPERIENCE PARTICULIEREMENT SIGNIFICATIVE DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION DES FORMATEURS ET/OU DES ENTREPRENEURS

Le Bénin a mis en place une expérience qui est nécessaire de partager avec les autres pays en matière de formation des formateurs recrutés en grand groupe.

a. Contexte dans lequel se situe l'expérience

En 2008, le Gouvernement a décidé de recruter les vacataires qui étaient presque des contractuels puisqu'ils percevaient leurs salaires sur les 12 mois de l'année. Cette forme de recrutement est dénommée "le reversement". Ils sont plus de 12 000 formateurs dans l'enseignement secondaire général et dans la formation technique et professionnelle à bénéficier de ce reversement.

Dans cette situation, il s'avère nécessaire de les mettre dans les mêmes conditions que ceux recrutés par concours et formés. Soulignons que plus de 47 000 vacataires interviennent dans le sous-secteur de l'ESFTP.

b. Bénéficiaires de la formation

- ils sont 448 élèves-formateurs à être engagés dans cette formation en août 2011 pour le compte de l'EFTP et répartis dans 20 spécialités de l'EFTP.
- la formation se déroule à l'Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique (ENSET) de Lokossa et est théorique et pratique.
- une structure organisationnelle est mise en place pour gérer la formation avec un coordonnateur national.
- la formation est présentielle et se fait par regroupement pendant les vacances et les congés à raison de 11 semaines/an. Pendant les autres périodes de l'année scolaire, les élèves-formateurs sont dans les classes et les ateliers. Ils sont répartis en cohorte :
 - 18 semaines de formation pour la 1^{ère} cohorte constituée de ceux ayant un niveau académique requis (DEUG 2, BTS, maîtrise, etc.) ;
 - 29 semaines de formation pour la 2^{ème} cohorte constituée de ceux ayant les niveaux intermédiaires ;
 - 52 semaines de formation pour la 3^{ème} cohorte constituée de ceux de niveaux BAC et qui ont besoin d'une grande élévation de niveau.

c. Types de formation mis en œuvre

Il s'agit de d'acquisition des compétences pédagogiques qui se répartit en :

- élévation de niveau académique (pour ceux qui n'ont pas encore le niveau académique) ;
- travaux dirigés ;
- travaux pratiques ;
- formation pédagogique ;
- stage pratique.

d. Objectifs poursuivis

i. Objectif principal :

- accroître la qualité et l'efficacité du système de formation : les vacataires sont pour la plupart des formateurs sans formation pédagogique mais interviennent dans tous les centres de formation. D'où l'impérieuse nécessité de leur donner une formation pédagogique afin qu'ils puissent avoir les aptitudes pour transmettre les connaissances aux apprenants. Cette formation contribuera à améliorer la qualité de la formation et par conséquent accroître l'efficacité interne et externe du système ;
- favoriser la régularisation de la situation administrative et sociale des élèves-formateurs : la formation en cours leur permet de se faire délivrer les diplômes de BAPET et de CAPET qui sont les seuls reconnus dans la grille salariale de la fonction publique. A travers cette formation, leur carrière professionnelle est assurée.

ii. Objectifs spécifiques

- Diversifier les dispositifs et parcours de formation : ce nouveau dispositif de formation a été conçu et permet de former un grand nombre de formateurs dans une approche de cohortes qui débutent ensemble et s'achèvent progressivement.
- Dispenser une solide formation aux formateurs : ce dispositif a le mérite de mettre la rigueur dans la formation afin d'éviter une formation au rabais.
- Lier la théorie à la pratique : la formation permet aux élèves-formateurs de confronter l'enseignement reçu à l'ENSET à la réalité du terrain et tirer les leçons en vue d'un approfondissement de leur connaissance pour ensuite retourner sur le terrain. Ces va et viens est bénéfique pour eux et augure d'une formation réussie.

e. Résultats atteints et attendus

i. Principal impact de cette expérience

- Au niveau de développement des compétences des formateurs

L'expérience sera évaluée au moins deux ans après sa fin prévue pour décembre 2015. Toutefois, nous pouvons souligner que le niveau de la première cohorte à l'examen donne une assurance d'une meilleure qualité de ladite formation par rapport à celle qui se donne d'habitude dans cette école. Pour cette expérience, le suivi n'est pas laissé aux seuls responsables de l'école.

- Au niveau des effets sur la formation des jeunes

Il sera évalué lorsque quelques années après 2015 où elle prendra fin.

ii. Appréciation de la suite de cette expérience

Un manuel de l'expérience sera écrit à la fin de son déroulement en 2015 (à écrire en 2016). Avec ce manuel, l'évaluation pourra être entreprise en 2018, deux années après sa fin.

Elle sera renouvelée certainement puisque le Gouvernement se propose de recruter un grand nombre d'enseignants suite au départ à la retraite d'un grand nombre d'agents de l'Etat. Mais cette fois, le recrutement se fera sur concours et non un autre "versement".

Nous estimons que l'expérience va être instituée au vu du grand nombre d'établissements qui se créent chaque année et du nombre de vacataires qui restera toujours élevé. C'est judicieux de puiser dans ces lots pour satisfaire les besoins.

On pourra en faire un axe de politique de formation des formateurs.

iii. Avons-nous partagé cette expérience avec d'autres pays ?

Pas encore puisqu'elle n'est pas évaluée encore. La fin de l'expérience est prévue pour le mois de décembre prochain. Une évaluation de l'impact s'avère indispensable.