

Approche par les compétences dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels en Afrique.

Rapport pays : Bénin

Abomey, Bohicon, Cotonou,
Lokossa et Sè



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



Institut international de
planification de l'éducation
IIEP-UNESCO Dakar
Bureau pour l'Afrique



Institut de la Francophonie
pour l'éducation et la formation

Publié en 2020 par :

IIFE- UNESCO Dakar
Alamadies - Route de Ngor
BP 3311 Dakar – Sénégal
Tél : + 221 33 820 57 56
<https://dakar.iiep.unesco.org>

IFEF
Pointe des Almadies
Dakar, Sénégal
+221 33 859 22 58
<https://ifef.francophonie.org>

Attribution :

Approche par les compétences dans l'enseignement et la formation techniques et professionnelles en Afrique. Études à partir de sept pays d'Afrique : Afrique du Sud, Bénin, Éthiopie, Ghana, Maroc, Rwanda et Sénégal. Rapport pays : Bénin. Abomey, Bohicon, Cotonou, Lokossa et Sè. 11 au 15 mars 2019. IFEF, IIFE-UNESCO Dakar, 2020.



Creative commun
Non Commercial
No Derivative Works

Vous êtes libre de partager — reproduire, distribuer et communiquer l'œuvre.

Selon les conditions suivantes :

- Attribution — Vous devez attribuer l'œuvre de la manière indiquée par l'auteur de l'œuvre ou le titulaire des droits.
- Pas d'utilisation commerciale — Vous n'avez pas le droit d'utiliser cette œuvre à des fins commerciales.
- Pas d'œuvres dérivées — Vous n'avez pas le droit de modifier, de transformer ou d'adapter cette œuvre.

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent, de la part de l'IFEF, l'UNESCO ou de l'IIFE, aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ; elles ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'IFEF, l'UNESCO ou de l'IIFE.

TABLE DES MATIÈRES

RÉsumé exÉcutif	5
AbrÉviations.....	8
1. Contexte de l'Étude	9
1.1. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	9
1.2. METHODOLOGIE	9
1.3. LIMITES DE LA MISSION PAYS	9
2. Analyse	10
2.1 HISTORIQUE ET CONTEXTE INSTITUTIONNEL DE L'INTRODUCTION DE L'APC.....	10
Données générales et contexte économique.....	10
Contexte politique.....	10
Aperçu économique	10
Contexte social	11
2.2. PRESENTATION DU SYSTEME EDUCATIF BENINOIS.....	11
Organisation institutionnelle.....	11
Contexte de l'enseignement et formation techniques et professionnels au Bénin.....	12
L'organisation de l'EFTP	13
Gestion de l'EFTP.....	15
Historique et mise en application de l'APC	16
2.3. L'ANALYSE DES EMPLOIS ET DES POTENTIELS ECONOMIQUES DANS LES PAYS	18
L'Institut national de la statistique et de l'analyse économique (INSAE)	19
2.4. L'ELABORATION DES ANALYSES DE SITUATION DE TRAVAIL, REFERENTIELS DE METIER-COMPETENCES, REFERENTIELS DE FORMATION ET REFERENTIELS D'EVALUATION	19
2.5. LA MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES SELON L'APC	21
2.6. LA FORMATION DES ENSEIGNANTS A LA PEDAGOGIE APC	21
2.7. LA CREATION D'UN CADRE DE CERTIFICATION EN LIEN AVEC LES METIERS.....	21
2.8. L'IMPACT DE L'APC SUR LA QUALITE DE L'EFTP	22
3. Méthodologie	22
3.1. REVUE DOCUMENTAIRE	22
3.2. RECUEIL, ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES.....	22
4. Conclusions.....	22
4.1. GENERALITES.....	22
4.2. NIVEAU ET EVOLUTION D'IMPLANTATION	23
4.3. PISTES DE REFLEXION	23
ANNEXE 1 – Guide d'entretien	25
ANNEXE 2 – Liste des personnes/instances contactées/rencontrées.....	31
ANNEXE 3 – Documents consultés	34

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le Bénin est vulnérable aux chocs exogènes : conditions météorologiques défavorables, termes de l'échange (prix du coton et du pétrole) avec le Nigéria et fluctuations du marché économique de ce dernier. Le Nigéria est en effet son premier partenaire commercial et la principale source de son activité économique, 80 % de ses importations étant généralement destinées au Nigéria. Alors que le Nigéria sortait de la récession en septembre 2017, la croissance de ses activités économiques a également entraîné celle du Bénin.

Malgré quelques progrès dans le secteur formel, la faiblesse du climat des affaires au Bénin continue de dissuader les investisseurs nationaux et internationaux. L'artisanat contribue pour environ 12 % au PIB et emploie 12,7 % de la population active béninoise, occupant la troisième place en termes de création d'emplois derrière l'agriculture et le commerce. Le secteur artisanal reste dominé par la branche « Textile et habillement ».

La plupart des entreprises opèrent dans le secteur informel. Les entreprises artisanales sont caractérisées par des modes de production archaïques mais multiformes. Elles reposent pour la plupart sur des structures unipersonnelles et informelles. Ainsi, la quasi-totalité des entreprises artisanales ne tient pas de comptabilité (98,7 %). Cinq entreprises artisanales sur dix ne font pas de comptes et quatre sur dix prennent des notes personnelles en guise de comptabilité.

Selon l'INSAE, le secteur agricole, quant à lui, occupe environ 70 % de la population active. Il contribue pour près de 33 % au PIB et fournit environ 75 % des recettes d'exportation et 15 % des recettes de l'État (chiffres de 2015). En même temps, la croissance économique de l'agriculture au Bénin est très instable. Elle dépend fortement des changements climatiques liés à la pluviométrie, de la conjoncture au Nigéria et des chocs sur les marchés internationaux, notamment du coton. Le coton contribue à environ 35 % des recettes d'exportation du pays.

Sur le plan administratif, le pays est organisé en 12 départements et 77 communes par la loi 97-028 du 15 janvier 1999. Cette loi habilite les communes à construire, réhabiliter et équiper les infrastructures scolaires sur la base des ressources qui leur sont directement transférées par l'État (Fonds d'appui au développement des communes).

Le Bénin s'est doté depuis 1998 d'une politique nationale visant à promouvoir et à développer la formation professionnelle. La formation continue occupe une place importante dans cette politique puisqu'elle contribue à mettre à niveau les compétences recherchées par les entreprises béninoises en réponse aux évolutions pédagogiques et technologiques permanentes, ce que la formation initiale ne permet pas. Avec un taux de croissance de 4 % en 2016, la compétitivité des entreprises béninoises passe par l'actualisation constante des savoirs et savoir-faire.

Le système éducatif béninois, tirant profit de la stabilité politique et sociale du pays, a enregistré des avancées considérables avec l'engagement soutenu des gouvernements successifs et l'appui des partenaires au développement dans la mise en œuvre du Plan décennal de développement du secteur de l'éducation 2006-2015. Mais des défis majeurs restent à relever en vue d'accompagner efficacement le développement du pays : faible qualification de la main-d'œuvre sortant des écoles de formation professionnelle et employée dans le secteur moderne de l'économie, formation des formateurs de l'enseignement technique et professionnel...

C'est ainsi que, dans le cadre de la préparation du Plan sectoriel de l'éducation (PSE) post-2015, les autorités béninoises ont organisé, en décembre 2014, le deuxième Forum sur le secteur de l'éducation, appelé forum de la « rupture », dont les actes, tout en reconnaissant les progrès réalisés, soulèvent

des dysfonctionnements auxquels le PSE post-2015 devra apporter des solutions appropriées. De plus, le président de la République du Bénin, élu en 2016, a inscrit dans son programme d'action la relance économique et les réformes afférentes dans une perspective de rupture en vue de créer, d'une part, plus de richesses et d'emplois et, d'autre part, d'accroître le bien-être en assurant un revenu décent et une protection sociale universelle à toutes les Béninoises et à tous les Béninois.

Le PSE post-2015 s'inscrit dans l'esprit du deuxième Forum du secteur de l'éducation (17-19 décembre 2014). Il s'inspire des principaux référentiels de développement dont il se veut l'un des cadres d'opérationnalisation. Il s'agit de la Vision Alafia Bénin 2025, du Plan national de développement 2018-2025 et du Programme d'actions du gouvernement 2016-2021. Il trouve aussi un ancrage solide dans l'objectif de développement durable n° 4 et l'Agenda 2030 de l'éducation. Il se veut également un cadre de mise en œuvre de la nouvelle architecture du système éducatif qui établit une éducation de base holistique incluant la préprofessionnalisation, la promotion des filières de l'enseignement technique et professionnel, l'éducation inclusive, les alternatives éducatives, le développement des compétences et le renforcement des capacités.

L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) forment les apprenants ayant obtenu le brevet d'études du premier cycle (BEPC) ou le certificat de qualification professionnelle (CQP) sous certaines conditions. L'EFTP offre en deux ou trois ans une formation aux métiers sanctionnée respectivement par le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou le baccalauréat de l'enseignement technique. Le baccalauréat de l'enseignement technique offre la possibilité d'accéder au monde du travail ou de poursuivre une formation professionnelle universitaire.

On note de façon générale une sous-cotation de l'EFTP, pourtant jugé secteur prioritaire pour la formation du capital humain avec 3,8 % des dépenses courantes du financement public.

L'approche par les compétences (APC) a commencé à être mise en place au Bénin il y a une vingtaine d'années. Elle a d'abord été expérimentée dans le secteur de l'artisanat *via* une APC simplifiée et adaptée (méthode DACUM, ou *Develop A CUrriculUM*). Ce choix stratégique s'est manifesté au niveau du système de formation professionnelle par le développement et la modernisation de la formation par apprentissage réalisée par les maîtres artisans dans leurs entreprises et ateliers. Sa mise en œuvre a été appuyée financièrement par la coopération suisse et techniquement par la fondation Swisscontact. Profitant de cet appui, la Direction de la formation et de la qualification professionnelle (DFQP) a expérimenté, à partir de 2003, la méthodologie DACUM pour développer les outils de formation, notamment la formation par apprentissage dans le secteur de l'artisanat.

L'une des forces du système d'EFTP au Bénin est que le secteur informel, en particulier celui de l'artisanat, est fortement structuré à travers des organisations professionnelles représentatives de l'ensemble des activités de production et de services. C'est grâce à cette structuration que le système d'apprentissage traditionnel a pu évoluer. Ce dispositif comprend trois modes d'apprentissage, à savoir l'apprentissage dual, l'apprentissage professionnel et la formation par alternance post-éducation de base. Les programmes de formation y afférents sont bâtis sur la base de référentiels qui intègrent des contenus théoriques et consolident les apprentissages traditionnels tout en améliorant les compétences des artisans. Le développement de ces référentiels se base sur l'APC et notamment la méthodologie DACUM.

Le système de formation professionnelle béninois compte maintenant des chartes de compétences pour 24 métiers, dont 13 dans la formation par apprentissage de type dual débouchant sur le CQP. Pour ces 13 métiers, les programmes et référentiels ont été développés selon l'APC. Qui plus est, 46 matrices de compétence ont été développées pour 46 métiers de niveau certificat de qualification

aux métiers (CQM). Dans l'enseignement technique, neuf programmes d'enseignement technique ont été élaborés selon l'APC.

Toutefois, la coexistence de méthodes et d'approches différentes, à savoir la pédagogie par objectifs, l'APC, la pédagogie du contenu, etc. pour le développement, la révision et/ou la rénovation des curricula au sein du système d'EFTP au Bénin reste une contrainte majeure pour la modernisation de ce système.

Nous avons constaté plusieurs limites dans l'ingénierie pédagogique du système d'EFTP béninois, principalement :

- la dominance de la théorie sur la pratique dans les programmes de formation dispensés, notamment dans l'enseignement technique ;
- l'absence d'un dispositif de veille économique ainsi que de système d'information régulier sur le marché du travail, notamment les évolutions des emplois et des qualifications ;
- les méthodes d'élaboration et de révision des curricula ne sont pas suffisamment éprouvées et régulièrement mises en œuvre.

Enfin, le Bénin a réussi à implanter l'APC dans le secteur de l'artisanat en implantant le DACUM pour améliorer l'apprentissage traditionnel. Cette démarche de rénovation du système de formation professionnelle est à saluer mais nécessite une capitalisation des expériences vécues durant les 20 dernières années afin d'en tirer des leçons, notamment pour la mise en œuvre de la nouvelle stratégie nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels.

ABRÉVIATIONS

ANPE	Agence nationale pour l'emploi du Bénin
APC	Approche par les compétences
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CET	Collège d'enseignement technique
CFP	Centre de formation professionnelle
CNC	Cadre national des certifications
CQM	Certificat de qualification aux métiers
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DFQP	Direction de la formation et de la qualification professionnelle
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EMICoV-2015	Enquête sur les conditions de vie des ménages
FODEFCA	Fonds de développement de la formation continue et de l'apprentissage
GIZ	<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i> (Agence allemande de coopération internationale)
INIFRCF	Institut national d'ingénierie de formation et de renforcement des capacités des formateurs
INSAE	Institut national de la statistique et de l'analyse économique
MEFTP	Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
MESTFP	Ministère de l'Enseignement secondaire, technique et de la Formation professionnelle
OEF	Observatoire de l'emploi et de la formation
PSE	Plan sectoriel de l'éducation
PTF	Partenaires techniques et financiers
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

1.1. Objectifs de l'étude

L'IIFE-UNESCO Dakar et l'Institut de la Francophonie pour l'éducation et la formation (IIFE) souhaitent examiner comment l'APC a été adaptée, quelles ont été les opérations de contextualisation et d'adaptation des programmes selon l'APC et quelles pratiques positives ont pu pérenniser l'APC. Ils ont donc lancé une étude conjointe sur la contextualisation et l'adaptation de l'APC dans sept pays d'Afrique, **dont quatre pays membres de l'Organisation internationale de la Francophonie – Bénin, Maroc, Rwanda et Sénégal – et trois pays non francophones – Afrique du Sud, Éthiopie et Ghana**. L'étude concerne notamment des pays d'Afrique non francophones qui appliquent une APC modulaire dont la certification est validée par les entreprises.

L'objectif de l'étude consiste à identifier, d'une part, les bonnes pratiques et à examiner comment celles-ci peuvent être utilisées dans d'autres contextes/pays souhaitant rendre plus performante l'APC dans leurs dispositifs d'EFTP et, d'autre part, les difficultés rencontrées dans l'introduction et/ou la pérennisation de la mise en place de l'APC. Une attention particulière a été portée à l'identification des points d'inflexion (positifs ou négatifs) qui ont caractérisé la mise en œuvre de l'APC, afin d'en tirer les leçons.

Au regard des conclusions tirées de l'analyse de la mise en place de l'APC dans les sept pays, l'étude formulera des recommandations sur les meilleures possibilités pour adapter l'APC aux contextes spécifiques des pays africains.

1.2. Méthodologie

Un premier travail de planification et d'orientation a été achevé en novembre 2018, ce qui a permis d'affiner les termes de référence de l'étude tout en uniformisant les pratiques et visions conceptuelles de l'équipe, de cadrer les objectifs et limites de l'étude, mais aussi d'élaborer les outils utilisés pour la collecte des données. Une seconde étape de validation des outils et de comparaison des résultats préliminaires obtenus suite à la réalisation de deux missions pays (Maroc et Sénégal) a été réalisée lors d'un atelier de mise en commun en janvier 2019. Cet atelier, tenu en présence des consultants et des représentants de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et de l'IIFE, a stabilisé les outils et renforcé les liens fonctionnels de l'équipe de travail, tout en valorisant au mieux la synergie. La diversité des expertises mises à contribution lors de cette étude a été une source de richesse dans les approches méthodologiques et surtout dans l'appréhension des dimensions qualitatives et culturelles de l'évaluation ainsi que pour l'analyse et l'interprétation des données recueillies.

1.3. Limites de la mission pays

Les principales difficultés rencontrées lors de la mission pays ont été les suivantes :

- la disponibilité des ressources documentaires d'appui à tous les niveaux ;
- les changements fréquents dans le calendrier prévu de travail, et ce malgré une prise de contact avec le point focal et une planification trois semaines avant le démarrage de la mission ;
- le chevauchement entre les missions des structures du ministère de l'Enseignement secondaire, technique et de la Formation professionnelle (MESTFP) fait en sorte que l'information collectée lors des entretiens n'est pas harmonisée et présentée selon le point de vue des différents acteurs en fonction de leurs rôles et responsabilités (actuels ou antérieurs) ;
- la non-possibilité de rencontrer les autres ministères sectoriels, la Direction des examens et concours (Porto Novo) et les acteurs de l'emploi (Agence nationale pour l'emploi du Bénin et Observatoire de l'emploi) à cause de la durée très courte de la mission. Cela n'a pas permis de trianguler certaines informations.

2. ANALYSE

2.1 Historique et contexte institutionnel de l'introduction de l'APC

Données générales et contexte économique

Le Bénin a une courte ligne côtière (121 kilomètres) sur le golfe de Guinée. Il est bordé par le Togo à l'ouest, le Nigéria à l'est, le Burkina Faso et le Niger au nord. La population y est en forte croissance démographique et il n'y a pas encore de signe clair de transition démographique. Le recensement de 2013 indique que la population est passée au cours de la période 2002-2013 de 6,7 millions à 9,88 millions, soit un taux annuel d'accroissement intercensitaire de 3,5 %, supérieur à celui de la période 1992-2002 (3,25 %). Les statistiques les plus récentes montrent que la population continue à croître au même rythme et qu'elle a dépassé les 11 millions en 2017, alors qu'elle était 3 millions en 1969. À ce rythme, la population double en une vingtaine d'années.

Le Bénin s'est doté en 1998 d'une politique nationale visant à promouvoir et à développer la formation professionnelle et l'apprentissage. Dans les stratégies à mettre en œuvre pour la réussite de cette politique, le développement de la formation professionnelle continue occupe une place importante et deux actions centrales ont été menées :

- la création d'un fonds conçu comme un cadre de financement et de régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, le Fonds de développement de la formation continue et de l'apprentissage (FODEFCA) ;
- la création, au sein du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative, d'une Direction générale de la formation professionnelle continue et des sages, qui a remplacé l'ancienne Direction de la formation professionnelle continue.

S'appuyant sur la politique nationale, l'adoption de la réforme de l'EFTP en 2001 a abouti à la création d'un ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (MEFTP).

Le Bénin a récemment entrepris des réformes économiques et structurelles essentielles qui visent en premier lieu la dynamisation du secteur privé avec une politique révisée du développement du secteur privé, l'adoption d'un cadre légal et institutionnel du financement des partenariats public privé, l'accroissement du nombre de centres de formation qualifiante et la création d'une institution de certification des métiers. Les réformes portent également sur le renforcement de la gouvernance financière avec l'adoption d'un cadre juridique des finances publiques et une budgétisation axée sur les résultats conformes aux directives communautaires de l'Union économique et monétaire ouest-africaine.

Contexte politique

Depuis la fin du régime marxiste, le Bénin se distingue par une alternance politique pacifique. Les élections présidentielles tenues en mars 2016 ont été remportées par le magnat multimillionnaire du secteur cotonnier, Patrice Talon. En décembre 2016, son nouveau gouvernement a adopté un Programme d'actions du gouvernement, structuré autour de 45 projets phares visant à améliorer la productivité et les conditions de vie. Le gouvernement bénéficie d'une majorité confortable au Parlement (61 sur 82 députés). Une réforme du système des partis votée en septembre 2018 par l'Assemblée nationale a obligé plusieurs partis et mouvements politiques à fusionner pour se conformer à une nouvelle charte des partis politiques. Au plan de l'organisation des pouvoirs, il s'agit d'un État unitaire. Le président gouverne sans nécessairement avoir l'appui de la branche législative. Le système électoral est du type proportionnel (liste).

Aperçu économique

L'économie du Bénin est fortement tributaire de son commerce informel de réexportation et de transit avec le Nigéria, qui représente environ 20 % de son PIB, et de l'agriculture. Entre 2000 et 2010, le taux

de croissance réel du PIB a été de 3,9 % par an en moyenne, ce qui est relativement modeste si l'on tient compte de la forte croissance démographique. Toutefois, cette croissance du PIB s'est accélérée, passant de 5,6 % en 2017 à 6,2 % en 2019, tirée par un secteur agricole dynamique soutenu par une production de coton record, une augmentation de l'investissement public (en particulier des infrastructures) et la bonne performance du secteur des services en raison de la reprise économique au Nigéria. L'inflation est devenue positive et s'est établie en moyenne à 0,1 % en 2017 (contre -0,8 % en 2016) en raison de la hausse des prix du pétrole et des produits alimentaires. Le déficit de la balance courante s'est creusé, passant de 9 % en 2016 à 11 % en 2017, en raison de l'impact des importations d'infrastructures et d'énergie. Les exportations ont augmenté plus vite que le PIB mais à un rythme plus lent que les importations. Le déficit primaire a été ramené de 4,8 % du PIB en 2016 à 3,9 % en 2017. Toutefois, le déficit budgétaire global n'a que légèrement diminué – passant de 6 % du PIB en 2016 à 5,9 % en 2017 – en raison de la charge des intérêts plus élevés.

Contexte social

Malgré une croissance du PIB de 5 % à 6 % par an au cours des deux dernières décennies, la pauvreté reste généralisée en raison d'une croissance limitée par habitant (1,6 % seulement entre 2006 et 2016). En se référant au seuil de pauvreté calculé par l'enquête INSAE/EMICoV-2015, la proportion de personnes pauvres (l'indice P0) est passée de 36,2 % en 2011 à 40,1 % en 2015. Les ménages dirigés par une femme connaissent un niveau de pauvreté inférieur (28 % contre 38 % chez un homme), mais les femmes souffrent généralement d'un manque d'opportunités économiques et sont sous-représentées au sein des postes décisionnels. Les secteurs de l'éducation et de la santé absorbent une part importante des dépenses publiques (une moyenne de 23 % est allouée à l'éducation et 7 % à la santé). Mais la répartition géographique des dépenses dans ces deux secteurs n'est pas équitable. La gestion de ces deux secteurs nécessite donc une efficacité et une efficience accrues.

En plus de cette pauvreté financière, la population est confrontée à une autre pauvreté liée à l'environnement dans lequel elle vit, aux conditions de travail, à l'ampleur des privations en termes de confort général du logement, d'hygiène et d'accès aux services publics de base : voirie, eau potable, électricité, santé, éducation. L'indice de pauvreté non monétaire calculé par l'Institut national de la statistique et de l'analyse économique (INSAE) montre qu'il y a eu une légère amélioration de la situation en milieu urbain mais une nette détérioration en milieu rural. Dans l'ensemble, la pauvreté demeure élevée.

2.2. Présentation du système éducatif béninois

Organisation institutionnelle

Le système éducatif béninois actuel a pris forme à l'issue de la Conférence nationale de la période du renouveau démocratique des années 1990. Il fait suite aux États généraux de l'éducation d'octobre 1990 et à la Table ronde des partenaires au développement économique et social qui s'est tenue en 1997. Cette table ronde a notamment mis l'accent sur la nécessité de développer l'EFTP et de le considérer comme la deuxième priorité du secteur éducatif après l'enseignement primaire.

Depuis 2001, l'éducation est placée sous la tutelle de quatre ministères. Aujourd'hui, ce sont :

- le ministère des Enseignements maternel et primaire, chargé des écoles maternelles et primaires ;
- le MESTFP, responsable des collèges et des lycées d'enseignement général ainsi que des collèges et lycées techniques et professionnels, des centres de formation professionnelle (CFP) et des centres des métiers ;

- le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique dont relèvent les universités et tous les établissements d'enseignement supérieur (les instituts universitaires de technologie et les établissements de formation au BTS et autres formations professionnelles) ;
- le ministère de la Culture, de l'Artisanat, de l'Alphabétisation et du Tourisme, qui a notamment la charge de définir et de gérer la politique d'alphabétisation et d'éducation des adultes à travers des centres d'alphabétisation.

En dehors de ces ministères, d'autres départements ministériels assurent la tutelle administrative de quelques centres de formation spécifiques à leur domaine d'action :

- le ministère du Travail et de la Fonction publique gère le Centre de perfectionnement des personnels des entreprises ;
- le ministère de l'Économie et des Finances gère l'École de formation des cadres du Trésor, l'École de formation des cadres de l'administration centrale des finances et l'École de formation des cadres des impôts ;
- le ministère des Mines, de l'Énergie et de l'Eau a sous sa tutelle le Centre de formation du personnel de la Société béninoise d'énergie électrique.

L'enseignement est actuellement subdivisé en trois degrés, à savoir :

- le premier degré, comprenant :
 - o l'enseignement maternel de deux années,
 - o l'enseignement primaire de six années qui accueille les élèves de 6 à 11 ans, sanctionné par le certificat d'études primaires ;
- le second degré, comprenant :
 - o l'enseignement secondaire général qui accueille les élèves de 12 à 18 ans, avec deux cycles (quatre années pour le premier et trois années pour le second cycle), sanctionnés respectivement par le BEPC et par le baccalauréat,
 - o l'enseignement secondaire technique et professionnel qui accueille la population du même âge que l'enseignement secondaire général, réparti en deux cycles sanctionnés par différents diplômes ;
- le troisième degré, comprenant :
 - o l'enseignement supérieur avec trois cycles de durées variables : deux à trois ans pour le premier, deux à quatre ans pour le deuxième et trois à cinq ans pour le troisième selon les filières et niveaux d'études,
 - o la recherche scientifique, assurée dans les structures nationales de recherche sous la coordination du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique.

Contexte de l'enseignement et formation techniques et professionnels au Bénin

Depuis les États généraux de l'éducation de 1990, une attention accrue est accordée à ce type d'enseignement qui, du reste, a été déclaré deuxième priorité du gouvernement après l'enseignement primaire. L'EFTP prépare à l'emploi et permet la poursuite d'études supérieures techniques et professionnelles dans des écoles et instituts universitaires techniques.

Conscient de l'importance de la qualité des ressources humaines dans la croissance économique et le développement du pays, et soucieux de développer le capital humain, d'accentuer la lutte contre la pauvreté et de renforcer la politique de l'emploi, le Bénin s'est doté en 1998 d'une politique nationale visant à promouvoir et à développer la formation professionnelle et l'apprentissage. Le Bénin a ainsi entrepris depuis 20 ans la formulation de politiques dans le domaine de la formation professionnelle. Il s'agit notamment de la Politique nationale de formation professionnelle continue adoptée en

décembre 1998 ainsi que de la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle approuvée en 2001.

La Politique nationale de formation professionnelle continue vise la formation de l'ensemble de la population active, à savoir toutes les formations en cours d'emploi ou liées à un emploi. Elle a pour champ d'application :

- la formation en cours d'emploi pour les entreprises du secteur moderne ;
- la formation en alternance des apprentis ;
- la formation continue dans le secteur informel au niveau des micro-entreprises et de l'artisanat ;
- la formation dans le monde rural, en particulier le secteur agricole par la prise en compte des besoins du milieu ;
- la formation pour l'insertion professionnelle des actifs dans le circuit de production ;
- la formation pour l'amélioration des revenus dans le cadre de la lutte contre la pauvreté ;
- les études relatives à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ;
- le renforcement des capacités des organes de pilotage et d'étude du marché de travail.

Cette politique accorde une « priorité à la nécessité de faire rapidement face à de nouvelles situations de concurrence, à la nécessaire évolution de la technologie et aux besoins de réorganisation du travail qu'imposent continuellement une mise à niveau de l'appareil productif et l'amélioration de sa productivité et la recherche de la qualité, non seulement dans le secteur moderne mais aussi et surtout dans le secteur informel (rural et urbain) où les perspectives de développement de l'emploi sont à court et moyen termes les plus probables¹. »

La réforme en profondeur de son système d'EFTP a conduit le Bénin à la réorganisation du sous-secteur de la formation professionnelle et technique et a eu pour incidence institutionnelle la création du MEFTP.

L'enseignement technique et la formation professionnelle seront ensuite, à plusieurs reprises, séparés puis regroupés dans des ministères de tutelle distincts. En avril 2016, les deux entités ont été réunies et pilotées par le MESTFP. Le décret n° 427 du 20 juillet 2016 fixe un cadre national de concertation des partenaires socio-économiques et des acteurs du système de l'EFTP dénommé Cadre national de concertation pour la promotion de l'EFTP.

Depuis 2016, le MESTFP affirme sa volonté de favoriser la mise à disposition du marché du travail d'une main-d'œuvre qualifiée en adéquation avec les besoins de ce marché évolutif. L'EFTP est devenu l'une des composantes déterminantes du développement économique et social du pays. Cette volonté s'est traduite par la revue des politiques de formation professionnelle en 2018 et le développement d'une nouvelle Stratégie nationale de l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Une mesure importante inscrite dans cette stratégie, sous l'axe « professionnalisation de la formation », concerne l'élaboration de nouveaux programmes et la révision des anciens programmes selon l'APC en fonction des besoins du marché du travail.

L'organisation de l'EFTP

Actuellement, le système d'EFTP offre trois voies principales de formation, accessibles *via* cinq catégories d'établissements :

¹ Document de la Politique nationale de formation professionnelle continue, 1998, p. 46.

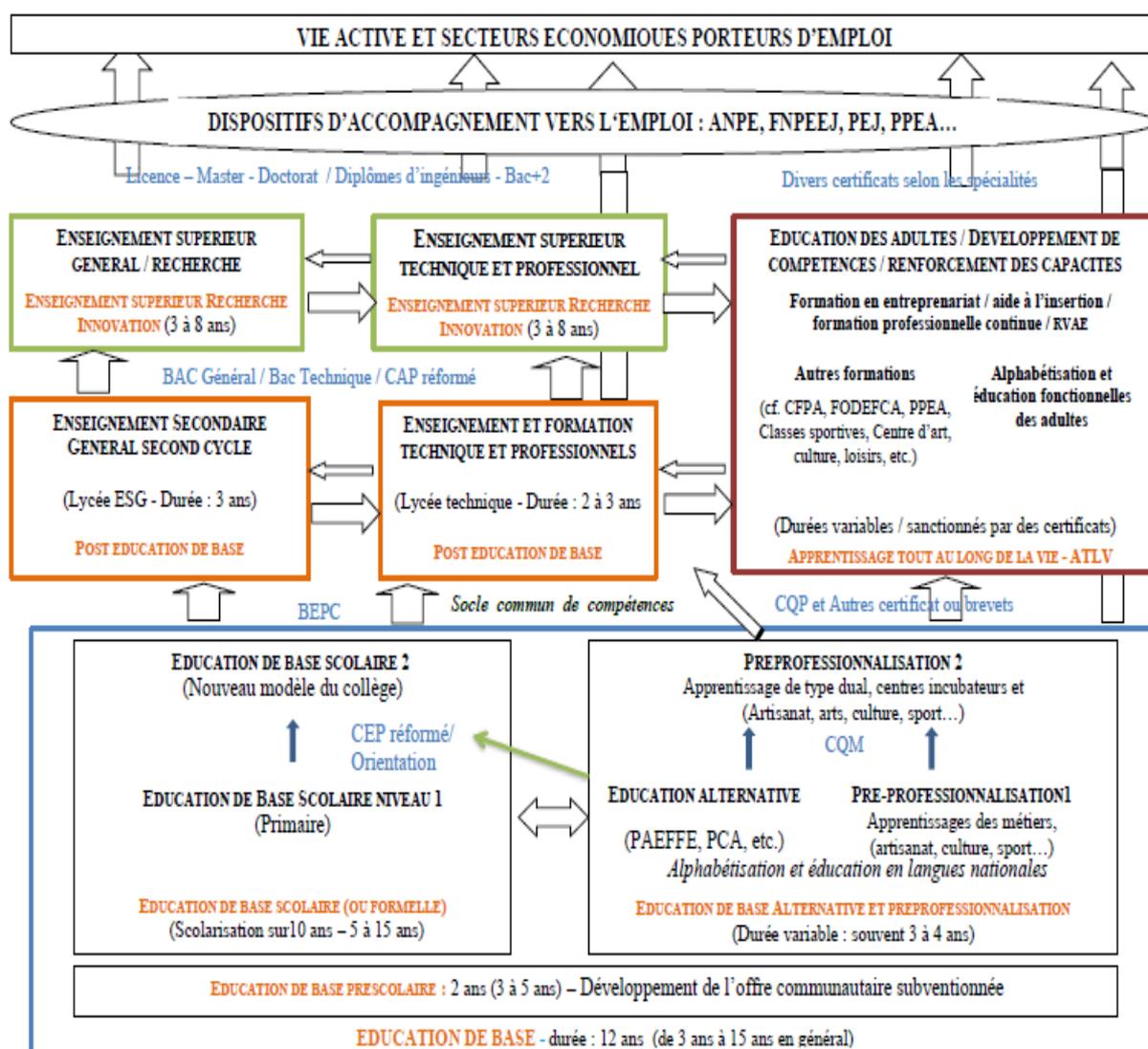
- **Voie technologique** : le baccalauréat technologique comporte sept filières et 33 spécialités. Il est préparé en trois ans dans les lycées techniques. Cette voie est ouverte à tout apprenant ayant obtenu le BEPC.
- **Voie professionnelle** : elle comporte le CAP après deux ans de formation (CAP réformé), l'attestation de qualification professionnelle après deux ans de formation, le diplôme de technicien au métier après trois ans de formation, le diplôme de technicien supérieur au métier en deux ans après le diplôme de technicien au métier. Cette voie est ouverte à tout apprenant ayant fini le cycle de l'éducation de base (classe de 5^e), avec ou sans le BEPC.
- **Voie de l'apprentissage** : le certificat de qualification professionnelle sanctionnant la formation se déroule à la fois dans un atelier ou dans une entreprise et dans un CFP. Le CQM sanctionne la formation qui se déroule exclusivement dans un atelier, une entreprise artisanale ou un centre de métiers. Ces deux certificats sont obtenus après trois années de formation (durée fixée à titre expérimental). Cette voie est ouverte à tout apprenant sans exigence de niveau.

D'autres diplômes sont préparés dans les établissements de formation :

- le brevet d'études d'agriculture tropicale (premier cycle) et le diplôme d'études d'agriculture tropicale (second cycle) de quatre années chacun, pour les filières de l'agriculture ;
- les diplômes d'infirmier breveté pour le premier cycle (trois années) et d'infirmier d'État, de sage-femme, d'assistant social ou de technicien de laboratoire, pour le second cycle (trois années), pour les filières de la santé.

La nouvelle architecture du système d'EFTP présentée dans le PSE post-2015 prévoit que l'EFTP ne sera accessible qu'après un cycle d'éducation de base de 12 ans. En effet, cette nouvelle architecture se démarque par la création de passerelles entre les différents dispositifs du système éducatif et la diversification des trajectoires menant à l'enseignement supérieur. Cette architecture propose dorénavant un bloc de 12 années, incluant d'une façon holistique l'ensemble de l'offre éducative et des dispositifs d'accompagnement à l'emploi, y compris l'éducation de base, l'éducation alternative, la préprofessionnalisation et la professionnalisation. Elle mettra en évidence les passerelles prévues dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie (voir la figure 1).

FIGURE 1 – STRUCTURE DU SYSTÈME ÉDUCATIF BÉNINOIS



Source : Plan sectoriel de l'éducation post-2015, 2018-2030, tome 1 (nov. 2017)

Gestion de l'EFTP

Le MESTFP est chargé du dispositif formel d'EFTP dans l'enseignement secondaire. En particulier, l'Inspection générale pédagogique du ministère formule des avis sur les politiques nationales en matière d'EFTP et d'éducation et définit les objectifs de l'EFTP en liaison avec les directions techniques concernées, dont la Direction de l'enseignement technique.

L'enseignement public du Bénin, y compris le système d'EFTP, est financé par le budget national, le secteur privé et des sources externes. Le ministère de l'Économie et des Finances, en collaboration avec le MEFTP, établit le budget de l'EFTP. Les financements externes destinés à l'EFTP sont destinés en premier lieu à des investissements dans les infrastructures et à la fourniture d'une assistance technique et de renforcement des capacités. Les principaux financeurs sont l'Agence française de développement, la coopération suisse, la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ).

Il existe deux typologies d'accès à l'EFTP : l'enseignement technique classique et la formation professionnelle. L'enseignement technique est dispensé dans les lycées techniques alors que la formation professionnelle se déroule aussi bien dans ces lycées que dans les centres de métiers, les CFP et les ateliers des maîtres-artisans.

L'enseignement technique professionnel, dispensé dans les lycées publics et les collèges privés d'enseignement technique, est une formation initiale classique de préparation à l'exercice d'un métier et/ou pour la poursuite d'études supérieures.

La formation professionnelle compte plusieurs dispositifs de formation :

- la formation professionnelle par apprentissage traditionnel rénové ;
- la formation professionnelle par apprentissage de type dual ;
- la formation professionnelle par alternance post-éducation de base ;
- la formation professionnelle initiale de courte durée (de trois à six mois) ;
- la formation professionnelle continue.

Historique et mise en application de l'APC

Depuis les années 2000, le Bénin s'est doté d'une Politique nationale de formation professionnelle continue et a réformé l'EFTP. Depuis, le choix d'une approche d'élaboration et d'actualisation des programmes s'est imposé dans la conduite des deux politiques. Ainsi, depuis 2001 le Bénin a décidé d'introduire l'APC pour le développement de l'EFTP. Dans cette logique, le DACUM est l'une des méthodes de développement de programmes de formation choisies par le Bénin dans le dispositif de la formation professionnelle, notamment l'apprentissage.

Un des axes majeurs de cette politique est le développement et la modernisation des formations du secteur de l'artisanat. Avec l'appui des partenaires techniques et financiers (PTF), cet axe stratégique a été opérationnalisé en utilisant la méthodologie DACUM.

En 2001, le gouvernement du Bénin a également adopté une politique nationale de réforme de l'EFTP. Cette dernière prévoyait le développement et la modernisation de la formation par apprentissage réalisée par les maîtres artisans dans leurs entreprises. Ce choix stratégique se justifiait par le fait que le dispositif formel d'EFTP recevait environ 30 000 apprenants dans une vingtaine de filières, alors que les entreprises du secteur de l'artisanat formaient plus de 200 000 jeunes dans environ 210 métiers recensés. Cependant, seuls les apprenants passant par le dispositif formel d'EFTP recevaient un diplôme ou un certificat reconnu par l'État.

Pour la mise en œuvre de cet axe stratégique, les autorités nationales étaient confrontées au fait que l'exercice des métiers artisanaux n'était ni réglementé, ni normalisé. Les pratiques étaient différentes d'une entreprise à une autre, d'une ville à une autre. Les maîtres artisans qui formaient les jeunes n'avaient aucune qualification officielle. La décision de développer et moderniser la formation dans les entreprises artisanales constituait ainsi une réponse pour satisfaire la demande sociale, d'une part, et la demande économique, d'autre part.

Pour opérationnaliser cet ambitieux choix du gouvernement, le MEFTP a bénéficié d'un cofinancement de la coopération suisse et de l'appui technique de la fondation Swisscontact. Cette dernière, en accord avec la DFQP, a introduit en 2003 l'utilisation expérimentale de la méthodologie DACUM pour développer les outils de formation. Cette expérimentation a consisté en deux phases.

Phase 1 : introduction de la méthodologie DACUM

Le Bénin a commencé par l'analyse de trois métiers du secteur de l'artisanat : la mécanique d'engins à deux roues, la coiffure et la coupe-couture.

Grâce à la méthodologie DACUM, avec la participation et l'adhésion des organisations professionnelles et des professionnels praticiens, les chartes de compétences ont été élaborées dans ces trois métiers. Le programme de formation a ensuite été défini et des guides d'apprentissage ont été rédigés. Pour faciliter les apprentissages, des livrets de formation pour les formateurs et les apprentis ont été élaborés.

La formation des apprentis se fait selon le modèle dual, à savoir 80 % dans les entreprises (soit quatre jours) et 20 % dans un centre de formation (soit un jour). Il a fallu former les formateurs, aussi bien

ceux intervenant dans les entreprises que ceux enseignant dans les centres de formation. Le programme de formation des formateurs a donc été défini et mis en œuvre.

Ce programme a permis aux centres de formation publics et privés d'engager des professionnels pour dispenser les cours théoriques et pratiques. Ces professionnels des métiers intervenaient avec les enseignants de métier dans les centres de formation publics et privés.

La formation des apprentis a pu démarrer en 2002. En 2005, après trois ans de formation, il a fallu certifier les apprentissages. L'expérimentation ayant convaincu les autorités nationales en charge de l'EFTP, ces dernières ont pris les décrets d'application pour la certification des apprentis. C'est ainsi qu'en 2005, après trois ans d'expérimentation, les diplômes du CQP et du CQM ont été créés par le décret n° 2005-117 du 17 mars 2005 portant certification des qualifications professionnelles par apprentissage. Ce décret définit le CQP et le CQM, fixe les conditions de leur accès et précise les modalités d'organisation des examens. Mais, jusqu'en 2013, uniquement le CQP a été mis en œuvre.

Phase 2 : formation de nationaux à la méthodologie DACUM

Concomitamment à cette expérimentation, cinq Béninois ont été formés à la méthodologie DACUM sur les modules 1 (analyse de métier) et 2 (développement d'un programme de formation). Formés conjointement avec des facilitateurs du Burkina Faso et du Mali, les cinq facilitateurs du Bénin provenaient du FODEFCA, de Swisscontact, du Bureau d'appui à l'artisanat – une organisation non gouvernementale locale – et du Cabinet africain d'ingénierie de formation qui est un bureau d'études privé. Ils ont pu accompagner le développement et l'implémentation des trois métiers. Ils ont en outre entamé le développement de nouveaux métiers.

En 2006, constatant l'insuffisance de facilitateurs pour développer tous les métiers dans lesquels les entreprises du secteur de l'artisanat formaient les jeunes, une nouvelle cohorte de 18 facilitateurs fut formée au module 1. Cette fois, plus de la moitié des facilitateurs provenaient des institutions publiques en charge de l'EFTP. Ces facilitateurs ont pu compléter le module 2 en 2007. Cette intervention a permis de développer 13 métiers en 2010, menant à la délivrance du CQP.

Pour la mise en œuvre du CQM, le Bénin a décidé de s'appuyer sur la méthodologie DACUM pour l'analyse de l'exercice des métiers. Le vivier de facilitateurs s'étant réduit (plusieurs facilitateurs formés en 2003, 2006 et 2007 ont été affectés à d'autres fonctions), une cohorte de 18 nouveaux facilitateurs a été formée au module 1 en 2009.

Le décret de 2005 a été modifié par le décret n° 2010-641 du 31 décembre 2010. Cette modification visait principalement à préciser et faciliter l'opérationnalisation du CQM. Pour cela, les acteurs se sont basés sur les matrices de compétences dont la méthode d'élaboration est inspirée de celle des chartes de compétences. Si le CQP concernait 13 métiers, le CQM quant à lui a porté dans sa phase expérimentale en 2013 sur une quarantaine de métiers pour lesquels des matrices de compétences ont été élaborées.

En 2014, pour préparer l'extension du CQM à l'ensemble des 210 métiers et l'augmentation significative du nombre de métiers pour la délivrance du CQP, la Direction de l'apprentissage et de la formation professionnelle, qui a remplacé la DFQP, a formé 13 cadres béninois à la méthodologie DACUM. L'ambition était non seulement de les former mais aussi qu'ils obtiennent la certification internationale de facilitateur DACUM. Dans le cadre de cette initiative, une quarantaine de chartes de compétences ont été réalisées. Le dispositif d'EFTP formel est ainsi passé d'une vingtaine de métiers à plus d'une centaine de métiers. Surtout, il offrait des possibilités sur tout le territoire. Ainsi, la distinction entre formation formelle et non formelle, telle qu'elle prévalait avant la création du CQM, n'a plus lieu d'être aujourd'hui. L'institutionnalisation du CQM dans tous les départements est effective pour 42 métiers sur les 210 recensés dans le Répertoire des métiers de l'artisanat au Bénin.

Le financement

La mise en œuvre de l'APC a été impulsée par l'État béninois. Il a commencé par introduire l'APC au niveau de l'enseignement primaire puis du secondaire général avant d'arriver au niveau de l'EFTP. Un des partenaires historiques dans l'implantation de l'APC au Bénin est Swisscontact.

Toutefois, le budget de l'EFTP ne repose que partiellement sur les PTF. La plupart d'entre eux interviennent sur des secteurs précis et ont une présence relativement récente (depuis 2002) sur le secteur de l'EFTP. En effet, depuis 2001, le Bénin dispose d'un fonds de financement de la formation continue et de l'apprentissage, le FODEFCA. Une de ses missions était de financer le perfectionnement des maîtres artisans et la formation des apprentis. Cependant, jusqu'en 2003, ce volet n'était pas opérationnel malgré des moyens financiers conséquents et les besoins de formation du public cible. Cette non-opérationnalisation était, d'une part, liée à l'absence d'opérateurs capables de répondre aux besoins du public cible et, d'autre part, à l'absence d'un processus crédible d'analyse et de formulation des besoins des publics cibles.

Grâce aux chartes de compétences, les artisans dans les métiers développés selon la méthodologie DACUM pouvaient facilement exprimer leurs besoins, ce qui permet de leur proposer des modules de formation initiale ou de perfectionnement. Ces modules pouvaient être soumis au fonds de formation pour obtenir un financement. Grâce à la formation des formateurs, des opérateurs disposaient de formateurs compétents pouvant satisfaire et exécuter les formations demandées. Les centres de formation publics et privés ont ainsi pu soumettre des offres et utiliser les professionnels qui avaient complété le programme de formation des formateurs.

En plus de Swisscontact et du FODEFCA, le gouvernement du Bénin a bénéficié d'un prêt de la Banque africaine de développement pour construire et équiper un collège d'enseignement technique (CET). Le CET était fonctionnel avec plusieurs filières. Grâce à la disponibilité des programmes de formation en coupe-couture, le CET a pu engager des professionnels praticiens ayant suivi le programme de formation des formateurs et la filière a pu ouvrir pour la formation formelle, la formation des apprentis et la formation des artisans couturiers.

Le prêt contracté par le gouvernement auprès de la Banque africaine de développement prévoyait la construction de centres de métiers pour la formation des jeunes dans les filières agricoles et artisanales. Les centres ont été construits mais le gouvernement ne disposait pas de formateurs pour les affecter dans ces centres. Ces centres étaient aussi très peu équipés pour offrir des formations de qualité. Les administrateurs des centres de métiers ont alors fait appel aux professionnels praticiens des métiers qui avaient achevé les formations de formateur pour les métiers pour lesquels les programmes de formation avaient été développés en utilisant la méthodologie DACUM. Grâce à ces programmes de formation (initiale, continue et de formateur), les centres de métiers ont pu proposer des formations aux jeunes, aux producteurs agricoles et aux artisans.

Entre 2013 et 2014, l'Organisation internationale de la Francophonie – en partenariat avec les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick – est intervenue lors d'ateliers pour former 18 cadres des ministères en charge de la formation professionnelle et technique à l'élaboration des référentiels de compétences, formation et évaluation pour des métiers modernes ouverts aux femmes dans le secteur agroalimentaire au Bénin. Des guides pédagogiques et d'organisation pédagogique et matérielle ont été aussi élaborés afin d'appuyer la mise en œuvre des programmes de formation au Bénin.

2.3. L'analyse des emplois et des potentiels économiques dans les pays

Le Système d'information sur le marché du travail (SIMT) au Bénin inclut plusieurs entités actives dont les missions et résultats se superposent, d'où une faible efficacité.

L'Observatoire de l'emploi et de la formation (OEF) est considéré comme l'entité maîtresse du SIMT. Cette institution analyse et prévoit la demande en main-d'œuvre et en compétences. L'OEF est chargé de collecter, traiter, analyser et diffuser des informations dans le champ de la formation et de l'emploi.

Il lui revient également de formuler des avis et des propositions destinés à éclairer les choix des décideurs en matière d'emploi et de formation sur la base des études sur l'emploi et la formation ainsi que les facteurs qui les influencent aussi bien dans le secteur formel qu'informel. En particulier, il devrait réaliser des études de suivi et de parcours pour les diverses catégories de diplômés, y compris de l'EFTP. Toutefois, cet organisme est resté inactif pendant une longue période. L'OEF n'a été relancé et rendu autonome que très récemment par le décret n° 2016-066 du 10 mars 2016 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'Observatoire de l'emploi et de la formation. De ce fait, jusqu'à ce jour, l'OEF ne joue pas pleinement son rôle. On enregistre donc un déficit important d'informations fiables sur le marché du travail et de la formation qui ne favorise pas une meilleure connaissance et une appréciation de la conjoncture du marché du travail.

L'Institut national de la statistique et de l'analyse économique (INSAE)

L'INSAE est le principal producteur et pourvoyeur de données statistiques. Il a cependant, lui aussi, besoin d'être renforcé. Il devrait programmer les nouvelles enquêtes indispensables à l'analyse et à la prévision de la demande et de l'offre de travail et de compétences. L'INSAE compte démarrer bientôt l'enquête sur l'emploi qui devra être conduite régulièrement, avec au moins une fréquence semestrielle.

Aucun processus de veille ou de régulation de l'offre de formation n'est en place. Les formations sont souvent créées pour répondre à une demande sociale provenant des populations locales.

2.4. L'élaboration des analyses de situation de travail, référentiels de métier-compétences, référentiels de formation et référentiels d'évaluation

Un intérêt particulier est accordé au secteur de la formation au Bénin depuis les 20 dernières années. En témoignent, entre autres, la volonté politique matérialisée par la mise en place d'un cadre institutionnel et l'intérêt des PTF. Toutefois, sur le plan de la pratique de l'ingénierie de la formation, une diversité de pratiques a été observée. Souvent liées, elles varient en fonction des cadres logiques et des zones d'intervention des PTF.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'axe 4 de son intervention, « Développement d'une ingénierie de formation de qualité, c'est-à-dire réactive, efficiente et adaptée aux différents besoins du Bénin », le Programme de développement des capacités pour l'éducation pour tous pour le Bénin (CapEFA, programme développé par l'UNESCO) avait prévu, en 2014, de recenser et d'analyser – entre autres – les pratiques nationales d'ingénierie de la formation dans l'EFTP et de définir un mécanisme et une méthodologie d'ingénierie pour le Bénin en élaborant un guide national normatif et inclusif (répondant aux différents contextes) d'ingénierie de la formation pour l'EFTP. L'étude préalable menée à cet effet – « Diagnostic des pratiques d'ingénierie de formation professionnelle et technique au Bénin » – a permis de constater la quasi-inexistence de démarches et outils d'ingénierie dans la formation initiale, si ce n'est dans l'apprentissage de type dual et la formation continue.

En effet, dans la formation par apprentissage de type dual, les phases de l'ingénierie de la formation (conception, réalisation et évaluation) semblent bien suivies : l'analyse du marché du travail et des besoins de formation précède l'élaboration de tout programme, les professionnels et les enseignants sont impliqués dans l'élaboration des programmes de formation. Le modèle utilisé est l'APC (DACUM). L'une des faiblesses de l'ingénierie de la formation au Bénin est l'utilisation de méthodes et approches différentes, à savoir la pédagogie par objectifs, l'APC, la pédagogie du contenu, etc. pour le développement, la révision et/ou la rénovation des curricula.

L'analyse des pratiques d'ingénierie de formation dans l'EFTP révèle de nombreux dysfonctionnements, particulièrement au niveau des programmes de l'enseignement technique :

- le caractère plus théorique que pratique des formations dispensées ;

- l'inexistence d'informations et d'études efficaces et régulières, notamment sur les évolutions des emplois et des qualifications ;
- l'application de l'entrée par les contenus bien que le Bénin ait opté pour la conception des formations selon l'APC ;
- les méthodes d'élaboration et de révision des curricula ne sont pas suffisamment éprouvées et régulièrement mises en œuvre.

Pour résorber ces dysfonctionnements, en totalité ou en partie, l'État béninois a créé en juin 2013 une structure spécialisée en ingénierie de la formation ; l'Institut national d'ingénierie de formation et de renforcement des capacités des formateurs (INIFRCF). Cet institut a pour mission le développement des programmes d'études et de formation, dans l'enseignement secondaire général et la formation technique et professionnelle, ainsi que le renforcement des capacités des formateurs en tenant compte des réalités socio-économiques du pays et des besoins du marché du travail. Toutefois, le manque de moyens financiers et humains dans cet établissement ainsi que le chevauchement des missions avec la Direction générale de l'inspection pédagogique à laquelle incombait la responsabilité de réviser les programmes de formation et d'en élaborer de nouveaux, ne permettent pas d'assumer de manière satisfaisante et dans un délai raisonnable la rénovation des programmes de formation.

La grande faiblesse du système béninois est l'absence d'un guide méthodologique contextualisé au modèle économique béninois qui présenterait l'orientation à donner au processus d'ingénierie de formation selon l'APC ou même selon la méthode DACUM dont les professionnels béninois s'inspirent pour déterminer les programmes de la formation professionnelle. Les guides méthodologiques de l'Organisation internationale de la Francophonie sont utilisés par certains professionnels – mais pas par tous – sans véritable adaptation de ces guides au contexte économique et éducatif du Bénin. L'APC est même pratiquée dans les lycées techniques en parallèle à l'approche par les objectifs et à la pédagogie du contenu sans être encadrée par des guides.

Pour la formation professionnelle, en 2016, Swisscontact a finalisé l'élaboration des chartes de compétences pour 24 métiers, dont 13 dans la formation par apprentissage de type dual débouchant sur le CQP². Ces chartes ont conduit à l'élaboration de programmes et de supports de formation, permettant une uniformisation de la formation dans les centres et les entreprises au niveau national. Chaque centre et chaque entreprise artisanale ayant des apprentis qui se préparent au CQP possèdent un exemplaire de ces chartes. En ce qui concerne le CQM, il existe à ce jour 46 matrices de compétences. Swisscontact a accompagné leur réalisation pour 46 métiers sur les 210 métiers représentant les 11 branches d'activité selon le Répertoire des métiers de l'artisanat.

Pour les 13 métiers certifiés CQP, Swisscontact a contribué à la révision des curricula de formation en élaborant des programmes et des supports de formation initiale et continue à l'aide de la méthode DACUM. Dans les 13 filières de formation, trois programmes ont été élaborés, correspondant à chacune des trois années de formation conduisant au CQP.

Le CQM a uniformisé sur le plan national la certification des apprentis formés de manière traditionnelle auprès d'un artisan. Aujourd'hui, le patron n'est plus seul à intervenir dans la procédure de certification de ses apprentis. Celle-ci se fait sur la base d'une réglementation étatique et en accord avec les organisations professionnelles d'artisans de la région concernée. Quant au CQP, le Bénin souhaite tendre vers un système d'apprentissage proche des modèles allemand ou suisse ayant largement fait leurs preuves (c'est-à-dire formation en classe et sur le terrain ou apprentissage de type dual). En cela, le Bénin possède un système d'apprentissage rénové plus réglementé et développé que certains des pays voisins d'Afrique de l'Ouest, ce qui, à l'avenir, pourrait en faire un exemple de réussite.

² Mécanique deux-roues, couture, coiffure, froid et climatisation, menuiserie, construction métallique, tissage/teinture, mécanique automobile, plomberie, photographie, revêtement, électricité, maçonnerie.

Formateurs et maîtres-artisans se servent de ces deux diplômes nationaux pour assurer une formation en adéquation avec les besoins du marché du travail ainsi que pour garantir une alternance réussie entre deux lieux de formation. À ce jour, les métiers sont répertoriés en huit branches d'activité, 40 corps de métiers et 311 métiers.

2.5. La mise en œuvre des programmes selon l'APC

Des documents normatifs des CFP existent actuellement pour l'ensemble des 13 métiers accrédités au CQP, le but étant de renforcer les capacités techniques des centres. Ces documents contiennent des informations quant aux infrastructures (sites d'implantation, accès, environnement, locaux) et aux équipements (mobilier, matériels didactiques) requis pour le bon fonctionnement de la formation au sein des CFP. L'idée est que les CFP répondent à des normes de qualité.

2.6. La formation des enseignants à la pédagogie APC

Le système souffre de l'inexistence d'un mécanisme pertinent de dotation en enseignants et formateurs. En effet, les effectifs des enseignants à recruter sont déterminés sur la base de l'enveloppe financière mise à disposition du sous-secteur de l'EFTP par le ministère de l'Économie et des Finances et non selon les besoins liés au développement du sous-secteur au fil des années, notamment avec les départs à la retraite et l'ouverture de nouveaux établissements. Cette situation oblige le système à recourir à un grand nombre d'enseignants vacataires peu qualifiés.

Il faut noter la faible intervention des professionnels dans l'apprentissage des formateurs sauf à l'École normale de formateurs de Lokossa où les professionnels interviennent dans le processus de formation. La quasi-totalité des enseignants et formateurs des différents établissements d'EFTP n'ont pas la pratique de leur métier et se contentent souvent de donner des cours théoriques à la place de formations pratiques. Une véritable APC n'est pas pratiquée dans les écoles de formation des formateurs et on reste à la pédagogie du contenu. À ceci s'ajoute l'absence de matériels et d'équipements en qualité et quantité suffisante dans les établissements de formation. Par conséquent, les apprenants ne développent pas les compétences indispensables à l'exercice d'un métier.

2.7. La création d'un cadre de certification en lien avec les métiers

De façon générale, un cadre national des certifications (CNC) aide à renforcer les liens entre l'éducation, la formation et l'emploi. Les pays utilisent cet instrument pour réviser, réformer et consolider leurs systèmes d'éducation et de formation. Le CNC promeut une reconnaissance et une coordination accrues des programmes et des certifications de l'enseignement général et de la formation professionnelle ainsi que la mobilité tant horizontale que verticale au sein du système d'éducation et de formation.

D'après les différents entretiens réalisés avec les acteurs nationaux, il n'existe pas de CNC au Bénin en tant que tel, mais plutôt des intentions dispersées dans des documents politiques visant à élaborer un CNC.

En 2018, dans le cadre du projet de renforcement de Capacité pour une éducation durable (CapED), l'UNESCO a appuyé le gouvernement béninois dans le lancement de travaux sur la création d'un CNQ et d'un système de valorisation des acquis de l'expérience. Comme précisé dans le plan sectoriel de l'éducation post-2015 (2018-2030), ce dispositif prendra en compte aussi bien les questions relatives à la promotion du CQP, du CQM, de l'éducation alternative, de la formation professionnelle que celles visant l'amélioration des efficacités interne et externe du système. Le CNQ sera aligné avec les critères régionaux de la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest afin de favoriser une approche coordonnée standardisée et d'accroître la transparence transfrontalière des qualifications, ce qui contribuera à faciliter les migrations ordonnées et la mobilité.

En attendant que le CNC soit mis en place, la réforme propose une classification des certifications professionnelles en distinguant cinq niveaux de certification professionnelle qui s’obtiendront à l’issue d’examens nationaux et qui sont récapitulés dans le tableau ci-après :

TABLEAU 1 – CLASSIFICATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE CADRE DE LA RÉFORME DE L’EFTP

Niveau	Certification
Niveau 5	Brevet de technicien supérieur aux métiers (BTSM)
Niveau 4	Brevet de technicien aux métiers (BTM)
Niveau 3	Certificat d’aptitude professionnelle (CAP)
Niveau 2	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
Niveau 1	Certificat de qualification aux métiers (CQM)

Source : Ministère en charge de l’éducation au Bénin (2018)

2.8. L’impact de l’APC sur la qualité de l’EFTP

Il n’existe aucune donnée qualitative et quantitative officielle disponible pour évaluer l’impact de l’APC. Aucune donnée fiable sur l’insertion des jeunes et des apprentis n’est disponible. Les centres n’ont pas d’outils de mesure du taux d’insertion des jeunes. Il y a un nouveau projet au sein des lycées agricoles pour mesurer le taux d’insertion des jeunes mais ce projet soutenu par le Canada ne fait pas partie d’un système structuré.

3. MÉTHODOLOGIE

3.1. Revue documentaire

Une revue documentaire des documents listés dans ce rapport a été effectuée, préalablement à la mission d’étude, en parallèle de celle-ci et *a posteriori*.

3.2. Recueil, analyse et interprétation des données

Le recueil d’informations préliminaires issu de la revue documentaire a été complété par une collecte de données par le biais d’entrevues semi-structurées avec la plupart des intervenants gravitant directement ou indirectement dans le processus de mise en œuvre de l’APC et pouvant ainsi avoir une influence sur son adaptation et sa généralisation. Se sont ajoutés des *focus groups* avec des étudiants ou des intervenants pédagogiques (formateurs, coordonnateur pédagogique, directeur des études, chef des travaux, etc.) ou des intervenants liés à la gestion (directeur, coordonnateur cellule communication, comptable matière, intendant, etc.). En fonction des établissements visités, la composition des *focus groups* s’est adaptée aux réalités et à la disponibilité des interlocuteurs rencontrés. Les différentes stratégies adoptées pour le recueil des données ont ainsi permis une triangulation des données et donc une plus grande fiabilité des constats et recommandations présentés dans ce rapport.

Après leur recueil, les données ont été traitées et analysées afin d’en extraire les éléments les plus pertinents. Le croisement des entretiens auprès des parties prenantes avec les informations collectées en *focus groups* auprès des acteurs du terrain (bénéficiaires, enseignants, encadrants et gestionnaires) et l’analyse documentaire ont permis de mettre en évidence des conclusions et recommandations.

4. CONCLUSIONS

4.1. Généralités

En définitive, le Bénin n’a pas su amorcer la généralisation de l’APC car, contrairement aux autres pays de l’Afrique francophone qui ont adopté la dénomination préconisée par l’UNESCO, à l’issue d’une assemblée générale en octobre 2014, « enseignement et formation techniques et professionnels », le Bénin reste à l’intitulé « enseignement technique et formation professionnelle ». On se trouve donc

face à deux mondes qui se côtoient et qui ne formalisent pas de lien car les passerelles sont inexistantes entre les deux. La nouvelle stratégie de l'EFTP, dévoilée le 31 mars 2019, viendra faire tomber ce fossé.

L'APC au Bénin ne s'est généralisée qu'au niveau de la formation professionnelle. Elle reste relativement concentrée au niveau des secteurs agricole et artisanal. Le secteur du commerce et tertiaire (services) n'est pas du tout couvert même s'il existe une forte demande à combler et qui correspond aux besoins du marché du travail.

L'ingénierie n'est pas homogénéisée car l'INIFRCF, créé en 2005, cherche à asseoir son leadership dans l'élaboration des programmes face à un Inspectorat fort et plus connu que cette entité.

4.2. Niveau et évolution d'implantation

Au Bénin, l'APC, retenue par le MESTFP, est mise en place progressivement. L'INIFRCF a rédigé 13 curricula selon l'APC. Néanmoins, 88 curricula demeurent présentés sous la forme de la pédagogie par objectifs. Plusieurs cadres du MESTFP, dont des inspecteurs pédagogiques, ont bénéficié de renforcement de compétences sur l'approche par les compétences.

Il existe un Observatoire national de l'emploi et de la formation, qui dispose d'études sur les créneaux porteurs pour les régions du pays. Toutefois, ses productions sont insuffisamment utilisées pour l'anticipation des demandes de compétences du marché du travail. Néanmoins, l'adoption de l'APC, qui est basée sur des études sectorielles préliminaires et l'élaboration de référentiels des métiers et des compétences avec une forte implication des organisations professionnelles agricoles, favorise l'adéquation du système au marché du travail.

En ce qui concerne les pratiques pédagogiques des formateurs, l'approche APC, retenue pour l'élaboration des curricula, n'a pas encore trouvé, dans son application pédagogique, un développement suffisant et le recours à l'outil informatique dans l'EFTP demeure rare. Malgré l'adoption du système dual, l'alternance est peu pratiquée et limitée à l'apprentissage.

4.3. Pistes de réflexion

La stratégie pour la réforme de la formation professionnelle et technique est en phase de finalisation. Elle doit être connue le 31 mars 2019. Elle est très attendue car elle permettra sans doute d'amorcer un grand virage dans la mise en œuvre de l'EFTP. Celle-ci va traduire la volonté politique, qui est très forte, de changer les choses et l'appui des PTF. De gros efforts devront être faits et la pérennité du système est en jeu pour les acquis qui devront être consolidés.

Voici quelques pistes de réflexion pour l'avenir :

- **Avoir un ministère de plein exercice pour soutenir l'EFTP.** La dénomination actuelle du ministère met plus en avant l'enseignement secondaire général que l'EFTP. La répartition budgétaire en souffre car le plus gros poste de dépenses est attribué à l'enseignement secondaire. Un ministère de plein exercice soutiendrait une valorisation de l'EFTP. Par ailleurs, le ministère doit se soumettre au standard international pour la dénomination de l'EFTP.
- **Avoir un cadre national de concertation fonctionnel et opérationnel.**
- **Asseoir le leadership de l'institut national d'ingénierie.** En effet, l'INIFRCF doit gagner en notoriété et le processus d'élaboration des programmes doit lui être entièrement dévolu, à défaut d'intégrer massivement des inspecteurs et méthodologues qui lui soient entièrement dédiés pour l'élaboration des curricula. On doit passer à une vitesse de croisière dans l'élaboration et la mise en œuvre totale des programmes dans les lycées techniques et CFP.

- **Renouer un dialogue fort et constructif avec le secteur économique formel.** Le secteur privé est très impliqué dans la formation professionnelle (notamment les chambres consulaires, faïtières...). Par contre, le secteur des services et le secteur industriel sont très peu présents dans l'enseignement technique, alors que l'économie béninoise est en croissance et en forte mutation. Il est donc important que des mesures d'adhésion du secteur privé soient prises et portées à la connaissance de tous. La taxe d'apprentissage doit effectivement financer l'apprentissage.
- **Soutenir le renforcement matériel et technique des établissements.** La qualité de la formation repose principalement sur les compétences techniques des enseignants et la disponibilité de ressources matérielles de qualité (et en quantité adéquate). La variance observée entre les établissements montre que la formation offerte n'a pas le même niveau de complexité ou le même niveau de pratique. L'apport des entreprises est inexistant. Il est impératif que les établissements soient mis à niveau pour assurer une formation de qualité, ce qui présuppose la présence d'ateliers fonctionnels, suffisamment équipés ainsi que des enseignants qualifiés et compétents pour permettre le développement des compétences techniques des apprenants.
- **L'École normale de formation des formateurs de Lokossa.** Dépendant entièrement du ministère de l'Enseignement supérieur, elle doit trouver sa place dans un jeu d'équilibre entre les deux ministères. Elle doit être associée à tous les niveaux dans la mise en œuvre de l'APC car elle doit former des formateurs qualifiés et aptes à être opérationnels pour les lycées techniques et CFP.
- **Générer des revenus additionnels.** Toujours dans une logique de renforcement des établissements, il est important que le Bénin entame une réflexion sur la génération de revenus par ces structures. Le mandat actuel des établissements est de soutenir le développement des entreprises. En conséquence, les services aux entreprises (formation continue et transfert technologique) sont la plupart du temps offerts gratuitement. Il s'avère donc important de faire une analyse approfondie de cette pratique afin de déterminer s'il est possible d'accroître les retombées financières (ou matérielles) de cette pratique pour les établissements. Dans un contexte de pression continue sur le système pour accroître son offre de formation, avec des ressources sont limitées, la capacité des centres de générer des revenus additionnels doit être analysée.
- **Mettre en place un vrai système de passerelles opérationnel pour permettre une meilleure perméabilité des deux systèmes formation professionnelle, enseignement technique et validation des acquis de l'expérience.** Lorsque les référentiels de formation sont conçus par compétences, il est possible d'établir des passerelles entre des formations professionnelles de même niveau ou de niveaux différents présentant un ensemble de compétences communes. On parlera alors de passerelles horizontales et de passerelles verticales. Ces passerelles permettent à l'apprenant de poursuivre sa formation pour obtenir un second diplôme en se voyant reconnaître un certain nombre de compétences acquises antérieurement. Mettre en place des passerelles entre les différents ordres d'enseignement et de formation est également très important afin de favoriser la réussite et la persévérance des apprenants dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie.
- **Développer la validation des acquis de l'expérience** afin de valoriser et de reconnaître les compétences construites d'une manière ou d'une autre durant le parcours professionnel de la personne.
- **Mettre en place un système d'analyse des besoins en compétences et de l'offre de formation.** Ce système permettra d'établir une régulation très importante pour le système de l'EFTP au Bénin. Son manque est une des faiblesses du système actuel. Connaître le placement des formés, même pour l'apprentissage traditionnel rénové, qui fait du Bénin un précurseur et un innovateur, est une composante essentielle pour l'orientation du système d'EFTP.

ANNEXE 1 – GUIDE D’ENTRETIEN

Thèmes	Sous-thèmes	Questions
1. Historique et contexte institutionnel de l’introduction de l’APC	Conditions et historique de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous nous expliquer l’historique de la mise en œuvre de l’APC ? • Comment et par qui cela a-t-il été initié ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Qui a pris la décision de mise en œuvre ? ○ Quelle APC a été adoptée (quel appui extérieur) et comment a-t-elle été adaptée aux caractéristiques du pays ? ○ Quels ont été les apports du gouvernement, des PTF, du secteur privé et de la société civile ? ○ Quel a été le niveau d’adhésion de chacun de ces acteurs ? • Quelle est l’organisation de l’EFTP : enseignement technique et formation professionnelle, apprentissage ? • Où en êtes-vous dans le déploiement de l’APC dans les différents secteurs et régions ? (Gestion de la transition) <ul style="list-style-type: none"> ○ Quelles ont été les difficultés ou les freins au déploiement ? ○ Quels sont les rôles des acteurs régionaux et locaux dans la mise en œuvre de l’APC (du système éducatif, du lien entre EFTP et secteur privé) ? • Quelle est l’influence du fonctionnement des écoles privées (Don Bosco par exemple) sur l’APC ?
	Le cadre politique et institutionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les documents légaux essentiels à se procurer qui traitent de la mise en œuvre de l’APC ? • En quoi l’APC a-t-elle influencé le fonctionnement et les structures de l’EFTP ? • Comment avez-vous lié (et faites-vous) le lien avec les priorités de développement socio-économique par secteur ? • Est-ce que le partenariat inhérent à la mise en œuvre de l’APC a aidé à structurer des dispositifs de gouvernance partenariale ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Sur quoi porte ce partenariat ? ○ Qu’en est-il de son déploiement national, régional et local et sectoriel ?
	La question du financement	<ul style="list-style-type: none"> • Qui a financé (qui finance ?) la mise en œuvre de l’APC ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Et notamment, la mise en œuvre de l’APC a-t-elle facilité l’intervention du secteur privé dans le financement du dispositif ? ○ Quelle est l’évolution du degré d’investissement de l’État ? Augmentation ou diminution ? • Quelles ont été les incidences sur le financement lors du passage à l’APC ?

		<ul style="list-style-type: none"> • Quel a été le degré d'investissement des fonds sur l'APC et qu'est-ce que cela a financé ? • Question de la formation continue et de l'apprentissage.
2. Les processus d'analyse des emplois et des potentiels économiques dans les pays	Historique et processus d'analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Avant la mise en œuvre de l'APC (ou dans le cas des programmes non élaborés en APC), quel était le processus d'analyse des emplois et des potentiels économiques ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Qu'est-ce qui a changé depuis la mise en œuvre de l'APC ?
	Dispositif d'analyse des emplois	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le dispositif qui analyse les emplois par secteur économique prioritaire ? • Comment est priorisé le choix des secteurs économiques ou des filières pour lesquels les programmes sont élaborés en APC ? • Comment se fait l'identification des nouveaux métiers ? • Quel est le cadre/processus de décision pour le développement de nouvelles filières/métiers ou encore le retrait de filières ne répondant plus aux besoins ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Comment gère-t-on les enseignants liés aux filières retirées ? • De quelles façons sont impliqués les entreprises/employeurs dans cette décision ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Quel est le cadre de prise de décisions ? Public, privé, partenarial ? • Le mode de formation a-t-il favorisé la mise en place de l'APC ?
	Gestion et régulation du flux d'apprenants	<ul style="list-style-type: none"> • De quelle façon l'APC contribue-t-elle à gérer/réguler le flux des apprenants ?
	Prise en compte des spécificités de développement régional/local	<ul style="list-style-type: none"> • Comment les spécificités de développement régional/local sont-elles prises en compte pour le développement/révision de programmes de formation ? • Les centres de formation professionnelle ont-ils amorcé une spécialisation sectorielle en fonction des besoins en qualifications des entreprises situées dans leurs environnements économiques et zones géographiques respectifs ?
	Dispositif de veille	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il un dispositif de veille soutenant la révision et l'adaptation périodique des programmes de formation pour répondre aux nouveaux besoins de qualifications ? <ul style="list-style-type: none"> ○ La révision du dispositif est-elle pratiquée périodiquement en fonction des besoins du marché du travail ? ○ Quel organisme/structure organise ou est responsable de la révision ? Le secteur privé est-il impliqué dedans ? • Est-ce que l'APC a facilité la mise en place d'une veille de l'offre de formation et de la demande de compétences et des besoins de qualification par le secteur productif (régulation de certification) ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Effet structurant de l'APC dans la rationalisation des besoins ou l'analyse des besoins ?

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Est-ce que l'APC a permis de faciliter le processus de décision ? ○ Observe-t-on une incidence des pratiques en APC des centres de formation privés sur les pratiques des institutions publiques ?
3. Les processus d'élaboration des analyses de situation de travail, référentiels de métier-compétences, référentiels de formation et référentiels d'évaluation	Processus d'élaboration et de validation	<ul style="list-style-type: none"> ● Le processus d'élaboration des programmes en APC est-il soutenu par un cadre normatif et/ou méthodologique (par ex. le guide APC) ou inscrit dans une politique publique ? Qui est impliqué dans l'élaboration (le contrôle et la décentralisation) ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Quel est le processus de validation subséquent des programmes développés ? ● Quelles sont la ou les structures impliquées dans l'élaboration d'un programme en APC ? ● Quel est le processus de validation ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Qui valide le référentiel de certification/évaluation ?
	Approche partenariale	<ul style="list-style-type: none"> ● Les référentiels ont-ils été conçus en partenariat avec l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ de la formation professionnelle, notamment avec les organisations patronales, les entreprises et les branches professionnelles concernées et l'État ?
	Gestion de la transition	<ul style="list-style-type: none"> ● Quel est le degré de transition ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Est-ce que seule l'APC est mise en pratique (pure) ou transition entre pédagogie axée sur les objectifs et APC ? Au sein du pays ? Au sein d'un même centre de formation professionnelle ? Au sein d'un même programme (par exemple enseignement en APC mais évaluation traditionnelle) ? ● Quels sont les éléments limitatifs à la transition totale ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Depuis combien de temps s'opère la transition ? ● Degré d'adhésion/d'appropriation de l'usage de l'APC ? <ul style="list-style-type: none"> ○ La transition est-elle réussie ? ○ Est-ce que les bailleurs de fonds investissent toujours dans la transition ? ● Quels sont les changements majeurs notés depuis l'adoption de l'APC ?
4. Le degré de mise en œuvre des programmes selon l'APC	Autonomie de gestion des structures de formation professionnelle (dont l'aspect financier)	<ul style="list-style-type: none"> ● Comment le processus de mise en œuvre de l'APC s'est-il mis en place ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Où en êtes-vous actuellement en termes de déploiement ? ○ Quels sont les freins et les leviers à son déploiement ? ○ Quel est le degré d'adhésion au processus ? ● Chaque structure de formation professionnelle dispose-t-elle d'une autonomie administrative de gestion et financière et pédagogique ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Peuvent-ils recruter des enseignants professionnels ? ○ Réalise-t-elle sa propre planification stratégique et opérationnelle ? ○ Gère-t-elle son budget ?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'APC a-t-elle induit les centres à générer des fonds <i>via</i> des unités de production (innovation financière) et/ou pour la façon d'enseigner (application) ? ○ Grâce à l'APC, ont-ils pu mettre une élaboration de plan de formation continu ? ○ Est-ce que l'établissement est devenu un acteur de développement économique de sa zone ? De sa communauté ? ○ Le budget est-il adapté aux exigences de l'APC (matériel, infrastructures, équipement, matières d'œuvre) ? <ul style="list-style-type: none"> ● Existe-t-il un dispositif de reddition des comptes ? Comment fonctionne-t-il ?
L'organisation de l'enseignement centrée sur l'apprenant	<ul style="list-style-type: none"> ● Quels ont été les changements pédagogiques (questions plus précises) induits par la mise en place de l'APC ? ● Quelle est la place de l'apprenant dans l'apprentissage ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Quelles stratégies d'apprentissage sont mises en place : approche matière à modulaire ; approche multidisciplinaire ; apprentissage réflexif... ? ○ Quel est le pourcentage de temps consacré au travail en atelier ? ○ Quelle est la proportion de postes de travail (ensemble d'outils) par nombre d'élèves dans une classe ?
L'environnement de formation s'inspire-t-il de l'environnement professionnel ?	<ul style="list-style-type: none"> ● Quels ont été les changements sur l'environnement de formation induits par la mise en place de l'APC ? ● Les techniques et outils professionnels sont-ils en phase avec ce qui se fait localement ? ● Les consommables utilisés sont-ils les mêmes que ceux utilisés localement ? ● Au-delà de la conformité, y a-t-il une valeur ajoutée apportée pour renforcer la qualité de production du secteur local ?
La dynamique de partenariat	<ul style="list-style-type: none"> ● Quels ont été les changements induits par la mise en place de l'APC sur les partenariats locaux ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Un cadre de concertation école-milieu (professionnels, organisations non gouvernementales) a-t-il été mis en place ? ○ Les modalités pédagogiques de la formation avec l'entreprise (alternance, apprentissage) ou en milieu de travail ont-elles été adoptées et couplées à celles de l'APC ? ○ Sont-elles respectées ?
Le dispositif d'assurance qualité	<ul style="list-style-type: none"> ● Quels ont été les changements induits par la mise en place de l'APC sur le dispositif d'assurance qualité au niveau des établissements ? ● Existe-t-il un dispositif pour mesurer le degré d'implantation – de qualité à moyen et long termes de l'APC ?
Le niveau de cloisonnement	<ul style="list-style-type: none"> ● Où en êtes-vous en termes de déploiement dans le processus de mise en œuvre de l'APC ? ● Quels sont les freins qui ont empêché ou les leviers qui ont favorisé le déploiement (aux autres secteurs et géographiques) de l'APC ?

	des programmes (le déploiement)	
5. La formation des enseignants à la pédagogie APC	Formation des enseignants	<ul style="list-style-type: none"> • De quelle façon les enseignants sont-ils formés à la pédagogie APC ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Durée. ○ Moyens. • Les enseignants ont-ils accès aux référentiels et aux guides ? • Les enseignants utilisent-ils les référentiels et guides, les comprennent-ils ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Quels sont les défis et/ou les difficultés rencontrés ? • Quels sont les changements de pratique des enseignants induits par la formation des formateurs ? • Qui porte formellement la mise en œuvre, la coordination et la gestion de l'APC dans le centre ? • Existe-t-il une cellule pédagogique au sein du centre de formation (ou en dehors du centre, par exemple les inspecteurs, sectoriel, national/régional) qui permet une mutualisation des apprentissages des formateurs ou encore un partage/pérennisation de la formation des formateurs ? • Quelles sont les stratégies mises en place pour soutenir l'adhésion ou l'engagement des formateurs à la mise en œuvre de l'APC ? <ul style="list-style-type: none"> ○ En contrepartie, quels sont les principaux défis rencontrés ? • Les maîtres d'apprentissage et les formateurs venant de l'entreprise sont-ils formés à l'APC ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Sont-ils encadrés ? ○ Ont-ils accès à la documentation : référentiels, guides ?
	Formation des autres intervenants du centre de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Les conseillers pédagogiques et/ou inspecteurs en charge de la révision et de l'élaboration des programmes ou encore de l'accompagnement à la mise en œuvre sont-ils formés à l'APC ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Le sont-ils en même temps que les enseignants ? ○ Quelle est la nature de leur formation ? • Les personnels administratifs et de gestion des centres sont-ils formés à l'APC ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Le sont-ils en même temps et au même endroit que les enseignants ? ○ Quel est le contenu de leur formation ? Sur quoi sont-ils formés ? Seulement la pédagogie ou ses implications ?
6. Création d'un cadre de certification en lien avec les métiers	La création et/ou la révision des cadres de certification/qualification	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en place de l'APC a-t-elle influencé la création et/ou la révision des cadres de certification/qualification ? • Y a-t-il un lien entre le cadre de certification/qualification et le cadre national des métiers ? • L'APC a-t-elle permis la création/la révision de dispositifs de validation des acquis de l'expérience ? • Ce cadre de qualification et de certification est-il fonctionnel ?

		<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la participation des organisations professionnelles au processus d'évaluation et de certification ? • Quel est l'impact de l'APC sur la création des passerelles EFTP avec les autres sous-systèmes de l'éducation (éducation de base, le niveau 0 d'insertion des analphabètes) et avec le supérieur ? • Comment l'APC a-t-elle fait évoluer l'offre de certification (création de nouveaux titres et diplômes) ?
7. L'impact de l'APC sur la qualité de l'EFTP	Satisfaction des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Comment a évolué la satisfaction des entreprises par rapport au personnel recruté à la sortie du dispositif d'EFTP après l'introduction de l'APC ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Peut-on remarquer une réelle amélioration du « savoir agir » des diplômés ? ○ Quelles sont les principales différences observées ? • Quels systèmes de feedback des acteurs économiques ont été mis en place pour alimenter et accompagner la mise en œuvre de l'APC ? • Quels sont les outils utilisés pour mesurer la satisfaction des entreprises ?
	Dispositif de mesure de l'insertion	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il un outil de suivi de l'insertion des diplômés ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Si oui, a-t-on des éléments qui permettent d'estimer si l'APC a favorisé leur insertion professionnelle ? ○ Si oui, quels sont les changements observés en matière de mesure de l'insertion suite à la mise en œuvre de l'APC ?

ANNEXE 2 – LISTE DES PERSONNES/INSTANCES CONTACTÉES/RENCONTRÉES

	Nom et prénom	Fonction et adresse	Contacts
Ministères			
1.	M. TOLITON Bertin	Point focal Inspecteur général	tolitonb2006@yahoo.fr
2.	M. BIO YARA Jean Pierre	Directeur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle	oroubio@gmail.com / bioyaraj@yahoo.com
3.	M. TOWADE Victor	Collaborateur chargé de la formation continue et de l'apprentissage	towadvictor@yahoo.fr
4.	M. TOSSA Alain	Collaborateur chargé de l'orientation scolaire, aide à l'insertion et partenariat	
5.	M. DJIHOUESSI Blaise Coovi	DG Institut national d'ingénierie de formation et de renforcement des capacités des formateurs (INIFRCF)	djihouessiblaise2002@yahoo.fr
6.	M. ATINDOKPO Célestin Dègnon	Directeur du développement des programmes d'études à l'INIFRCF	degnon61@gmail.com
7.	M. Roger Comlan ADANHOUNZO	Secrétaire exécutif Fonds de développement de la formation continue et de l'apprentissage (FODEFCA)	fodefca_2007@yahoo.fr azeguede@yahoo.fr
8.	Mme AGBADJE Solange	Directrice de l'ingénierie et des opérations de formation	sagbadje@fodefca.org sagbadje@yahoo.fr
9.	M. ADISSO Josué	Directeur de la planification des études et politiques stratégiques	
10.	M. ZOCLI Koffi K. Arsène	Directeur de la programmation et de la prospective, ministère de l'Enseignement secondaire technique et de la Formation professionnelle	kzocli@gouv.bj arsenekoffizocli@yahoo.fr
11.	M. KPOCHEME Amour	Chef cellule suivi et évaluation projets et programmes du ministère de l'Enseignement secondaire technique et de la Formation professionnelle	amourkpocheme@gmail.com
12.	M. HILE Marcellin	Secrétaire technique permanent du Cadre national de concertation pour la promotion de l'EFTP	hylebj@yahoo.fr

13.	M. AKAKPO René	CT chargé de l'EFTP	renemathiasakakpo@yahoo.fr
14.	M. ZINSOU Cosme	Président de la commission formation du Conseil national du patronat du Bénin	
15.	M. AINADOU Coffi	Proviseur du lycée agricole Medji de Sékou	acoffi2000@yahoo.fr
16.	M. SOHOUNHLOUE C. Brice	Chef d'exploitation du lycée agricole de Sékou	sokounhlouebriice@gmail.com
17.	M. AKPAKOUN Corentin	Proviseur du lycée technique de Bohicon	
18.	M. TOSSA Marius	Censeur du lycée technique de Bohicon	
19.	M. KOUDJE Georges	Intendant	
20.	M. QUENUM Willibrord	Conseiller pédagogique mécanique automobile	
21.	M. AGBOMENOU Marcel	Professeur adjoint	
22.	M. BOKO Damien	Chef d'atelier : fabrication mécanique	
23.	M. HOUNGBEME Maurice	Chef du service relations extérieures et prestations de services	
24.	M. AWADJIHE Flavien Eric	Animation établissement F4 (génie civil)	
25.	M. KENDIHOUNTA Léon	Élève 1 ^{re}	
26.	M. HOUSSOU Armando	Élève 1 ^{re}	
27.	M. CLEGBAZA Judicael	Élève 1 ^{re} F3	
28.	M. AGANDAN Innocent	Élève 1 ^{re} F3	
29.	M. AGBOSSO Hospice	Élève 1 ^{re} F3	
30.	M. AGBLO Ulrich	Élève 1 ^{re} F3	
31.	M. BOKO Damien	Élève 1 ^{re} F3	
32.	M. HOUNGBEME Maurice	Élève 1 ^{re} F3	
33.	M. BOGNINOUBI Bienvenu	Directeur du CFP d'Abomey	bogninou2016@gmail.com
34.	M. HESSA Donatien	Chef des travaux du CFP d'Abomey	hesdon2002@yahoo.fr
35.	Mme ALLOGNON HOUSSOU Elisabeth A.	Directrice adjointe de l'École normale supérieure de l'enseignement technique, Lokossa	akoivieh@yahoo.fr
36.	Dr GUIDI TOGNON Clotilde	Directrice adjointe de l'institut universitaire de technologie de Lokossa	clotilde.guidi@iut.uac.bj guiclot@yahoo.fr clotlot65@gmail.com
37.	M. AGBODJAN Thomas	Directeur du CFP de Sè	agbodjanthomas1@gmail.com
38.	M. GBEFFAN Nestor	Gestionnaire-comptable	

39.	M. GOUDJINOU Yaovi Camille	Surveillant général	
40.	M. LOKOSSI Boniface	Secrétaire général adjoint de la Confédération nationale des artisans du Bénin	
41.	M. CODJOVI Macaire	Président de la Confédération nationale des artisans du Bénin	
42.	M. IMOROU Soufiyanou	Président de l'Union des chambres interdépartementales de métiers du Bénin	imsoufi@yahoo.fr
PTF			
43.	Mme KISSEZOUNNON Mireille	Conseillère technique nationale, GIZ	mireille.kissezounnon@giz.de
44.	Mme VANUXEM- MILLELIRI Jeanne	Responsable du pôle développement urbain, secteurs sociaux et gouvernance, Agence française de développement	vanuxem-millelirij@afd.fr
45.	M. KOUTON Ghislain G. E.	Chargé de projets, Agence française de développement	koutong@afd.fr
46.	M. AGBANGLA Vinagbo Barnard	Chargé de programme Éducation de base et formation professionnelle, Bureau de la coopération suisse au Bénin	vinagbo-barnard.agbangla@eda.admin.ch
47.	M. HOUNKPATIN Théodore	Chef de projet, « Projet d'insertion durable des diplômés du secteur agropastoral », Fondation Paul Gerin Lajoie	theolaspen@yahoo.fr
Responsable mission			
	Mme WATT Léna	Attachée de programme, IFEF	
	M. BAHLOUL	Expert en charge des formations en EFTP, IIFE-UNESCO Dakar	

ANNEXE 3 – DOCUMENTS CONSULTÉS

« Plan décennal de développement du secteur de l'éducation actualisé – Phase 3 (2013-2015) au Bénin »

« Revue des politiques de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels du Bénin », 2018

Ministère en charge de l'éducation au Bénin, Plan sectoriel de l'éducation (PSE) post-2015 (2018-2030) – Tome 1, août 2018

Canadian Vocational Association/Association canadienne de la formation professionnelle, « Contribution de la méthodologie DACUM à la structuration du système de formation professionnelle : Cas du Bénin », 2017

« L'Approche par compétences dans l'enseignement technique et la formation professionnelle : Bénin, Burkina Faso, Mali », UNESCO, septembre 2006

J.M. Djegui, Colloque sur l'analyse des besoins en formation : « La méthode DACUM comme outil de production des référentiels professionnels et de développement des compétences », mai 2005

« Plan décennal de développement du secteur de l'éducation – Tome 1 », octobre 2006

Gilbert G. Migan, *État des lieux de la formation des formateurs et entrepreneurs dans le système de l'EFTP au Bénin*, août 2015

Étude sur les apprentissages de qualité dans cinq pays d'Afrique de l'Ouest : Études de cas du Bénin, de la Côte d'Ivoire, du Mali, du Niger et du Togo, OIT, 2020

« Guide normatif pour le développement de l'EFTP au Bénin », UNESCO Regional Office, Abuja, 2016

Serge Armel Attenoukon, *La formation pratique des enseignants : le cas du système béninois*, 2015

Raoul Christian Adekou (2019), *Éducation au Bénin : état des lieux et rôle des parlementaires et de l'État béninois*, juin 2019

« Diagnostic des pratiques d'ingénierie de formation professionnelle et technique au Bénin », UNESCO Regional Office, Abuja, 2015

Édouard Yokossi, mémoire de fin d'étude, « Méthodologies de construction et d'évaluation dans le domaine de la formation professionnelle : cas de la méthode DACUM au Bénin », 2016

Institut national de la statistique et de l'analyse économique, *Enquête modulaire intégrée sur les conditions de vie des ménages (EMICoV-2015)*, décembre 2015