




swisscontact

*L'évolution de la
formation professionnelle
artisane au Bénin*



Une croissance inclusive et durable, stimulée par un secteur privé innovant, créateur d'emploi et de revenu, est le fondement du travail de Swisscontact.



La formation professionnelle

Jeter les bases d'un emploi et d'un revenu durables à travers une formation professionnelle orientée vers le marché de l'emploi et en réponse aux besoins de l'économie.



La promotion de l'entreprise

Renforcer la productivité et la compétitivité des petites et moyennes entreprises à travers des interventions durables dans la chaîne de valeurs, un meilleur accès au marché et un meilleur développement économique local.



Le système financier inclusif

Permettre aux entrepreneurs d'avoir facilement accès aux produits financiers, aux services et aux formations en matière de finance, et assurer ainsi leur autonomisation.



Une économie adaptée aux changements climatiques et respectueuse de l'environnement

Créer des emplois verts à travers une utilisation efficace des ressources naturelles et une application des méthodes de production propre.

Dans cette optique, Swisscontact crée les conditions de l'émergence d'un secteur privé socialement et écologiquement responsable qui contribue à la réduction de la pauvreté.

Contenu



<i>4</i>	Swisscontact Bénin	<i>18</i>	L'apprentissage traditionnel rénové
<i>6</i>	Points saillants	<i>20</i>	Contributions de Swisscontact
<i>8</i>	Le système d'éducation et de formation béninois	<i>24</i>	Evolution de l'examen de fin d'apprentissage traditionnel
<i>10</i>	Implantation de Swisscontact en 2002	<i>26</i>	Portfolio des projets de Swisscontact
<i>12</i>	L'apprentissage traditionnel au Bénin	<i>28</i>	Perspectives d'avenir de la formation professionnelle au Bénin
<i>14</i>	Les défis de la formation professionnelle au Bénin	<i>30</i>	Partenaires et donateurs
<i>16</i>	L'avènement de la formation professionnelle par apprentissage de type dual		

Swisscontact au Bénin



Au Bénin, l'équipe de Swisscontact intervient prioritairement dans le secteur de la promotion des PME et de la formation professionnelle.

Depuis près de 14 ans, nous nous engageons à améliorer l'accès des populations – les jeunes hommes et jeunes femmes sans emploi ou en sous-emploi de même que les personnes actives – à une formation professionnelle pertinente et de qualité. Pour cela, nous attachons une importance particulière dans les relations avec nos partenaires publics et privés, qui doivent rester les principaux initiateurs des améliorations opérées dans le système. Notre mission première est l'institutionnalisation du système de formation professionnelle de type dual, amorcé dès la réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle en 2001.

Dans cette optique, nous avons opté pour une approche systémique de nos activités.

Nous travaillons en accord avec les principes de subsidiarité, de durabilité et d'aide à l'autonomisation. Nous cherchons constamment à ancrer nos interventions dans un continuum par rapport aux actions des acteurs publics et privés que nous soutenons et en qui nous croyons. Nos appuis, poursuivis avec l'aide de nos différents partenaires, doivent par ailleurs coïncider avec les logiques et les réalités socioculturelles des communautés béninoises. Elles relèvent des domaines suivants :

- Promotion des petites et moyennes entreprises
- Ingénierie du système de formation professionnelle
- Certification de la formation professionnelle et validation des acquis
- Structuration de la demande et de l'offre de formation
- Insertion professionnelle et emploi des jeunes

Points saillants



64 290 personnes ont été touchées par les projets de Formation Professionnelle de Swisscontact depuis 2002 au Bénin.

Projet de renforcement des capacités des patrons en plomberie:

20% d'augmentation de revenu pour les patrons qui ont bénéficié des stages de perfectionnement.

Le revenu mensuel moyen enregistré est passé, de 250 000 F CFA avant l'intervention à 600 000 F CFA après l'intervention

Appui à la Formation Professionnelle (AFP):
83,82% apprentis qui ont obtenus leur CQP ;
63% des lauréats des CQP ont travaillé chez leur ancien patron ; tandis que 14,7% se sont installés à leur propre compte.

48 000 FCFA revenu brut mensuel moyen pour les apprentis diplômés installés à leur propre compte.

Projet d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Emploi (PAFPE):

Pour 77% des lauréats CQP les conditions de travail se sont améliorées à travers la formation.

20% des lauréats CQP ont créé leurs entreprises. Parmi ceux-là, 62 % l'ont créé dans l'année qui a suivi la formation; 23 % dans la 2ème année et 15 % plus de 2 ans après la formation.

Projet d'Appui à la Formation Professionnelle Artisane:

Près de 67% des enquêtés installés à leur propre compte ont un revenu mensuel moyen supérieur au SMIG¹ tandis que plus de 33% de ceux qui sont dans un emploi salarié ont un revenu mensuel moyen équivalent au plus au SMIG.

Les salariés ont un revenu mensuel variant entre 25 000 FCFA et 80 000 F CFA avec une moyenne de 45 000 CFA (75 CHF)
Les indépendants ont un revenu mensuel qui oscille entre 20 000 F CFA et 350 000 F CFA avec une moyenne de 82 424 FCFA (137,37 CHF).

¹Au Bénin, le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) est de 40 000 F CFA

Le système d'éducation et de formation béninois

L'enfant béninois fait son entrée dans le système scolaire aux alentours de 2 ans et demi. Dès cet âge, il a la possibilité d'être admis dans un établissement gratuit d'**enseignement maternel (EM)**. L'enseignement maternel n'est pas obligatoire et est laissé au bon vouloir des parents. L'enfant y restera généralement deux années, soit jusqu'à l'âge de 5 ans.

Par la suite, une fois que l'enfant a atteint l'âge officiel de 6 ans, il entre dans l'**enseignement primaire (EP)**, dont la gratuité (frais d'inscription) a été introduite depuis 2006. Au total, l'enseignement primaire dure 6 ans et l'élève est âgé d'environ 12 ans à sa sortie. La fin des études est sanctionnée par l'examen du Certificat d'Études Primaires (CEP).

Les enfants, âgés de 12 ans et ayant achevé avec succès le cycle primaire, peuvent accéder ensuite à l'**enseignement secondaire général (ESG)**. Ils y resteront jusqu'à l'âge de 18 ans. L'enseignement secondaire général est assuré par les collèges et lycées. La durée totale des études est de 7 années, réparties en deux cycles d'étude : le premier cycle couvre les quatre premières années et le second cycle s'étend sur les trois dernières années. Il est payant pour les garçons et gratuit pour les filles jusqu'en classe de 5e (frais d'inscription). La fin des études du premier cycle est sanctionnée par le Brevet d'Études du Premier Cycle (BEPC). La fin des études du second cycle est sanctionnée par le Baccalauréat, diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur.

En parallèle à l'enseignement secondaire général, les élèves détenteurs du CEP peuvent choisir la voie de l'**enseignement secondaire technique (EST)**. Celui-ci est subordonné à un test d'entrée, bien que les élèves qui y échouent peuvent réaliser la formation payante. Cette voie de formation prépare, soit directement à l'emploi, soit elle permet la poursuite de l'enseignement supérieur. Six domaines de formation sont proposés : Sciences et Techniques Administratives et de Gestion (STAG), Sciences et Techniques Industrielles (STI), Sciences et Techniques Agricoles (STA), Sciences de la Santé (SS), Économie Familiale et Sociale (EFS), Hôtellerie et Restauration (HR). La fin des études est sanctionnée, au premier cycle, par le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et, au second cycle, soit par le Diplôme de Technicien Industriel (DTI), soit par le Baccalauréat. L'enseignement secondaire technique est la première composante de ce qui est appelé couramment l'ETFP : l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle.

La seconde composante de l'ETFP, la **formation professionnelle ou formation par apprentissage**, est une voie de formation alternative centrée sur la pratique. Il existe trois types de formations par apprentissage :

1. **La formation dite par apprentissage traditionnel ou formation sur le tas.** Elle se déroule uniquement au sein des ateliers d'artisans, dans le secteur informel. Elle est omniprésente au Bénin et concerne tous les jeunes qui se forment sur le tas, quel que soit leur niveau d'instruction.

Implantation de Swisscontact en 2002

Le système d'éducation et de formation béninois tel qu'il a été décrit dans le chapitre précédent date de la période du renouveau démocratique des années 90. Il fait suite aux États généraux de l'Éducation d'octobre 1990 et à la Table ronde des partenaires au développement économique et social du Bénin qui s'est tenue en 1997.

Cette Table ronde a notamment mis l'accent sur la nécessité de développer l'enseignement technique et professionnel en le considérant comme deuxième priorité du secteur éducatif après l'enseignement primaire.

C'est dans ce contexte que Swisscontact, qui était déjà présente dans la sous-région au Mali et au Burkina Faso dès la fin des années 80, s'est implantée au Bénin dès 2002, une année après l'introduction de la première réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Vues ces expériences dans les pays de la sous-région, un appel a en effet été lancé à l'endroit de Swisscontact par les acteurs nationaux, afin d'accompagner le Bénin dans la mise en œuvre de cette réforme.

À cette époque, la rénovation de l'apprentissage était alors au centre des préoccupations des acteurs aussi bien publics que privés. Swisscontact n'est pas restée en marge de cette volonté manifeste de faire progresser le dispositif de formation par apprentissage et s'est de suite attelée à mettre en place un système institutionnalisé de formation initiale par apprentissage de type dual dans le secteur de l'artisanat. Une fois installée, le premier accord de siège a été signé le 24 janvier 2006, avant de se voir renouveler le 6 février 2015. Celui-ci renforce la position de partenaire du gouvernement béninois dans le domaine de la formation professionnelle.



L'apprentissage traditionnel au Bénin

Loin d'être un phénomène nouveau, le développement des compétences professionnelles est ancré dans l'histoire du pays. Depuis toujours, la grande majorité des jeunes se forment sur le tas, chez un artisan, aux techniques de travail d'un métier donné. Cette forme d'apprentissage est dite celle de **l'apprentissage traditionnel**.

De nos jours, l'apprentissage traditionnel reste encore intimement lié au secteur informel et à la production dans le milieu de l'artisanat, le secteur industriel restant encore très peu ouvert à l'apprentissage. La formation, purement pratique, n'est pas réglementée par l'État et il n'existe pas de programme de formation prédéfini. Il concerne aussi bien les jeunes qui ont suivi l'enseignement primaire que ceux qui n'ont jamais été scolarisés. Patrons et apprentis sont liés par un contrat d'apprentissage, le plus souvent verbal, et chaque apprenti paie les frais d'apprentissage. Le montant s'élève parfois jusqu'à 160'000 FCFA (env. 260 CHF) pour toute la durée de l'apprentissage, ce qui représente des charges considérables pour l'entourage des apprentis.

Dans le secteur de l'artisanat, le mode d'acquisition des connaissances et pratiques du métier est fondé sur les facultés d'observation et d'imitation des gestes professionnels. **L'une des forces du dispositif est qu'il est intimement lié au processus de production et qu'il offre aux apprentis l'occasion de s'exercer tout au long de leur apprentissage.**

Mais la formation par apprentissage traditionnel comporte également de grandes insuffisances, telles que (1) les frais d'apprentissage élevés et constituant un frein aux apprentis ; (2) des rapports de pouvoir engendrant des conflits entre l'artisan et l'apprenti ; (3) un environnement de travail insalubre, des équipements et outillages insuffisants et souvent obsolètes et peu fonctionnels ; (4) une absence de cours théoriques ; (5) le faible niveau d'instruction du maître artisan ; (6) l'absence de reconnaissance officielle des compétences développées et des qualifications acquises ; (7) la faible appropriation des associations professionnelles artisanales, encore insuffisamment impliqués dans l'organisation et la mise en œuvre du dispositif alors qu'ils devraient en être les principaux acteurs responsables.

Cette voie de formation informelle est ouverte aux jeunes de tout âge. Officiellement, l'âge minimum de travail au Bénin est fixé à 14 ans. Souvent cependant, un jeune de 12 ou 13 ans se familiarise avec l'entreprise d'un membre de sa famille durant son temps extrascolaire. De par le fait que certains parents n'arrivent plus à payer les frais scolaires de leurs enfants, une grande partie de ces jeunes se voient contraints de quitter l'école, voire même avant, et partent se former auprès d'un artisan. Une fois leur formation auprès de l'artisan terminée, les jeunes espèrent assurer leur revenu, soit par l'auto-emploi, soit par un emploi salarié dans une entreprise moderne.



Les défis de la formation professionnelle au Bénin

Le besoin d'amélioration du dispositif de formation s'est fait ressentir au travers de plusieurs facteurs.

Tout d'abord, la situation économique et sociale qui a frappé l'Afrique subsaharienne dans les années 1980 a ouvert la voie à des réformes structurelles non sans conséquences pour le paysage de la formation. Ainsi, la contraction de l'emploi dans le secteur public a réduit les chances d'insertion des diplômés aussi bien de l'enseignement général secondaire ou universitaire que de l'enseignement technique.

De son côté, le secteur formel privé, qui devait absorber la main-d'œuvre surabondante, était en stagnation. Dans de telles conditions, un nombre important de jeunes en quête de revenu ont dû trouver leur salut dans le secteur informel. Avec la crise de l'emploi dans le secteur formel, le secteur informel a donc pris un essor considérable. Le ralentissement et la suppression de l'offre d'emploi dans le secteur public a durement affaibli les systèmes d'éducation et de formation professionnelle qui, même avant la crise, souffraient déjà de sous-effectifs d'enseignants et de formateurs, de même que d'une baisse de qualité. Des centres de formation urbains ont tenté de prendre la relève, appliquant toutefois des frais de scolarité élevés

pour certaines familles. Cette situation désavantageuse a conduit les jeunes à se ruer vers le dispositif de formation par apprentissage, ceux-ci désirant suivre une formation dans le secteur de l'artisanat leur permettant d'accéder immédiatement au marché du travail. Depuis lors, tout un secteur économique dépendait du savoir-faire des artisans se formant dans le cadre d'un apprentissage non standardisé et non réglementé par l'État.

Il s'est également avéré que la faiblesse de l'économie béninoise était intimement liée à la qualification insuffisante d'une grande partie de la population active. Afin d'y remédier, le gouvernement béninois a alors lancé un appel à la Confédération internationale pour appuyer le Bénin dans la mise en place d'un système d'éducation et de formation solide. Les premiers partenaires à avoir répondu à cet appel furent la Coopération allemande, la Coopération suisse, la Coopération française ainsi que la Banque mondiale. Ces derniers ont progressivement mis en place des projets ayant conduit à différentes réformes.



L'avènement de la formation professionnelle par apprentissage de type dual

L'impact exercé par la situation économique et sociale morose a donc engendré de premiers projets en vue de l'amélioration de ce mode de formation mis en place. Cette volonté d'aller au-delà de l'existant s'est tout d'abord développée dans le cadre du projet **Production Scolaire Artisanale (PSA)** en 1982, financé par la Coopération suisse au Bénin, qui avait pour but d'initier les élèves aux activités de production artisanale lors des heures de cours consacrées aux activités coopératives dans les Collèges d'enseignement général.

Par la suite, en 1993, l'apport du **Centre de Formation Professionnelle d'Abomey (CFPA)** a été décisif pour le développement d'un nouveau dispositif de formation professionnelle

initiale au Bénin : le dispositif de formation professionnelle de type dual.

Aujourd'hui encore, le centre est considéré comme le précurseur de l'apprentissage de type dual au Bénin. D'autres projets ont également joué un rôle dans les réflexions sur l'amélioration de la formation par apprentissage au Bénin.

Il s'agit de la mise en place, en 1994, du Bureau d'Appui aux Artisans (BAA) par la Coopération suisse dans le cadre de la mise en œuvre du **Programme d'appui à l'auto-organisation et l'autopromotion des artisans (P4A)**, de même que le **Projet d'Appui au Développement de la Formation Professionnelle** élaboré avec le concours financier de la Banque mondiale.

Qu'est-ce que le CQP ?

La formation débouchant sur le **Certificat de Qualification professionnelle (CQP)** se déroule sur deux lieux différents : l'entreprise artisanale (atelier d'artisan) et le centre de formation professionnelle, public ou privé. Elle est donc dite duale. Cette formation est destinée aux jeunes déscolarisés. Pour l'instant, ce mode de formation se fait uniquement dans le secteur de l'artisanat, les secteurs de l'industrie et de l'agriculture fonctionnant sur un autre modèle. La durée de l'apprentissage est généralement de trois ans (32 semaines annuelles) et ne doit en aucun cas dépasser quatre années. Au cours de ces trois années, l'apprenti se rend une fois par semaine au centre de formation professionnelle, les quatre jours restants à l'atelier.

Les critères d'entrée sont les suivants : être un apprenti titulaire d'un contrat d'apprentissage écrit et être en conformité avec la loi ; être candidat à l'apprentissage dual et se faire inscrire par son patron ou par un centre ; être âgé de 14 ans au moins sauf dérogation de l'inspecteur du travail ; avoir le niveau minimum requis (6 mois d'expérience pratique dans un atelier) pour le métier choisi. L'entrée au CQP se fait après un test de sélection.

C'est dans le cadre de ce dernier qu'a été créé le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA). Durant la période de 1997 à 2000, quelques 2600 stagiaires ont pu bénéficier d'actions de formation mises en place dans le cadre du **Projet d'Appui aux Formations Techniques et Professionnelles**, financé par l'Ambassade de France. Ce projet a contribué significativement à l'élaboration des deux certificats de formation professionnelle en vigueur actuellement : le **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)** et le **Certificat de Qualification aux Métiers (CQM)**.

Le **Projet Bénino-Allemand de Formation Professionnelle**, mis en œuvre entre 1999 et 2005, a quant à lui contribué à l'élaboration des documents de réforme de l'ETFP. Cette réforme prévoyait dans le cadre d'un de ses trois axes stratégiques l'introduction de la formation par apprentissage de type dual dans le système de l'ETFP.

Sur le plan juridique, ce nouveau système de formation par apprentissage de type dual au Bénin a été officialisé avec la publication en 2005 de deux décrets portant respectivement sur la certification des qualifications professionnelles par apprentissage et sur l'orientation et l'introduction du dispositif de formation professionnelle par apprentissage de type dual dans l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (ETFP) au Bénin.

La formation professionnelle de type dual, instaurée en 2005, débouche sur le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). On parle de « type dual » et non pas d'apprentissage dual comme c'est le cas en Allemagne ou en Suisse, du fait que la formation au sein des ateliers se fait selon la demande et non pas selon un programme prédéfini.



L'apprentissage traditionnel rénové

Afin de combler le vide entre la formation traditionnelle, ouverte à tous, et la formation professionnelle par apprentissage de type dual, à exigences élevées, l'État a instauré en 2013 le Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) dans la majorité des départements. Il s'agit d'un diplôme délivré aux apprentis au terme d'un apprentissage qui se veut **amélioré ou rénové**. Reconnu par l'État, il sanctionne la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'apprenti pour exercer un métier. À ce jour, il a pris la place de l'Examen de Fin d'Apprentissage Traditionnel (EFAT).

La formation professionnelle débouchant sur le CQP ou le CQM, tous deux réglementés par l'État, est la seconde composante de l'ETFP : l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle.

Qu'est-ce que le CQM ?

La formation professionnelle débouchant sur le **Certificat de Qualification aux Métiers (CQM)**, institutionnalisé dès 2013, est la forme améliorée de l'apprentissage traditionnel prévalant depuis toujours. En fait, le CQM désigne la certification d'une formation plus que la formation elle-même. Son objectif est double : donner aux apprentis d'un niveau général faible (notamment en maîtrise du français) une reconnaissance validée par l'État et mettre de l'ordre dans les certifications de libération des apprentis délivrées par les artisans en imposant des exigences minimales.

Le diplôme du CQM constitue ainsi le premier niveau d'accès au statut d'artisan, autrement dit, la validation d'un acquis attestant du passage du statut d'apprenti à celui d'artisan n'exigeant pas d'autre formation que celle assurée par le patron artisan.

Les candidats au CQM sont les jeunes déscolarisés ou non scolarisés âgés de 16 ans au moins ayant suivi une formation, de même que les artisans du secteur informel en perfectionnement. La formation aboutissant au CQM, exclusivement pratique, se déroule au sein des ateliers ou des centres des métiers. La durée dépend du métier et est déterminée par les collectifs d'artisans. Ces certificats sont reconnus au niveau national et font de leurs détenteurs des artisans qualifiés libres d'ouvrir leur propre entreprise.



Contributions de Swisscontact

Dans le cadre de ses interventions depuis 2002, Swisscontact a permis de lancer, soutenir et renforcer le processus d'institutionnalisation de la formation professionnelle par apprentissage de type dual. Les accomplissements de Swisscontact dans ce processus sont nombreux et continuent de l'être. Plus de **64 000** personnes ont été formées en formation professionnelle depuis 2002.

Les accomplissements de Swisscontact vont

- de l'élaboration de chartes de compétences pour 13 métiers
- à la formation des formateurs,
- au renforcement des capacités des agents de santé,
- à l'identification de centres de compétences,
- au soutien à des groupements de femmes ou encore
- à l'accréditation des centres de formation professionnelle.

Année	Projet	Total Bénéficiaires
2002 - 2008	Appui à la Formation Professionnelle (AFP)	6'323
2009 - 2012	Projet de formation par apprentissage de type dual en plomberie	76
2009 - 2012	Projet d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Emploi (PAFPE)	16'067
2009 - 2016	Projet de Renforcement des Capacités des Agents de Santé (PRCAS)	2'104
2013 - 2016	Projet d'Appui à la Formation Professionnelle Artisanale (PAFPA)	37'735
2014 - 2016	Projet de renforcement des capacités des patrons en plomberie	222
2015 - 2017	Projet d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Insertion des Jeunes	1'763

Dès 2003 : Renforcement des capacités des acteurs institutionnels publics en ingénierie de formation

Les responsabilités des CFP engagés dans l'apprentissage de type dual, des cadres du FODEFCA, des directions techniques telles que la Direction de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle (DAFoP) ou la Direction de l'Instruction Publique (DIP) ont bénéficié de divers renforcements des capacités, particulièrement en méthodologie de développement des curricula pour l'apprentissage de type dual (selon la méthode DACUM - Developing a Curriculum).

Dès 2003 : Élaboration de chartes de compétences pour la formation CQP et de matrices de compétences pour la formation CQM

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 CQP : mécanique deux-roues, couture, coiffure, froid et climatisation, menuiserie, construction métallique, tissage/teinture, mécanique automobile, plomberie, photographie, revêtement, électricité, maçonnerie. Ces chartes ont conduit à l'élaboration des programmes et des 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 possède un exemplaire de ces chartes. En ce qui concerne le CQM, il existe à ce jour 46 matrices pour 46 métiers, dont Swisscontact a accompagné la réalisation.

Dès 2003 : Accompagnement à la mise en place du Certificat de Qualifications Professionnelle (CQP) et du Certificat de Qualification aux Métiers (CQM)

Swisscontact a intégré les commissions techniques chargées de préparer et d'organiser le test de niveau pour le recrutement des apprentis de première année du système d'apprentissage de type dual débouchant sur le CQP. Plus spécifiquement, elle fit partie de la commission d'étude et de validation des listes d'inscription. À ce titre, elle fut chargée, avec d'autres acteurs tels que la Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (DETFP), d'étudier les dossiers de candidature et de valider les listes d'inscription audit test provenant des différents centres de formation. En ce qui concerne le CQM elle a contribué à l'élaboration du document d'opérationnalisation ainsi que des matrices de compétences pour l'organisation de l'examen.

Dès 2005 : Réalisation de programmes et supports de formation initiale et continue

Pour les 13 métiers certifiés CQP, Swisscontact a appuyé la révision de curriculum 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 sont élaborés et correspondent à chacun des trois niveaux (années) de formation conduisant au CQP.

Dès 2005 : Facilitation de l'accès des jeunes au dispositif de formation par apprentissage de type dual en subventionnant une partie des frais de formation

Depuis 2002, Swisscontact a contribué au coût des formations CQP par une prise en charge dégressive (10% - 5% - 3%) de la quote-part des apprenants de ce dispositif.

Dès 2012 : Rapprochement du Ministère en charge de la formation professionnelle et du secteur privé

De par ses activités, Swisscontact a su rapprocher le Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Professionnelle (MESTFP) avec les chambres consulaires et structures faïtières du secteur privé. Désormais, toute décision est prise en présence des deux acteurs institutionnels, Swisscontact a ravivé un vrai dialogue politique dans le comité, qui est encore fonctionnel à l'heure actuelle.

Dès 2013 : Appui à l'accréditation des centres de formation professionnelle suivant l'identification de normes créées par Swisscontact

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

Dès 2015: Identification des Centres de référence en vue de la mise en place d'un dispositif de formation des formateurs

Un certain nombre de centres de formation professionnelle intervient dans chacun des 13 métiers accrédités au CQP. Ces centres possèdent des infrastructures et un degré d'efficacité qui diffèrent les uns des autres. Ce pourquoi, Swisscontact sélectionne trois centres de référence par métier selon une série de critères. Puis, un seul de ces trois centres, se distinguant des autres quant à sa qualité, est désigné comme Centre de référence. C'est dans celui-ci qu'aura lieu la formation des formateurs, ceci dans le but d'accroître la qualité de la formation professionnelle, qui manque encore d'enseignants qualifiés. La formation s'adresse aux formateurs des deux sites de formation concernés par l'apprentissage de type dual : les formateurs intervenant dans les centres de formation professionnelle, les maîtres artisans formateurs dans les entreprises artisanales. Les premiers reçoivent des cours théoriques et pratiques de pédagogie de transfert des compétences, tandis que les seconds bénéficient de formation professionnelle continue (andragogie, techniques professionnelles) nécessaire aussi bien au développement de leur activité de production qu'à l'acquisition des capacités requises pour l'encadrement de leurs jeunes apprentis.

Dès 2015 : Accréditation des ateliers d'artisans sur la base d'un document de normes de qualité

Swisscontact cherche également à uniformiser la situation de formation des jeunes dans les ateliers d'artisans. Ce pourquoi, un document de critères a été élaboré, moins approfondi toutefois que celui des normes, ceci afin de ne pas rebuter les patrons des ateliers à engager et former des apprentis. Ce document, intitulé « Normes de qualité de la formation par apprentissage de type dual dans les ateliers artisanaux » est établi par métier. Il comporte des informations sur le site d'implantation, l'accès, l'environnement, l'aménagement des locaux et les équipements pédagogiques (mobilier, matériels didactiques).



Evolution de l'examen de fin d'apprentissage traditionnel vers le CQP et contributions de Swisscontact

Les faits marquants relatifs à l'institutionnalisation de la formation professionnelle au Bénin se présentent comme suit:

- 1997 Examen de Fin d'Apprentissage Traditionnel (EFAT)
- 2001 Première réforme de l'ETFP
- 2005 Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- 2013 Certificat de Qualification aux Métiers (CQM)
- 2015 Deuxième réforme de l'ETFP

1982

Projet de Production
Scolaire Artisanale
(PSA)

1993

Apport du **Centre de
Formation Profes-
sionnelle d'Abomey
(CFPA)**

1994

**Bureau d'Appui aux
Artisans (BAA)** par
la Coopération suisse

1997

Mise en place de
**l'Examen de Fin
d'Apprentissage
Traditionnel (EFAT)**

2000

Premiers stagiaires
dans le cadre du
**Projet d'Appui aux
Formations
Techniques et
Professionnelles**

Création du Fonds de Développement
de la Formation Professionnelle Continue
et de l'Apprentissage (FODEFCA)



Dès 2005 : **Réalisation de programmes et supports** de formation initiale et continue

Facilitation de l'accès des jeunes au dispositif de formation par apprentissage de type dual en subventionnant une partie des frais de formation

Accompagnement à la mise en place du Certificat de Qualifications Professionnelle (CQP) et du Certificat de Qualification aux Métiers (CQM)

Dès 2012 : **Rapprochement du Ministère** en charge de la formation professionnelle et du secteur privé

Dès 2003 : **Renforcement des capacités** des acteurs institutionnels publics en ingénierie de formation

Élaboration de **chartes de compétences** pour la formation CQP et de **matrices de compétences** pour la formation CQM

Accompagnement à la mise en place du Certificat de Qualifications Professionnelle (CQP) et du Certificat de Qualification aux Métiers (CQM)

Dès 2015: **Identification des Centres de référence** en vue de la mise en place d'un dispositif de formation des formateurs

Dès 2013 : **Appui à l'accréditation** des centres de formation professionnelle suivant l'identification de normes créées par Swisscontact

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est officialisé

Certificat de Qualification aux Métiers est officialisé

2003

2012

2013

2001

2005

2009

2015

Réforme de l'ETFP par le gouvernement

Projet Bénino-Allemand de Formation Professionnelle

Premiers diplômés CQP consacrés

Deuxième Réforme de l'ETFP > DCTP : Développement des Compétences Techniques et Professionnelles

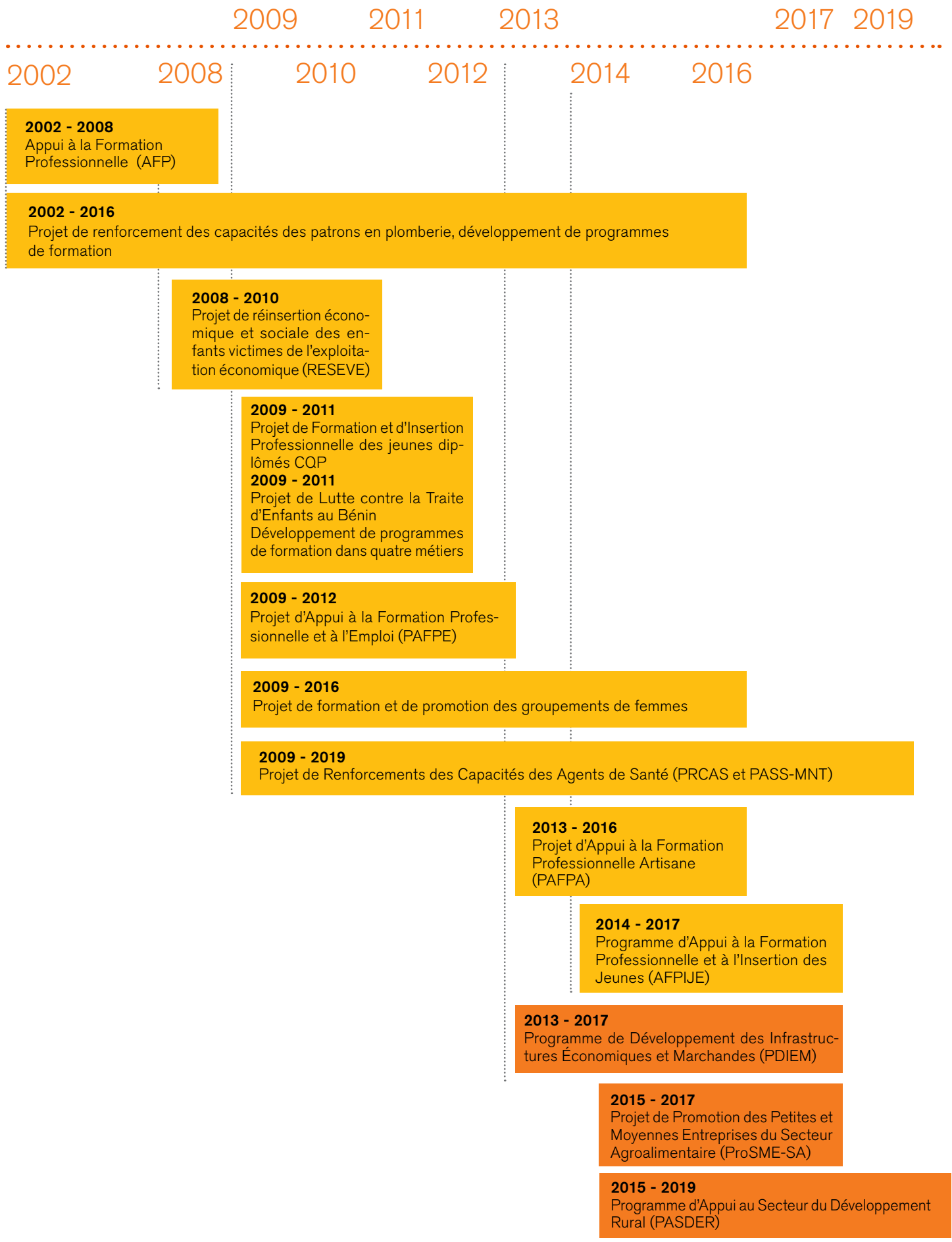
Introduction officielle du système d'apprentissage de type dual dans l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle au Bénin



Portfolio des projets de Swisscontact

Projets de formations professionnelle

Projets de développement régionale économique



Perspectives d'avenir de la formation professionnelle au Bénin

Quinze années se sont écoulées depuis la première réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle en 2001. En ces années-là, la formation professionnelle s'est révélée porteuse d'enjeux et d'espoirs face aux attentes de la jeunesse béninoise et en vue de la qualification professionnelle de la population. Ainsi, le remplacement du diplôme de libération par le Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) a uniformisé sur le plan national la certification des apprentis se formant 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 Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), le Bénin souhaite tendre vers un système de formation professionnelle proche des modèles allemand, ou suisse ayant largement fait leurs preuves. En cela, on peut affirmer que le Bénin possède un système de formation professionnelle plus réglementé et développé que certains de ses pays voisins d'Afrique de l'Ouest, ce qui, à l'avenir, pourrait faire de lui un exemple de réussite.

Formateurs et maître-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 8 branches d'activités, 40 corps de métiers et 311 métiers.

Malgré ces avancements majeurs, la formation professionnelle doit encore faire face à grands défis. Ainsi, il perdure un certain nombre de critiques à son encontre. De manière générale, la gouvernance du système et surtout son financement ne sont pas satisfaisants. En effet, le système ne pourra pas fonctionner efficacement sans une certaine fiabilité des modes de financement.

En général, les rapports de collaboration établis entre les différents ministères en charge du dispositif de formation professionnelle ne sont pas réfléchis et codifiés dans une logique de complémentarité, de synergie et d'efficacité.

Une autre critique concerne les infrastructures d'une partie des établissements intervenant dans la formation professionnelle (ateliers d'artisans, CFP), qui sont inadéquates et n'offrent pas des situations de travail propices au bon développement professionnel des apprentis. Puis, il est souvent relevé le manque de qualification des enseignants, qui tend à baisser le niveau dans les classes.

De plus, les programmes d'étude ne sont pas toujours respectés du fait de certains des facteurs évoqués ci-dessus (niveau des apprentis insuffisants pour certains modules, infrastructures inadéquates à certains exercices pratiques, etc.). Et malgré des études de diagnostic des besoins en compétences, l'offre éducative de la formation professionnelle n'est pas toujours en adéquation avec les besoins du marché du travail, ce qui réduit fortement l'efficacité du système – entre autres, l'insertion professionnelle des jeunes.



De même, on dénote une faiblesse du système dans **l'égalité d'accès et de participation** à la formation professionnelle. En effet, l'effectif des apprentis susceptibles d'accéder à la formation par apprentissage de type dual est une infime minorité de la masse totale des apprentis béninois. L'une de raisons est que les apprentis, dans leur grande majorité, ne justifient pas d'un niveau de scolarisation supérieur ou équivalent au CM2. Dès lors, à peine 10% déclarent avoir ce niveau de scolarisation requis.

Et finalement, en termes de besoins d'amélioration, il faut aussi mentionner les parents d'apprentis qui, devant encore déboursier passablement d'argent pour la formation de leurs enfants, restent trop peu sensibilisés à cette voie de formation et aux opportunités qu'elle offre aux futurs artisans qualifiés.

Dans le **contexte d'auto-emploi**, la formation professionnelle de type dual aboutissant au CQP a de bons atouts à jouer. En inculquant aux jeunes des compétences non seulement techniques et professionnelles mais aussi de culture générale et de maîtrise de la langue française, de même qu'en leur garantissant un diplôme certifié au niveau national, les jeunes diplômés du CQP partent avec un avantage

certain dans la vie active. En effet, face aux jeunes se formant exclusivement au sein d'un atelier artisanal, qui possèdent certes un bon niveau technique du métier mais pas de compléments théoriques, l'approche du CQP forme des jeunes qui sauront agir avec habiletés et réagir avec réflexion.

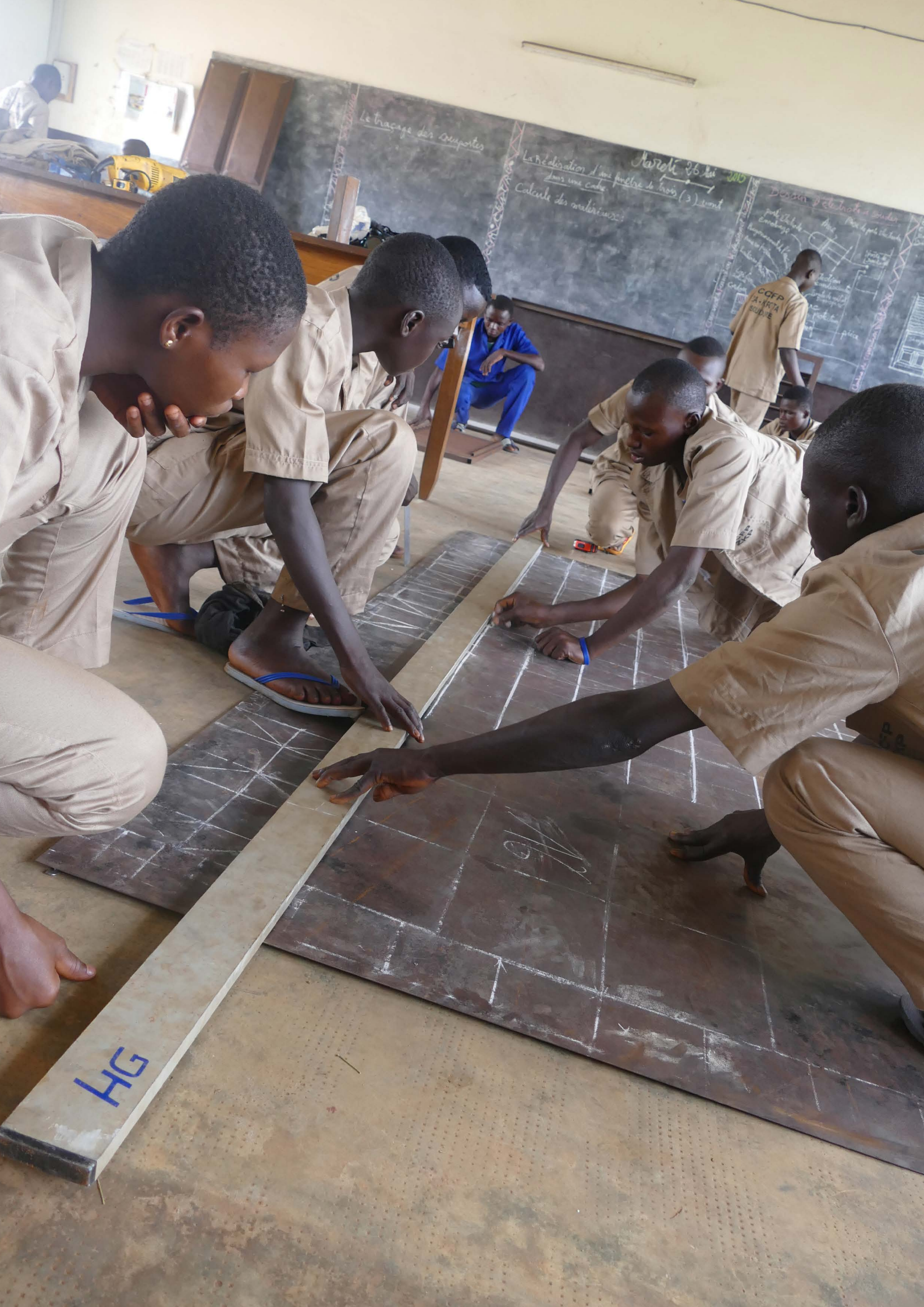
Si la formation au CQP se déroule effectivement dans les entreprises artisanales du secteur informel, le travail de réglementation qui a été fait autour de sa mise en œuvre (signature d'un contrat d'apprentissage, définition de programmes d'études, reconnaissance du diplôme au niveau national) **assure au diplômé une connaissance de ses droits et une certaine protection de ses intérêts.**

Conscient des efforts réalisés pour satisfaire aux exigences d'octroi du diplôme, le jeune diplômé est doté de qualifications lui permettant d'éviter le piège de l'exploitation au travail. En formant des jeunes qualifiés, conscients de leurs droits et de leurs obligations, qui formeront les apprentis de demain, la formation professionnelle de type dual est à même d'améliorer les conditions de travail dans les entreprises artisanales.

Partenaires et donateurs

Swisscontact adresse ses remerciements les plus sincères pour tous les dons et contributions à ses projets

Abnox AG
Agri Consult AG
Ville de Bienne
Burn Holding
Canton de Fribourg
Chasper Verlag
Commune Oberwil
Direction du développement et de la coopération Suisse
Fondation Ernst Göhner
Eglise évangélique réformée de Feldbrunnen
Département des Finances, Zurich
Département des Finances, Aargovie
Département des Finances, Obwalden
Fondation Helvétique de Bienfaisance
Commune Elgg
Commune Feldbrunnen-St. Niklaus
Commune Hünenberg
Commune Küsnacht
Commune Maur
Commune Muri b. Bern
Conseil municipal Belp
Conseil municipal Meggen
Conseil municipal Rüschnikon
Conseil municipal Erlenbach
Helbling Technik AG
Canton d'Appenzell
Canton de Bâle
Canton de Berne
Canton des Grisons
Canton de Nidwalden
Canton de Zurich
Medicor Foundation
Ville de Münchenstein
Orell Füssli
Ville de Riehen
Seedamm Plaza
Sepp Fässler AG
Banque cantonale de St. Gall
Ville de Baden
Ville de Berne
Ville de Kloten
Ville de Lucerne
Ville de Zoug
Ville de Zurich
Stiftung für praktische Berufsbildung
Fondation Vontobel
Fondation Werner u. Louise Greuter-Briner
Ville de Zumikon



Le tracage des supports

La réalisation d'une fenêtre de trois (3) vues
dans une coupe
Calcul des matériaux:

Mardi 26 mai 2015

Dessin d'éléments de soudure

CCFP
A-META
BUDJIE

HG

Nous créons des opportunités

Swisscontact

Fondation Suisse pour la Coopération Technique

08 BP 1117 Tri Postal Cotonou
Cotonou, Bénin
Tél / Fax: 00 229 21 30 48 89

www.swisscontact.org/Benin