



Cesag

CENTRE AFRICAIN D'ETUDES SUPERIEURES EN GESTION

oooooo

INSTITUT D'INGENIERIE ET DE GESTION DES SYSTEMES DE FORMATION

oooooo

Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Ingénierie et Gestion des Systèmes de Formation

oooooo

MEMOIRE DE FIN DE FORMATION

THEME :

**CONTRIBUTION A L'AMELIORATION DE LA QUALITE
DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU
BENIN**

Réalisé et soutenu par :

Jean Y. TOSSAVI

Sous la Direction de :

Monsieur Real Romuald MBIDA
*Sous-Directeur de l'Institut d'Ingénierie
et de Gestion des Systèmes de Formation*

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : SITUATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU BENIN ...	8
1.1. OFFRE DE FORMATION INITIALE	12
1.1.1. CADRE LEGISLATIF ET INSTITUTIONNEL	12
1.1.2. REPARTITION PAR DOMAINE DE FORMATION	13
1.1.3. REPARTITION DE L'OFFRE PAR SECTEUR	14
1.2. OFFRE DE FORMATION CONTINUE	21
1.2.1. CADRE LEGISLATIF ET INSTITUTIONNEL	22
1.2.2. REPARTITION PAR DOMAINE DE FORMATION	24
1.2.3. REPARTITION DE L'OFFRE PAR SECTEUR	24
1.3. APPRENTISSAGE	26
1.3.1. L'ATELIER OU SE DEROULE LA FORMATION EST UN LIEU OUVERT ...	27
1.3.2. C'EST UNE ECOLE DE FORMATION A LA VIE ACTIVE.....	27
1.3.3. C'EST UN MOYEN DE PREPARATION A L'AUTO-EMPLOI.....	28
CHAPITRE II : ANALYSE CRITIQUE DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU BENIN	29
2.1. FORMATION INITIALE	29
2.1.1. LES FILIERES DE FORMATION	29
2.1.2. LES PROGRAMMES	32
2.1.3. LE RENDEMENT	34
2.1.4. LES CAPACITES D'ACCEUIL	37
2.1.5. LES EQUIPEMENTS	38

2.1.6. LES LOCAUX	39
2.1.7. LE FINANCEMENT	39
2.1.8. LES FORMATEURS	40
2.2. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	44
2.2.1. LES SPECIALITES	44
2.2.2. LES PROGRAMMES	45
2.2.3. LES LOCAUX	46
2.2.4. LES EQUIPEMENTS	46
2.2.5. LES FORMATEURS	46
2.3. APPRENTISSAGE	47
2.3.1. COMPETENCES DES PATRONS	48
2.3.2. INSUFFISANCE DES SUPPORTS PEDAGOGIQUES ET DE L'EQUIPEMENT..	48
2.3.3. ABSENCE DE NORMES.....	48
2.3.4. CONDITIONS DE TRAVAIL	48
CHAPITRE III : PERSPECTIVES D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE L'OFFRE DE FORMATION	50
3.1. FORMATION INITIALE	51
3.1.1. REDEFINITION DES MISSIONS DE L'OFFRE DE FORMATION	51
3.1.2. REAJUSTEMENT DES STRUCTURES DE FORMATION	52
3.1.3. AMELIORATION DES STATUTS DES ETABLISSEMENTS.....	54
3.1.4. REVISION DES STATUTS DES FORMATEURS	55
3.2. FORMATION CONTINUE	58
3.2.1. INGENIERIE DE LA FORMATION	58
3.2.2. RENFORCEMENT DES COMPETENCES DES ACTEURS	60

3.3. APPRENTISSAGE	60
3.3.1. FORMATION DES MAITRES-ARTISANS	61
3.3.2. CONCEPTION DE MANUELS PEDAGOGIQUES	61
3.3.3. CONCEPTION DES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE PAR OBJECTIFS.....	61
3.3.4. FORMATION DUALE	62
3.3.5. ECHANGES D'APPRENTIS ENTRE ATELIERS	62
CONCLUSION	63
BIBLIOGRAPHIE	65
ANNEXES	66

CESAG - BIBLIOTHEQUE

SIC .ES

ETP	:	Enseignement Technique et Professionnel
ET-FP	:	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
DETP	:	Direction des Enseignements Technique et Professionnel
DFPC	:	Direction de la Formation Professionnelle Continue
METFP	:	Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MFPTRA	:	Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative
INSAE	:	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
FODEFCA	:	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage
OEF	:	Observatoire de l'Emploi et de la Formation
STI	:	Sciences et Techniques Industrielles
STAG	:	Sciences et Techniques Administratives et de Gestion
STA	:	Sciences et Techniques Agricoles
SBSA	:	Sciences Biologiques et Sciences Appliquées
EFS	:	Enseignement Familial et Social
H-R	:	Hôtellerie et Restauration
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
BIT	:	Bureau International du Travail.

DEDICACE

A

- *Mon épouse qui a dû, seule assumer toute la responsabilité parentale durant mes absences répétées ;*
- *Mes enfants que j'invite à dépasser les limites de cette modeste œuvre ;*
- *Madame Françoise ACHIO du Bureau International du Travail de qui j'ai reçu cette passion pour la formation professionnelle ;*
- *Monsieur Ousmane BATOKO, Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative pour sa sollicitude et le grand intérêt qu'il porte à la valorisation des ressources humaines ;*
- *Monsieur Denis SOULAT pour son initiative et son amour pour la formation professionnelle ;*
- *Tous ceux qui aiment le travail bien fait et qui oeuvrent pour l'excellence au quotidien.*

REMERCIEMENTS

Que tous ceux qui ont contribué à la création de l'Institut ou qui m'ont aidé à recevoir cette formation trouvent ici l'expression renouvelée de ma profonde gratitude.

Mes remerciements vont notamment à :

- *Monsieur Denis SOULAT, premier Directeur de l'Institut pour avoir, par son initiative, permis de combler un grand vide en matière de formation professionnelle avec la création de ce diplôme ;*
- *Tous les partenaires au développement qui appuient le projet et particulièrement la Coopération Française pour avoir facilité mon séjour ;*
- *La direction du CESAG qui a accepté d'abriter l'Institut ;*

- *Monsieur Réal Romuald MBIDA, Sous-Directeur de l'Institut pour sa disponibilité permanente et son encadrement de qualité ;*
- *Tout le personnel administratif de l'Institut pour sa bienveillante attention à l'égard de la promotion, principalement Lily NGOM pour son cœur de femme mère, prête à supporter nos caprices et Daniel BALIZET pour sa disponibilité ;*
- *Tout le personnel enseignant pour sa sollicitude et la qualité du travail ;*
- *Madame DAVID-GNAHOUI Hugnette épouse OCHOUMARE pour toute son assistance ;*
- *Monsieur Marc Abel AYEDOUN, ex-Directeur des Enseignements Technique et Professionnel pour toute la documentation mise spontanément à ma disposition ;*
- *Monsieur Jean-Richard AMOUSSOU-ADEBLE, Directeur du Centre de Perfectionnement du Personnel des Entreprises (CPPE) pour le soin mis à la correction du document.*

CESAG

INTRODUCTION

THEQUE

La problématique de la relation emploi-formation est comparable à celle de la science économique dont le but est de rechercher constamment le point d'équilibre entre les nombreux besoins de la société et l'insuffisance des ressources existantes pour les satisfaire.

De façon générale, il est admis que le système éducatif doit préparer les jeunes à s'insérer dans le monde du travail. Et la conviction que les élèves ne devraient pas quitter l'école sans avoir reçu une qualification professionnelle et qu'à leur sortie, ils trouveraient un emploi correspondant à leur qualification est fondamentalement ancrée dans l'esprit tant des décideurs que dans celui des parents. En envoyant leurs enfants à l'école, ces derniers sont conscients qu'ils trouveront par la suite un emploi rémunéré. Quant aux pouvoirs publics, ils consacrent une part importante du budget de l'Etat à la formation dans des institutions spécialisées dans l'espoir d'arriver à une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi et de faciliter le développement économique¹.

L'adéquation est donc un objectif recherché tant sur le plan quantitatif, à savoir ajuster le nombre de sortants à différents niveaux aux besoins du marché du travail, que sur le plan qualitatif, c'est-à-dire adapter le contenu des formations professionnelles à celui du travail.

Face à cette quadrature du cercle, plusieurs questions interpellent les planificateurs de l'éducation auxquelles ils doivent rechercher des éléments de réponses avant de définir les stratégies de formation à mettre en œuvre.

Les résultats de nombreuses études entreprises sur la relation formation-emploi dans de nombreux pays révèlent que l'important n'est pas de savoir quelles sont les meilleures théories en la matière, mais comment, à un moment donné, s'établit la relation entre l'éducation et l'emploi ; quelle main-d'œuvre recrutent les entreprises aux différents postes de travail ; comment se fait le passage entre l'école et le monde du travail ; quels sont les sortants qui trouvent le plus facilement un emploi et ceux qui sont au chômage. C'est aussi cela la problématique de la relation emploi-formation pour laquelle on s'interroge sur la capacité de nos appareils de formation en Afrique au Sud du Sahara à satisfaire constamment les besoins des économies en ressources humaines. L'état de la relation emploi-formation dans les pays d'Afrique au Sud du Sahara, à quelques rares différences près, a suivi une même trajectoire et

¹ Rapport sur le cours intensif de formation sous-régional sur l'éducation, l'emploi et la planification des ressources humaines – IPE Cotonou, 26 Octobre – 6 Novembre 1992, p15.

se caractérise par trois périodes successives à savoir : celle des indépendances, de 1960 à 1970 ; celle du plein emploi, de 1970 à 1980 et celle de la récession économique marquée par le libéralisme intégral et les programmes d'ajustement structurel, depuis les années 1985 à maintenant.

- **La période 1960 à 1970**

Au lendemain des indépendances, l'heure était au rattrapage du retard éducatif de l'Afrique par rapport aux pays développés et non aux interrogations sur les relations entre la formation et l'emploi. La préoccupation en matière d'emploi en ce temps était surtout de combler le vide créé par le départ du colonisateur. Aussi, le système éducatif était-il orienté vers la formation d'agents de bureau, d'enseignants instituteurs pour la plupart et d'agents de santé. L'enseignement technique et professionnel ne constituait pas à cette époque une priorité et ceux qui s'orientaient vers ce sous-secteur étaient considérés comme des produits de seconde zone du système éducatif, incapables de réussir dans l'enseignement général. D'ailleurs, les secteurs vitaux de l'économie, les entreprises et les sociétés, souvent des comptoirs et des filiales de grandes compagnies, étaient encore aux mains des expatriés.

- **La période 1970 à 1985**

A partir des années soixante-dix, suite à l'expansion démographique, l'exode rural et au bilan mitigé des politiques de développement, les gouvernements ont commencé par s'intéresser à la gestion des ressources humaines. Dans tous les discours officiels à l'échelle du continent, on notait des affirmations de principe en matière d'emploi. Ainsi par exemple, le colloque de Monrovia de 1979, sur les perspectives de développement de l'Afrique à l'horizon 2000, avait insisté sur l'obligation de tout mettre en œuvre pour réorienter les plans économiques et sociaux nationaux en accordant la priorité à l'emploi et à la satisfaction des besoins essentiels des populations. De même, le plan d'action de Lagos, adopté en 1980 par l'O U A indiquait que « La mobilisation pleine et entière et l'utilisation efficace de la main-d'œuvre devraient être des instruments de premier ordre au service du développement et du progrès social.² » Si au cours de cette période, l'attention des décideurs au plan politique a été

² L'emploi et la formation dans un contexte de crise économique : le cas de l'Afrique d'expression française. Jean-Bernard Célestin, BIT p.1

attirée sur l'importance d'une bonne planification de l'économie, les difficultés économiques et sociales étaient encore latentes. En effet, la décennie 70 fut marquée par une expansion rapide résultant du renchérissement des cours des matières premières y compris le pétrole, principaux produits d'exportation.

Cette période a été aussi celle des grandes ambitions d'industrialisation de l'Afrique avec l'érection sur la partie au Sud du Sahara du continent, de beaucoup « d'éléphants blancs » : construction d'usines clés en main, création d'entreprises publiques sans libération du capital social, nationalisation de sociétés privées etc....

Parallèlement, il eut, dans le souci de satisfaire les besoins créés de manière volontariste, la mise en place de grandes écoles et d'établissements pour la formation de cadres moyens et supérieurs, l'envoi de jeunes bacheliers dans les universités étrangères aux frais des Etats ou dans le cadre d'accords de coopération bilatérale. Toutes choses qui rassuraient du plein emploi et montraient que les gouvernants avaient pris les grandes options pour le développement économique et social de nos pays.

Au Bénin particulièrement, l'option socialiste, qui était la voie de développement, n'admettait pas le chômage. De la sorte, tous les diplômés étaient systématiquement recrutés dans la fonction publique et répartis dans les administrations et sociétés publiques. Tous les travailleurs des administrations centrales et des entreprises publiques étaient des agents permanents de l'Etat (Fonctionnaires).

Par ailleurs, avec la réforme du système éducatif au cours de la période révolutionnaire, on a assisté à l'avènement de l'Ecole nouvelle = Unité de production où il fallait former un homme nouveau débarrassé de toutes tares, possédant les connaissances générales et maîtrisant les travaux manuels. Avec cette école, naquirent les coopératives scolaires dans tous les établissements y compris le supérieur. Des heures étaient soustraites du volume horaire nécessaire à l'enseignement classique-quatre heures au minimum par semaine sans compter les heures d'idéologie marxiste - léniniste - étaient consacrées aux activités coopératives (travaux champêtres, activités culturelles, arts plastiques, etc.).

- *La période de 1985 à maintenant*

Confrontés à la détérioration des termes de l'échange qui s'est traduite par la baisse des cours des matières premières, les pays africains ont dû recourir à des emprunts extérieurs pour maintenir les niveaux de dépenses rendus possibles par les périodes d'expansion antérieures. La dette totale de l'Afrique subsaharienne est passée d'environ 6 milliards de dollars en 1970 à 134 milliards en 1988 dont près de 70 % assortis de conditions aux taux du marché. Vers la fin de cette période, elle équivalait environ à son produit national brut et représentait trois fois et demie ses recettes d'exportation³. Les charges du service de la dette ont donc réduit les possibilités d'investissement productif, de création d'emplois et de développement de la formation des travailleurs.

Dans ce contexte de marasme économique, la quasi-totalité des pays africains ont été amenés à entreprendre des réformes politiques de grande envergure et à adopter, sous l'impulsion des institutions de BRETON WOODS, des programmes de stabilisation et d'ajustement structurel dont les éléments, communs pour la plupart, sont entre autres, la réduction des déficits budgétaires et des subventions, l'augmentation des prix à la production, la réforme des entreprises publiques et para-étatiques, la réforme de la législation douanière, la libéralisation des échanges et des capitaux, la déréglementation du marché du travail, la modification à la hausse des prix des produits de consommation, etc.

L'adoption de budgets d'austérité dans le souci de réduire les déficits a profondément affecté les services sociaux tel l'enseignement où l'on continue d'assister à une baisse de niveau et à une dégradation de la qualité de la formation. Dans le cas du Bénin, les efforts de redressement du secteur de l'éducation, après le processus de départ volontaire puis de départ ciblé, n'ont pas encore totalement donné satisfaction malgré les importants moyens investis. A titre d'exemple, la volonté de faire de l'enseignement technique et professionnel la deuxième priorité de l'éducation après l'enseignement de base attend d'être traduite dans les faits, même s'il y a eu récemment (mai 2001) création du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

³ L'Afrique subsaharienne : de la crise à une croissance durable – Banque Mondiale, 1989 – p.25.

Au total, depuis leur accession aux indépendances, les Etats africains et particulièrement ceux au sud du Sahara ont, dans la ligne des décisions prises en 1961 à Addis – Abéba en vue d'une scolarisation intégrale pour l'an 2000, réalisé des efforts appréciables en faveur de l'éducation et notamment la scolarisation primaire.

Cependant, l'évolution de l'éducation a engendré de nombreux problèmes faute d'une suffisante relation avec les conditions économiques et les moyens réellement disponibles. En témoigne, l'important déséquilibre entre les formations générales et celles qui sont directement utilisables sur le plan professionnel. Plus graves, la stagnation de l'enseignement technique, la détérioration des critères de qualité des programmes, le manque de moyens et la vétusté des infrastructures interpellent la conscience des décideurs. Il urge donc de repenser la stratégie en matière de formation professionnelle pour tenir compte des besoins de l'économie.

Le Bénin a entrepris depuis peu la formulation de politiques dans le domaine de la formation professionnelle. Qu'il s'agisse de la politique nationale de formation professionnelle continue adoptée en décembre 1998, de la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle approuvée en mars 2000 ou de la refondation du système d'enseignement technique et de la formation professionnelle en cours dans les pays francophones d'Afrique de l'Ouest, tous les documents s'accordent pour mettre un accent particulier sur la qualité des ressources humaines dans la croissance économique et le développement des pays. Mais, peut-on disposer de ressources humaines à la hauteur des espérances sans une formation professionnelle adaptée et peut-on parler de la qualité de la formation sans une offre conséquente. Autrement dit, l'appareil ou le potentiel de formation est-il sous sa forme actuelle satisfaisant et suffisant compte tenu des enjeux des différentes politiques du gouvernement en la matière ?

Le regard que nous décidons de porter sur la qualité du système béninois de formation professionnelle, au-delà d'une raison académique, se justifie à deux niveaux.

Au niveau professionnel, notre fonction au sein du fonds de formation chargé de la régulation du marché de la formation nous amène à nous intéresser à l'offre de formation afin de nous rassurer qu'elle est de qualité et pourra combler les attentes des demandeurs ou d'en déceler des faiblesses auxquelles il conviendrait d'apporter des solutions.

Au plan personnel, qui n'est pas moins professionnel, notre futur rôle de consultant concepteur de système de formation nous amènera indéniablement à étudier des systèmes existants et suggérer des pistes d'amélioration aux commanditaires. Tout comme le maçon au pied du mur, ce mémoire constitue un premier test ayant pour but de nous révéler nos aptitudes et nos faiblesses au métier de consultant.

Déclaré, suite aux Etats Généraux de l'Education d'octobre 1990, la deuxième priorité du système éducatif après l'enseignement primaire, l'enseignement technique et professionnel a fait l'objet d'une littérature abondante et de nombreuses études. Aussi, avons-nous exploité les informations existantes et contenues notamment dans les résultats des différentes enquêtes, études, ateliers et séminaires, les documents des différentes politiques adoptées en la matière ainsi que les publications des agences spécialisées des Nations-Unies. L'analyse de l'offre de formation porte sur 113 établissements du secondaire dont 14 du secteur public et 99 du secteur privé. L'environnement compte également 7 établissements du secteur public sur lesquels il ne nous a pas été possible d'obtenir suffisamment d'informations.

Abstraction faite de l'introduction qui fait ressortir les faiblesses des politiques africaines en matière de valorisation des ressources humaines et de la conclusion qui attire l'attention du lecteur sur la nécessité de penser globalement la formation professionnelle et de l'intégrer dans un processus de marché où la demande conditionne l'offre, trois chapitres composent notre travail.

Le premier chapitre présente l'état des lieux de la formation professionnelle initiale et continue au Bénin à travers les textes régissant chaque domaine, les structures de tutelle, le nombre d'établissements, les effectifs ainsi que leur répartition. Bien que ne faisant pas partie du champ de notre sujet, il nous a paru important de faire un détour bref et concis vers l'apprentissage en tant qu'offre de formation jouant un rôle de premier choix dans la lutte contre le chômage.

Le deuxième chapitre procède ensuite à une analyse de l'offre de formation en mettant en exergue les difficultés et les faiblesses du système.

Enfin, le troisième chapitre est consacré aux suggestions pour une adaptation constante de l'offre de formation aux exigences d'une économie en construction.

Le domaine de la formation est évolutif et le présent travail n'a pas la prétention d'aborder toutes les solutions à l'amélioration de la qualité de l'offre de formation au Bénin. Quel que soit son volume, il n'épuisera pas le sujet. Voilà pourquoi nous pensons qu'il s'agit d'une contribution aux réflexions en cours sur le système qui elle-même ouvre la voie à d'autres réflexions que nous espérons aussi fructueuses et enrichissantes.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

**CHAPITRE I : SITUATION DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE AU
BENIN**

Un industriel américain s'exclamait un jour en ces termes : «détruisez mes usines, mais laissez-moi mes hommes». Cette phrase a été citée pour montrer combien est déterminante la place des ressources humaines dans la vie des unités de production et dans les performances économiques des nations. Or, cette importance reconnue au capital humain reste tributaire de la qualité de la formation qu'il convient de maintenir quels que soient le lieu et le moment.

Nous évoquons ci-après et à titre d'illustration, deux éléments assez significatifs de la situation de la formation professionnelle au Bénin dont un état des lieux sera fait dans les développements à suivre.

Le premier élément est qu'au lendemain des élections présidentielles de mars 2001, il y eut la recomposition du paysage politique et le ministère de l'éducation nationale et de la recherche scientifique d'alors fut scindé en trois départements à savoir ; le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, le ministère des enseignements primaire et secondaire et le ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.(cf. décret 2001-170 du 7 mai 2001 portant composition du gouvernement).

Dans l'interview qu'il a accordé à sa prise de fonction au journal « Le Magazine de l'Entreprise » et parue dans le n° 7 de septembre 2001, le ministre chargé de la formation professionnelle a déclaré que ce qui justifie la création de son département est que l'enseignement technique et la formation professionnelle se portent mal et que les travaux de restructuration du sous-secteur avaient été déjà entrepris ; lesquels travaux ont mis en évidence les insuffisances du système.

Le second élément se retrouve dans le même numéro du magazine sous la plume du journaliste DONKPEGAN qui rapporte que le classement des dix premières écoles de formation professionnelle au Bénin prévu aux lecteurs pour la rentrée de septembre 2001 n'a pas eu lieu à cause de la mauvaise volonté et surtout du manque de culture de l'excellence chez les dirigeants des écoles privées de formation professionnelle.

D'après le journaliste, un concours de sélection des dix premières écoles de formation professionnelle avait été initié et visait les objectifs ci-dessous :

- faire le diagnostic des maux qui empêchent le Bénin d'émerger dans ce sous-secteur à l'instar des autres pays de la sous-région ;
- permettre aux promoteurs privés de faire part indirectement au nouveau ministre des difficultés du sous-secteur et des obstacles à surmonter ;
- informer les parents d'élèves sur le choix des établissements et des filières de formation ;
- promouvoir une formation professionnelle répondant aux besoins des entreprises en valorisant l'œuvre des acteurs privés du sous-secteur et en encourageant ceux qui font de la culture de l'excellence une préoccupation majeure.

A cet effet et dans un souci de transparence et d'objectivité, un jury, composé essentiellement de professeurs d'université et ne dirigeant aucune école, a été mis sur pied. Mais grande fut la désolation des initiateurs du concours lorsqu'ils se rendirent compte que les dirigeants d'école avaient refusé de remplir les questionnaires à eux distribués pour des motifs qui leur sont propres. Pour certains, l'opération aurait été commanditée et payée par un concurrent. Pour d'autres, ils ne voudraient pas se livrer à cet exercice. Pour d'autres enfin, ils rempliraient le questionnaire sous la condition d'être sûrs d'occuper la première place. Et le rédacteur de conclure que la réticence ou le refus des dirigeants de soumettre leurs écoles à l'appréciation du jury est un camouflage des insuffisances du système.

Au-delà de ces constatations, les données démographiques sont essentielles pour un état des lieux en matière de formation et d'emploi du fait qu'elles favorisent les analyses et permettent de dégager des pistes de solution par rapport au diagnostic fait en amont.

D'après les résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitation (R G P H)⁴ effectué en 1992, la population du Bénin était estimée à 4,9 millions d'habitants. Le taux de mortalité général est en baisse, passant de 16,20‰ en 1990 à 14,30‰ en 1994. Par contre, le taux de natalité est resté stable, ce qui explique la croissance rapide de la population, soit 3,2% par an, au cours des dix dernières années. Avec plus de la moitié de son effectif total âgée de moins de 15 ans et seulement 7,5% de plus de 55 ans, la population

⁴ Document de Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue, pp.7-8

béninoise est jeune avec une dominance féminine. Selon les estimations de l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE), l'effectif de la population devrait passer à 6,4 millions de personnes en l'an 2000. Le troisième recensement est prévu pour 2002. La population active, estimée en 1992 à 2.085.446 habitants, soit 42,4%, confère au pays un potentiel humain important. La structure par groupe d'âge montre que plus de la moitié des actifs béninois (51,9%) a moins de 30 ans. Malgré cette importance relative, le rapport de dépendance reste élevé : 136 personnes inactives sont prises en charge par 100 personnes actives. Les projections de population réalisées par l'INSAE après le recensement de 1992 prévoient pour la population active (10-64 ans), une augmentation moyenne annuelle de 130.000 personnes pour la période allant de 1979 à 2002.

Par ailleurs, dans le document n° 1 « situation et perspectives de la population active et de l'emploi au Bénin 1979-2002 » réalisé pour le compte du Programme des Nations-Unies pour le Développement (PNUD) Jacques CHARMES estime que la population active sera de 3.016.000 personnes avec des accroissements de 410.000 actifs, soit 82.000 actifs par an, pour la période 1992-1997 et de 521.000 actifs, soit 104.200 actifs par an, pour la période allant de 1997 à 2002⁵.

Les mêmes analyses montrent que l'agriculture, pour avoir créé entre 1979-1992 474.000 emplois supplémentaires et le secteur informel non agricole, pour avoir permis l'absorption de 471.000 travailleurs supplémentaires au cours de la même période demeurent les secteurs d'avenir en matière d'utilisation de la main-d'œuvre.

Au plan éducatif, le système béninois présente deux volets essentiels : l'enseignement général et les enseignements technique et professionnel auxquels il convient d'ajouter l'éducation non formelle.

L'enseignement général comporte trois niveaux : primaire, secondaire et supérieur. Le taux net de scolarisation est passé de 38,3% en 1990 à 56% en 1996. Le taux brut de scolarisation en 1996 était de 52% pour les filles contre 84,6% pour les garçons.⁶

⁵ Document de Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue, p. 21

⁶ Document de Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue, p. 28

Dans le primaire, sur 1000 inscrits en 1^{ère} année (CI) seulement 319 (à peine le tiers) parviennent en sixième année (CM2) et 164 réussissent au Certificat d'Etudes Primaires. On peut en déduire que la déscolarisation au cours du cycle atteint 62% des enfants qui s'inscrivent en première année augmentant ainsi de près de 40 % le taux d'enfants non inscrits.

Sur 1000 élèves au premier cycle dans l'enseignement secondaire, 370 parviennent en fin de cycle et 190 obtiennent le BEPC tandis qu'au second cycle, 557 élèves sur 1000 arrivent en classe de terminale et 324 obtiennent le baccalauréat.

A l'enseignement supérieur, sur 1000 étudiants inscrits en première année de faculté, 290 parviennent en fin de cycle et 237 obtiennent le diplôme de maîtrise.

Au premier cycle du secondaire, les taux d'abandon tournent autour de 10% en 1^{ère} année et de 2% en 3^{ème} année. Au second cycle, les taux de redoublement et d'abandon représentent respectivement 17% et 55%. On note très peu de redoublement au supérieur 1 à 17% et de rares abandons.

Les effectifs des enseignements technique et professionnel étaient évalués en 1994 à 4850 élèves alors que l'enseignement général comptait pour la même période 105.128 élèves⁷. En 1998⁸, ils sont passés à 14.124 élèves environ dont 6.013 dans les établissements publics.

A contrario, on a dénombré, avec le programme d'Etudes et d'Enquêtes sur le secteur Informel appuyé par le PNUD, 144.444 apprentis en 1992 alors que le système n'en comptait que 36.322 en 1979⁹.

Trois aspects structurent l'offre de formation professionnelle au Bénin, à savoir :

- L'enseignement Technique et Professionnel, formation initiale classique préparant à l'exercice d'une profession et dispensée dans les lycées et collèges techniques. Il est

⁷ Document de Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue, p. 28

⁸ Annuaire statistique des ETP année scolaire 1997-1998 – mai 2000, p. 10

⁹ Document de Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue, p.32

conçu pour permettre l'acquisition de connaissances générales en même temps que les qualifications pratiques essentielles en vue de l'exercice d'une profession.

- L'apprentissage, qui est une formation se déroulant habituellement dans des ateliers auprès de maîtres artisans du secteur informel et / ou dans un centre de formation dans le cadre du système dual. Il est régi par un contrat d'apprentissage, verbal ou écrit et prévoyant des obligations mutuelles de l'apprenti et du patron à qui incombe souvent seul la responsabilité de dispenser la formation initiale dans ce métier.
- La formation continue, destinée à l'ensemble des personnes déjà engagées ou qui s'engagent dans la vie active. Elle est dispensée par un potentiel constitué de l'ensemble des structures qui, quels que soient leurs statut, taille et objectifs, dispensent de la formation au profit de la main-d'œuvre.

1.1. Offre de formation initiale

La formation initiale s'effectue dans le cadre d'un enseignement régi par des textes réglementaires et se déroule dans des établissements publics et privés. Son financement est assuré par l'Etat, le secteur privé, les parents d'élèves, les organisations non-gouvernementales et les partenaires au développement.

1.1.1. Cadre législatif et institutionnel

L'offre de formation initiale ou encore enseignement technique et professionnel est placé, conformément au décret n° 2001-336 du 28 août 2001, sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

En l'état actuel des textes, on note une forte rigidité des relations entre les établissements et les services administratifs hiérarchiques, ce qui étouffe l'initiative des chefs d'établissements. Toute décision pour le meilleur fonctionnement d'un établissement devra recevoir l'autorisation des multiples responsables hiérarchiques depuis le Ministère jusqu'à la Direction des Enseignements Technique et Professionnel en passant par les différents conseils pédagogiques. Toutes choses qui émoussent l'ardeur des acteurs à la base et ne permettent pas

à l'enseignement public d'être aussi prompt à saisir les opportunités du marché comme dans le cas de l'enseignement privé.

Très peu de textes existent en effet pour réglementer l'enseignement technique en dehors de ceux portant organisation, attributions et fonctionnement des structures administratives elles-mêmes.

Qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé, l'offre de formation est constituée d'un ensemble de domaines dans lesquels se répartissent les effectifs.

1.1.2- Répartition par domaine de formation

D'après les statistiques de l'année scolaire 2000-2001, l'offre de formation initiale compte, abstraction faite de l'école des sourds-muets et de celle de formation des apprentis, 113 établissements dont 99 privés et 14 publics. Ce sous-système comporte plusieurs familles professionnelles ou options qui regroupent plusieurs filières de formation ou spécialités. Les options sont au nombre de six, à savoir :

- sciences et techniques industrielles (STI),
- sciences et techniques administratives et de gestion (STAG),
- sciences et techniques agricoles (STA),
- sciences biologiques et sociales appliquées (SBSA),
- enseignement familial et Social (EFS),
- hôtellerie et restauration (H-R).

Les effectifs estimés au niveau national s'élèvent à 14 124 élèves environ dont 8 111 pour les établissements privés, soit 57,42% de l'effectif total¹⁰.

Au plan des options ou domaines de formation, on observe une répartition inégale des élèves. La gestion (STAG) l'emporte, ⁶¹¹²42,60%, suivie de l'industrie (STI), ²¹⁷⁵32,75%. L'agriculture (STA) et la santé, considérées comme des secteurs porteurs ont un faible pourcentage respectivement ⁹²¹12,07% et ⁵⁴⁰11,51%. L'hôtellerie et restauration, qui est une

¹⁰ Annuaire statistique des ETP, année scolaire 1997 – 1998, mai 2000, p. 11.

nouvelle option, a un taux de ^{1,24}0,75%. L'enseignement familial et social reste l'option la moins fréquentée avec 0,32% des effectifs. ^{1,26}

Le Bénin, suivant l'ancien découpage administratif, compte six départements : Atacora, Atlantique, Borgou, Mono, Ouémé, Zou.

Au plan de la répartition spatiale, le département de l'Atlantique regroupe la plupart des établissements avec une très forte concentration des structures privées dans Cotonou, la capitale économique. Sur les 113 établissements, 80 sont installés dans l'atlantique dont 75 privés. L'Atacora dispose de 2 collèges publics. Le Borgou, deuxième pôle de développement économique, dispose de 7 établissements dont 4 privés. L'Ouémé compte 15 collèges et lycées dont 3 établissements publics. Le Zou, département situé au centre du territoire national, compte 6 établissements dont un public. Quant au Mono, le plus petit des trois départements du sud, il ne compte que 3 établissements privés.

Au point de vue des effectifs, les inscrits sont estimés par département à 9 544 pour l'Atlantique, 2 698 pour l'Ouémé, 1 105 pour le Borgou, 428 en ce qui concerne le Zou, 230 dans l'Atacora et 119 dans le Mono.

1.1.3- Répartition de l'offre par secteur

Depuis la décision d'autoriser l'ouverture d'établissement privé d'enseignement technique et professionnel, on distingue dans le domaine de l'offre de formation, les établissements du secteur public, placés directement sous la tutelle du ministère et qui en dépendent pour leur fonctionnement et ceux du secteur privé.

1.1.3.1- Offre de formation initiale dans le secteur public

Deux niveaux de l'éducation sont concernés par la formation professionnelle au Bénin : le secondaire et l'enseignement supérieur.

1.1.3.1.1- Structures du niveau secondaire

La formation se déroule au niveau secondaire dans quatorze (14) établissements, exclusion faite de l'école des sourds-muets qui est un enseignement spécialisé de niveau primaire et du centre de formation professionnelle d'Abomey spécialisé dans l'apprentissage dual.

Les 14 établissements se répartissent en structures du premier cycle uniquement ou collège qui sont au nombre de sept (07) et en établissements comportant le deuxième cycle du secondaire appelé lycées.

Les collèges préparent au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et au Brevet d'Etudes en Agriculture Tropicale (BEAT) et les lycées, au Diplôme de Technicien Industriel (DTI), au baccalauréat et au Diplôme d'Etudes en Agriculture Tropicale (DEAT).

Dans la plupart des collèges et lycées, on note plusieurs options. A cet effet, les options par structures d'accueil se présentent comme suit :

- Industrie : huit (8) établissements, dont cinq collèges et trois (3) lycées ;
- Agriculture : quatre (4) établissements, dont trois (3) collèges et un (1) lycée ;
- Gestion : trois (3) établissements, dont un (1) collège et deux (2) lycées ;
- Santé : deux (2) établissements, dont une (1) école et un (1) institut ;
- Enseignement familial et social : un (1) lycée ;
- Hôtellerie et restauration : deux (2) collèges.

Au plan spatial, les quatorze établissements sont implantés dans les départements ci-après :

- Atacora : deux collèges formant en industrie et en agriculture ;
- Atlantique : cinq établissements (un collège, trois lycées et un institut de santé) ;
- Borgou : trois collèges (un en agriculture, un en industrie et gestion et une école de santé) ;
- Ouémé : trois établissements (deux collèges et un lycée) ;
- Zou : un lycée.

De tous les départements, le Mono ne dispose encore d'aucun établissement technique public en fonctionnement. Certes, on peut citer les Ecoles Normales Intégrées (ENI) construites sur financement de la BAD et disposant d'équipements industriels de haut de gamme construites à Lokossa, Parakou et Natitingou mais qui n'ont jamais été fonctionnelles. Des éléphants blancs en quelque sorte. C'est au début de cette année scolaire qu'elles ont été récupérées par l'enseignement supérieur pour servir à l'ouverture de la deuxième Université (Parakou), de l'Institut Universitaire Technologique (Lokossa) et à la formation des instituteurs (Natitingou).

Au plan des effectifs, les établissements publics ont été fréquentés au cours de l'année scolaire 1997-1998 par 2 450 élèves au cycle 1 et 3 563 élèves au cycle 2, soit au total 6 013 élèves représentant 42,57% de l'effectif total des élèves de l'enseignement technique et professionnel.

L'effectif total des élèves de l'enseignement public pour la période se répartit par option, par cycle et par sexe comme il suit :

Au cycle 1

STAG : 516 élèves, dont 214 garçons et 302 filles,
 STI : 1 199 élèves, dont 1 150 garçons et 49 filles,
 STA : 443 élèves, dont 394 garçons et 49 filles,
 Santé : 247 élèves, dont 89 garçons et 158 filles,
 Hôtellerie-restauration : 45 élèves, dont 4 garçons et 41 filles,
 soit au total 2 450 élèves dont 851 garçons et 599 filles.

Au cycle 2

STAG : 2 046 élèves, dont 1 226 garçons et 820 filles,
 STI : 770 élèves, dont 739 garçons et 31 filles,
 STA : 283 élèves, dont 261 garçons et 22 filles,
 Santé : 445 élèves, dont 186 garçons et 259 filles,

Hôtellerie-restauration : (pas de second cycle),

Enseignement familial et social : 19 élèves dont 4 garçons et 15 filles,

soit 3 563 élèves pour 2 416 garçons contre 1 147 filles.

S'agissant du personnel enseignant, on distingue par discipline :

- les professeurs certifiés, titulaires du Certificat d'Aptitude à la Profession Enseignante dans le Technique (CAPET) obtenu après 5 ans de formation ;
- les professeurs adjoints, titulaires du Brevet d'Aptitude à la Profession Enseignante dans le Technique (BAPET) obtenu après 4 ans de formation ;
- les instituteurs, titulaires du Baccalauréat ou du Diplôme d'Etudes Universitaires Générales (DEUG).

Sur la base de l'annuaire statistique des enseignements technique et professionnel paru en mai 2000, les informations pour l'année scolaire 1997-1998 font état de 359 enseignants permanents toutes disciplines confondues dont 287 hommes et 72 femmes. Ils se répartissent comme suit :

* professeurs certifiés : 120, dont 104 hommes et 16 femmes ;

* professeurs adjoints : 116, dont 104 hommes et 12 femmes ;

* instituteurs : 123, dont 79 hommes et 44 femmes.

De l'ensemble des établissements publics, le lycée technique Coulibaly de Cotonou dans le département de l'Atlantique et le plus gros établissement du pays forme en techniques industrielles et en techniques administratives et de gestion. Son effectif global est de 2 400 élèves pour la période 1997-1998, dont environ 800 élèves pour les techniques administratives et de gestion. Quant à l'effectif enseignant, le lycée utilise pour 55 salles de classe, 95 enseignants dont des contractuels payés sur le budget de l'Etat et plus de 80 enseignants vacataires payés sur les ressources propres de l'établissement.

1.1.3.1.2 Structure du niveau supérieur

Les établissements de formation professionnelle du supérieur son au nombre de sept (07). Il s'agit de :

- la Faculté des Sciences Agronomiques (FSA) ;
- la Faculté des Sciences de la Santé (FSS) ;
- le Collège Polytechnique universitaire (CPU) ;
- l'Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et du Sport (INJEPS) ;
- l'Ecole Nationale des Assistants Sociaux (ENAS) ;
- l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) ;
- l'Institut National d'Economie (INE).

Ce sont des entités professionnalisées qui forment pour les grands corps de la fonction publique.

Depuis la décision en 1986 du gel des recrutements consécutive au programme d'ajustement structurel, les inscriptions se font sur concours à la limite des bourses disponibles au niveau de l'Etat ou sur titre à concurrence des places disponibles. Dans tous les cas, le recrutement par la fonction publique n'est plus automatique mais s'opère par voie de sélection entre les titulaires du diplôme exigé. Les filières auxquelles forment ces écoles offrent plus d'opportunités d'emploi dans la fonction publique que dans le secteur privé en dehors de quelques-unes comme la gestion, la santé et l'informatique.

1.1.3.2- Offre de formation dans le secteur privé

Le sous-système de la formation professionnelle longtemps monopolisé par l'Etat (en dehors de quelques rares et anciens établissements – CADMES et JACKY) a connu une véritable ouverture au secteur privé à partir de la fin des années 80 sous la poussée démographique et les difficultés du secteur public, soit à accueillir l'ensemble des demandeurs de formation professionnelle, soit à mettre en place de nouvelles filières pour satisfaire les attentes de ceux-ci.

Le décret n° 2001-161 du 03 mai 2001 fixant les conditions générales de création, d'ouverture, d'extension, de fonctionnement d'un établissement privé d'enseignement scolaire, universitaire, para-scolaire et para-universitaire et procédure administrative a été en fait la régularisation d'une situation déjà réelle sur le terrain. En effet, plusieurs établissements avaient été déjà créés et dispensaient de la formation professionnelle dans les mêmes filières que celles du secteur public auxquelles les fondateurs ont ajouté le transit et la maintenance informatique pour disaient-ils « faire la différence en assurant l'adéquation entre la formation et les besoins du marché ». Certains fondateurs ont même garanti aux parents l'insertion professionnelle après la formation.

Le secteur privé de la formation professionnelle s'est maintenu et a pris de l'ampleur au fil des années en raison de l'absence de réponse du système public aux parents s'interrogeant sur l'avenir de leurs enfants après le gel des recrutements dans la fonction publique et de la lenteur caractéristique du même secteur public à offrir des programmes adaptés au nouveau contexte économique. En effet, pendant que plusieurs promotions d'élèves des écoles professionnelles publiques étaient régulièrement livrées sur le marché du travail, certains employeurs du secteur privé, qui éprouvaient le besoin de recruter du personnel estimaient que cette main-d'œuvre n'était pas adaptée à leurs besoins. C'est donc dans la recherche de solution alternative au malaise que vivait le secteur public de formation que les établissements privés de formation professionnelle ont vu le jour et depuis, il n'existe pas d'année où le ministère de l'éducation nationale ne délivre de nouvelles autorisations.

En dehors des rares centres assez structurés comme le Centre de formation « Monseigneur STEINMETZ » de Ouidah et les Centres de formation « Don Bosco », tous confessionnels et qui interviennent de manière remarquable dans les filières industrielles, le reste du potentiel privé de formation, plus d'une centaine, est orienté vers les formations du tertiaire.

A quelques nuances près, les tendances observées dans le secteur public pour l'implantation des centres, la concentration des effectifs comme pour le personnel enseignant et les options dominantes se répètent également dans le secteur privé.

Sur les 99 centres recensés au titre de la rentrée scolaire 1997-1998, 75 sont installés dans l'Atlantique, 4 dans le Borgou, 3 dans le Mono, 12 dans l'Ouémé et 5 dans le Zou ; l'Atacora ne dispose pas d'établissement privé dans le domaine.

L'ensemble des structures totalise un effectif de 8 111 élèves contre 6 013 élèves pour 14 établissements dans le secteur public.

Par option et par sexe, la situation se présente comme suit :

Au cycle 1 :

STAG : 2 458 élèves, dont 1 263 garçons et 1 195 filles,

STI : 776 élèves, dont 706 garçons et 70 filles,

STA : 29 élèves, dont 27 garçons et 02 filles,

Santé : 269 élèves, dont 58 garçons et 211 filles,

Hôtellerie-restauration : 131 élèves, dont 100 garçons et 31 filles

Enseignement familial et social : 160 élèves, dont 150 garçons et 10 filles, soit au total 3 823 élèves, dont 2 095 garçons et 1 728 filles.

Au cycle 2

STAG : 3 614 élèves, dont 1 905 garçons et 1 709 filles,

STI : 325 élèves, dont 264 garçons et 61 filles,

STA : 08 élèves, dont 06 garçons et 02 filles,

Santé : 341 élèves, dont 97 garçons et 244 filles,

Hôtellerie-restauration : néant,

Enseignement familial et social : néant

soit au total 4 288 élèves, dont 2 272 garçons et 2 016 filles.

Sur l'ensemble des départements, l'Atlantique concentre le plus grand nombre d'élèves : ~~823~~ pour le premier cycle et 3 115 pour le second cycle.

2734

Le personnel, d'un effectif évalué à 1 207 enseignants, dont 69 femmes, se répartit entre les trois catégories comme suit :

- professeurs certifiés : 159, dont 151 hommes et 8 femmes ;
- professeurs adjoints : 692, dont 659 hommes et 33 femmes ;
- instituteurs 356, dont 328 hommes et 28 femmes.

Dans la réalité, la plupart des formateurs qui interviennent dans le privé sont des enseignants du secondaire et du supérieur du secteur public assurant des heures de vacation.

De par leur nombre et au regard de l'effectif total des élèves, il apparaît que les établissements du secteur privé sont souvent de petite taille.

Il convient de mentionner que c'est avec la création des établissements privés que le diplôme de Brevet de Technicien Supérieur (BTS) a pris de l'importance au Bénin. Enfin, par le système de délocalisation de certains diplômes baptisé partenariat entre Universités du Nord et du Sud, le secteur privé de l'enseignement technique compte aujourd'hui certains établissements qui offrent des formations préparant aux diplômes de l'enseignement supérieur au-delà du BTS. Il en est ainsi notamment pour les diplômes d'études supérieures spécialisées. Certaines de ces écoles ont été agréées et sont devenues des Universités (l'Institut Supérieur de Technologie et l'Ecole Préparatoire HOUDEGBE par exemple).

1.2- Offre de formation continue

Les exigences du marché devenu planétaire font apparaître que ce qui crée la différence et produit une plus-value en termes de performances sont les compétences et la forte motivation des ressources humaines d'une nation. L'investissement dans l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre grâce à la formation et aux mécanismes de gestion des compétences en relation avec l'emploi devient le plus précieux des investissements des Etats modernes¹¹.

¹¹ Document de Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue, p. 40

Or, la situation au Bénin se caractérise par un manque généralisé de compétences de la main-d'œuvre, une faible performance des entreprises et la non compétitivité de la production dans le secteur moderne comme dans le secteur informel.

La problématique de la formation professionnelle continue dans le contexte béninois consiste donc à mettre en place les instruments juridique, institutionnel, technique et financier devant assurer aux ressources humaines en général et à la population active en particulier, l'acquisition des capacités intellectuelles et techniques nécessaires à une économie de marché ouverte à la libre concurrence. C'est dans ce cadre qu'il convient de placer l'adoption par le gouvernement en décembre 1998, de la politique nationale de formation professionnelle continue dont l'un des principes directeurs est la régulation du dispositif de l'offre de formation continue par la demande et par l'évaluation de l'efficacité des formations réalisées.

1.2.1 Cadre législatif et institutionnel

Les fondements du système béninois de formation continue se trouvent dans une conjonction de facteurs liés aux conditions de relance effective de l'économie et à la mise en application conséquente des différents textes existants dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre.

Au plan législatif, les différents textes régissant le domaine de la formation continue quoique épars reconnaissent l'utilité et la nécessité de la formation de la main-d'œuvre pour la satisfaction des besoins économiques et sociaux. En effet, les textes existants, sans être très explicites ont, soit dans leur préambule, soit en certaines de leurs dispositions, consacré le droit à la formation de la main-d'œuvre. De même, ils ont fait obligation à l'Etat et aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour la jouissance effective de ce droit. Les textes de référence en attendant une loi sur la formation professionnelle continue sont la constitution en ses articles 8 et 30 ; le code, en son article 266 ; la convention collective générale du travail, en ses points a et b du préambule, puis le code général des impôts.

Au plan institutionnel, la formation continue a toujours été une préoccupation du ministère chargé du travail qui n'a jamais cessé de s'y intéresser du fait que dans la dimension « emploi » de ses attributions, réside la mission d'assurer au citoyen un emploi : ce qui suppose non seulement l'obtention de l'emploi par l'individu mais aussi le maintien de cet

emploi et surtout l'adaptation permanente de l'individu au poste afin de lui éviter autant que possible le chômage.

Historiquement, la formation continue a été l'œuvre du ministère chargé du travail avec la création en 1963 par l'Inspecteur Régional du Travail du Nord, du premier centre de formation accélérée qui formait à la dactylographie en vue de satisfaire les besoins du marché. Par la suite, il y eut, en 1974, avec l'appui du PNUD, de la Banque Mondiale et de l'OIT, la création du Centre de Perfectionnement du Personnel des Entreprises (CPPE). Placé sous la tutelle du ministère chargé du travail, ce centre a fait l'objet de plusieurs tentatives de récupération par le ministère chargé de l'enseignement technique qui n'ont jamais abouti. C'est à partir de 1980 que d'autres centres vont naître comme le Centre National de Formation Comptable (CENAFOC) avec l'appui du BIT pour la formation des comptables dans le cadre du plan OCAM sous la tutelle du ministère chargé des finances et le Centre de Perfectionnement en Audit et Gestion (CEPAG) toujours avec l'appui du BIT et placé sous la tutelle du ministère de l'Industrie et chargé à l'époque de l'inspection des entreprises publiques et semi-publiques.

A partir de 1990 avec la crise de l'emploi, les structures de formation ont commencé à être fortement sollicitées et au lieu de laisser entre les mains des centres, la mission de concevoir le dispositif et d'exécuter la formation, il s'est avéré la nécessité de doter le pays d'une véritable politique de formation continue. Pour combler le vide institutionnel marqué par l'absence d'une structure intermédiaire entre le cabinet et les structures opérationnelles, il fut créé en 1992, la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC) sous tutelle du ministère du travail et chargée de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et du contrôle de la politique de l'Etat en matière de formation en cours d'emploi et d'apprentissage.

En 1999, le cadre institutionnel s'est élargi avec l'adoption par le Gouvernement, des statuts du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA) qui est un cadre de régulation chargé du financement de la formation à la demande des publics cibles bénéficiaires que sont les travailleurs du secteur privé (moderne et informel), les jeunes sans emploi, les déflatés et les partis volontaires de la fonction publique.

1-2-2. Répartition par domaine de formation

L'enquête sur l'inventaire des capacités nationales de formation réalisée en 1997 par l'observatoire de l'emploi dans le cadre de la préparation du projet d'appui au développement de la formation professionnelle continue montre que l'offre de formation continue par domaine suit la même répartition qu'en matière de formation initiale. Les différences se situent au niveau des appellations. Ainsi, au lieu de parler d'option et de filière, il est plutôt question de domaine et de spécialité. De la sorte, quatre domaines couvrant des spécialités diverses ont été identifiés en formation continue à savoir :

- Le domaine de la formation agricole, où l'on forme dans six spécialités : production végétale, production animale, production halieutique, alimentation-nutrition, génie rural et environnement.
- Le domaine des industries, où il a été recensé environ onze spécialités allant de la mécanique générale et fabrication mécanique à la maintenance électronique et radio T V en passant par le génie civil, le génie électrique, l'électronique et la mécanique industrielle.
- Le domaine des formations tertiaires comporte plus d'une trentaine de spécialités intéressant tout aussi bien les techniques administratives et de gestion que les sciences médicales et les nouvelles technologies de l'information.
- Le quatrième domaine est celui des spécialités relatives à la gestion des coopératives, au mouvement associatif, à la gestion du développement endogène et au développement local.

1-2-3. Répartition par secteur

Il n'a pas été possible de répertorier le nombre de structures par domaine. Cependant, l'ensemble des structures qui constituent le potentiel de formation en cours d'emploi s'articule autour de cinq composantes :

- les établissements d'enseignement technique et professionnel du fait que certains assurent ou ont vocation à assurer à titre secondaire des activités de formation continue ;
- les centres de formation continue ;
- les centres de formation intégrés aux entreprises ;
- les structures d'interface entre l'emploi et la formation .
- les centres de formation inter-Etats.

En 1997, l'observatoire de l'emploi a dénombré 134 établissements intervenant dans la formation continue et se répartissant à raison de 79 établissements pour l'ETP, soit 59%, 43 centres de formation continue, soit 32 %, 5 centres de formation intégrés aux entreprises, soit 4%, 5 structures d'interface entre l'emploi et la formation, soit 4%, et deux structures inter – Etats, soit 1% du nombre total.

Si l'on tient compte de l'opposition public/ privé, un autre décompte pourra être observé. En effet, on sait que le secteur public de l'ETP comporte 14 établissements secondaires et trois établissements du supérieur pouvant intervenir dans la formation continue à savoir, le Collège Polytechnique Universitaire, l'Institut National d'Economie et l'Ecole Nationale d'Administration, les autres étant des cabinets privés. De la sorte, une répartition de l'offre de formation continue entre secteur public et secteur privé donne les résultats suivants :

- secteur public : 20 établissements, soit 15% du total de l'offre à raison de 17 établissements de l'ETP, soit 12% et 3 centres spécialisés, soit 3%.
- secteur privé : 114 établissements, soit 85% de l'offre de la formation à raison de 62 établissements de l'ETP, soit 47% ; 40 cabinets de formation, soit 30% et 10 centres, soit 8% du total de l'offre de formation.

Qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé, on note une prédominance des spécialités du tertiaire.

Au regard de la situation de l'offre de formation telle que décrite, on observe que :

- Au plan numérique, le secteur privé dispose largement de plus de structures que le secteur public mais que les capacités d'accueil au point de vue effectif sont malgré tout plus grandes dans les établissements publics que dans le privé.
- Dans le privé comme dans le secteur public, les formations tertiaires sont plus dominantes, ^{61,12}42,6% de l'offre contre ^{51,5}11% pour le domaine agricole qui représente 55% de l'emploi au Bénin et qui demeure selon les estimations, le secteur d'avenir en matière de création d'emplois.
- L'offre de formation est peu développée dans le domaine industriel et la plupart des établissements se retrouvent dans le secteur public sauf quelques centres confessionnels.

1.3. Apprentissage

Dans un contexte marqué par la crise économique et où les salariés du secteur moderne ne représentent qu'une faible part des actifs, il y a lieu de prévoir pour tout le monde la possibilité de se qualifier par tous les moyens y compris l'apprentissage.

Sur les 160.000 jeunes¹² qui arrivent sur le marché de l'emploi chaque année, plus de 100.000 proviennent du secteur de l'apprentissage.

Parmi les principales voies d'accès à l'emploi, l'apprentissage se révèle très efficace en ce qu'il intéresse toutes les couches sociales à divers niveaux et prépare à l'auto-emploi.

Mode de formation en dehors du système éducatif, l'apprentissage est un processus par lequel on acquiert un ensemble de connaissances pratiques et techniques, un savoir-faire et un savoir-être.

¹² Document n°6 de l'Observatoire de l'Emploi. La population active prend en compte les jeunes de 8 à 10 ans.

CESA

**CHAPITRE II : ANALYSE CRITIQUE DE
L'OFFRE DE FORMATION
PROFESSIONNELLE**

entre p 28
et 29

1.3.1. L'atelier où se déroule la formation est un lieu ouvert

C'est un espace de convivialité où se côtoient chaque jour, amis, clients, maîtres-artisans et apprentis sans pour autant entraver le processus d'apprentissage et de production. Les visites de personnes venant d'horizons divers et ayant différentes motivations constituent un facteur d'équilibre moral et social pour les apprentis à qui l'occasion est offerte pendant les 10 à 12 heures de temps qu'ils passent par jour à l'atelier d'entendre d'autres voix et de voir des visages nouveaux.

De même, les visites mutuelles que se rendent les patrons sont la manifestation d'une forme d'entraide qui offre la possibilité à l'un d'utiliser l'équipement de l'autre ; un exemple de solidarité en quelque sorte dont peuvent s'inspirer les apprentis plus tard. Les apprentis peuvent apprendre auprès des patrons qui viennent dans l'atelier, de nouvelles méthodes de travail, d'autres approches de leur métier.

Enfin, la circulation des informations et les échanges entre apprentis peuvent induire des innovations dans la production et par ricochet sur l'apprentissage et le transfert des savoir et savoir-faire.

1.3.2. C'est une école de formation à la vie active

La relation étroite qui existe entre la formation et la production détermine les conditions et les méthodes de travail au sein de l'atelier. Tout au long du cycle, l'apprenti est placé dans des situations telles qu'il intègre progressivement les exigences du milieu. L'entraînement se fait en milieu réel et n'a rien d'artificiel à la différence de l'enseignement technique et professionnel dans les collèges et les lycées où les stages pratiques dans les entreprises ne s'organisent plus. L'orientation pragmatique de la formation facilite l'ajustement aux conditions de production et à la demande sociale.

Dans les ateliers, les jeunes apprennent à l'école de leur patron et de leurs aînés à se tirer d'affaire, à trouver une solution d'arrangement. La place d'observateur permanent qu'occupe l'apprenti aux côtés du patron ou le rôle de suppléant qu'il joue, l'amène à développer de l'ingéniosité pour s'adapter aux contraintes d'un milieu économiquement démuné et aux exigences des clients.

1.3.3. C'est un moyen de préparation à l'auto-emploi

La formation que reçoivent les apprentis, loin de développer comme l'école une mentalité de fonctionnaire, fait surgir une volonté « d'entrepreneuriat ». A la fin de la deuxième année, ils s'exercent souvent à produire pour leur propre compte et à répondre aux attentes des clients pour gagner leur pain. De même, ils apprennent durant l'apprentissage à compter avec la concurrence et à se battre en tenant grand compte des conditions du milieu. Pour bien des parents et des apprentis, la formation dans un atelier est un moyen privilégié pour avoir un métier.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

La formation professionnelle est au service de la production et la qualité d'un appareil de production dépend non seulement de ses ressources propres (naturelles, financières, matérielles et humaines) mais aussi et surtout de la qualité des informations qu'il aura su intégrer et exploiter. Tant qu'elles n'auront pas pu être convenablement mises en valeur par une information de qualité, les autres ressources humaines demeureront des moyens peu productifs. Ce sont le savoir et l'intelligence qui permettent de les rentabiliser, de les organiser et de leur donner un sens et en cela, le rôle de l'appareil de formation chargé de la veille permanente et de la mise en relation de la demande et de l'offre devient prépondérant.

L'analyse de l'offre de formation sera faite en trois points. D'abord l'analyse de l'efficacité du système initial de formation qui est le plus important potentiel constitué par les établissements publics et privés de l'enseignement technique et professionnel ; ensuite la mise en exergue des faiblesses du système de formation professionnelle continue et enfin, quelques appréciations sur les faiblesses du système d'apprentissage, voie de formation par excellence pour le secteur informel.

2.1- Formation initiale

La recherche d'une cohérence et d'une adéquation entre les formations offertes et les besoins du marché est déterminante dans la réussite des missions d'un appareil de formation car de mauvais choix stratégiques (filières, programmes, diplômes etc.) peuvent compromettre les efforts en vue de promouvoir le développement économique et social et favoriser par ailleurs la montée du chômage. Dans le cas d'espèce, des éléments tels que les filières, les programmes, le rendement, les capacités d'accueil, les équipements, les locaux, le financement et les formateurs seront passés en revue.

2.1.1- Les filières de formation

Au plan pédagogique, l'enseignement technique et professionnel est organisé autour de six options :

- Sciences et techniques administratives et de gestion
- Sciences et techniques industrielles
- Sciences et techniques agricoles

- Santé
- Hôtellerie – Restauration
- Enseignement familial et social.

Chaque option comprend un nombre de filières qui sont en quelque sorte les spécialités dans lesquelles les établissements forment pour les besoins du marché. Si les options constituent les grandes familles ou branches relativement stables, les filières qui sont des spécialités doivent par contre être dynamiques et s'adapter aux besoins du marché. Ainsi, il y en aurait qui se transformeraient, d'autres disparaîtraient pendant qu'apparaîtraient de nouvelles.

Au Bénin, l'impression qui se dégage du système d'enseignement technique et professionnel est qu'il manque d'ouverture sur son environnement, collabore peu avec les autres secteurs, évolue replié sur lui-même et est réfractaire aux changements et innovations.

En effet, de par les données statistiques, les objectifs de développement économique et social ont été clairement définis et précisés dans les plans et programmes nationaux. On sait par exemple que :

- La population béninoise est rurale à 70 % ;
- L'agriculture et le secteur informel, ayant créé respectivement entre 474.000 et 471.000 emplois supplémentaires au cours de la période 1979-1992, demeurent les secteurs d'avenir en matière de création d'emplois¹³ ;
- Le secteur moderne, dominé par les activités du tertiaire, connaît une faible croissance en matière d'emploi ;
- Les objectifs de développement mettent l'accent sur l'agro-industrie. Cependant, le poids de ces indicateurs ne s'est pas reflété au niveau des orientations de l'offre de formation, victime de la lourdeur des instances de décision à réagir face aux contingences du moment. Ainsi :
 - o Malgré que l'agriculture soit déclarée la base de l'économie et l'industrie le moteur, l'effectif des élèves pour l'ensemble des filières de ces deux options est de respectivement 763 et 3070 contre 8634 pour la seule option « Sciences et

¹³ Document de Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue – p.28

Techniques Administratives et de Gestion » composée des filières du tertiaire essentiellement centrées sur la distribution et les services ;

- Le système d'ETP, en ayant pour cible principale depuis sa création, les élèves titulaires du CEPE, une minorité par rapport à la grande masse des jeunes ayant des besoins urgents de formation professionnelle (la déscolarisation atteignant 62% des enfants qui s'inscrivent à ce cycle), n'intègre pas encore dans ses filières, la promotion des métiers du terroir au profit des populations les plus nombreuses ;
- De par sa position stratégique de pays de transit, la politique nationale de tourisme ne trouve pas encore un écho favorable dans le développement des filières d'hôtellerie et de restauration au Bénin. Deux collèges publics joints aux efforts du secteur privé n'ont abouti qu'à un effectif total de 176 élèves alors que le secteur de la gastronomie est l'un des plus florissants en matière de commerce au Bénin ;
- A l'ère des nouvelles technologies de l'information et de la communication, le secteur public ne dispose pas de filières de formation dans le domaine. Les seules tentatives étant les opportunités qu'offre le secteur privé et quelques projets mais qui restent largement en-deçà des potentialités du secteur et des besoins des entreprises ;
- Même dans l'option « Sciences et techniques administratives et de gestion » qui produit le plus de diplômés dans des filières déjà saturées, on a noté une résistance à l'ouverture des filières de Brevet de Technicien Supérieur qui restent toujours dominées par le secteur privé sous la pulsion duquel elles ont été instituées.

Au total, on observe une absence réelle de cohérence et d'adaptation entre les formations offertes par les appareils d'enseignement technique et professionnel (plus précisément en termes d'orientation) et les demandes du marché de l'emploi.

2.1.2. Les programmes

Le programme constitue un premier document pédagogique à partir duquel les formateurs planifient, préparent, organisent, animent et évaluent les apprentissages réalisés par les apprenants. Il s'agit d'un document fondamental puisqu'il contient les objectifs opérationnels (comportements attendus et intentions poursuivies par les modules de formation). On y retrouve les finalités, les buts et les objectifs généraux applicables à la formation ciblée, l'énoncé des objectifs, le champ d'application, les mises en situation et les conditions d'évaluation, les critères de performance ainsi que les informations sur la durée. On peut aussi y retrouver des suggestions sur les moyens à utiliser pour atteindre ces objectifs. En principe, considérant qu'il a un caractère obligatoire, il devrait faire l'objet d'une expérimentation, d'une validation et d'une approbation ministérielle¹⁴.

Le programme est donc le document qui, élaboré dans les conditions objectives, garantit une formation de qualité et permet au marché de l'emploi de disposer des ressources humaines en adéquation avec les besoins.

Au Bénin, la réalité est loin de la situation décrite ci-dessus. L'inadéquation des programmes actuels de formation avec les besoins économiques et sociaux s'explique par :

- une insuffisance de concertation entre les structures de formation et les secteurs de la production ;
- une sous-estimation ou une méconnaissance des besoins réels de l'économie dans laquelle le secteur informel, grand bassin d'emplois, occupe une place importante ;
- une trop lente répercussion des innovations qu'apportent les progrès de la science et de la technologie dans les programmes ;
- le manque d'ouverture des établissements à l'environnement social, culturel et économique ;
- la persistance des barrières entre l'éducation formelle et dite non formelle ;
- l'absence de mesures de validation¹⁵.

¹⁴ Rapport sur le cadre méthodologique d'implantation de programme – CIDE, décembre 2000, p8

¹⁵ "Magazine de l'Entreprise" n°7 sept. 2001 p.32

Les reproches qui sont faits aux différents programmes du système proviennent de leur situation hybride inachevée dans laquelle on a du mal à leur attribuer une identité.

Un premier reproche consiste à dire que le système, en raison de son héritage colonial, a souvent appliqué des programmes calqués sur les pays occidentaux de sorte qu'ils n'ont pas pu opérer les transformations nécessaires pour intégrer les besoins locaux ainsi que les technologies endogènes. Ce reproche est à relativiser à notre avis du fait du sous-développement de nos Etats qui ne permet pas de suivre le rythme de l'avancée technologique au point de disposer de programmes qui s'y adaptent. Le phénomène observé est plutôt celui d'un statisme. En effet, peut-on parler d'un alignement sur l'occident quand :

- en "sciences et techniques administratives et de gestion", les élèves continuent de faire la pratique sur les machines à écrire mécaniques et en nombre insuffisant alors que la technologie actuelle impose de former les élèves à l'utilisation de l'outil informatique et que les contenus des programmes ne permettent pas d'acquérir des connaissances entrepreneuriales ?;
- dans les « écoles de santé », le matériel adéquat fait défaut et que la plupart des élèves ne connaissent pas le simple tensiomètre électronique ?
- en « sciences et techniques industrielles » et particulièrement en « mécanique », le programme porte encore et notamment sur le carburateur s'agissant des moteurs à essence alors que les nouveaux véhicules (neufs ou d'occasion) ont des moteurs à injection et sont électroniques ?
- en sciences et techniques agricoles, les élèves ne disposent pas d'engins agricoles modernes et qu'ils sont obligés de faire des travaux pratiques avec la houe et le coupe-coupe ?

Les exemples peuvent se multiplier mais on retiendra surtout que les programmes n'ont pas connu d'actualisation et que parfois les enseignants se surprennent de parler de certains équipements comme s'ils se trompaient d'époque. En dehors des programmes, il convient de retenir également l'absence de méthodes susceptibles de stimuler les facultés intellectuelles des apprenants et leurs capacités à analyser les problèmes et qui fait d'eux des "bandes magnétiques", c'est-à-dire des élèves qui apprennent par cœur leurs leçons juste pour

récolter de bonnes notes pendant l'année académique, et qui quelques jours ou mois plus tard ont tout oublié¹⁶.

Le second reproche est que les programmes développés par les établissements n'intègrent pas encore suffisamment l'apprentissage informel dans le système. Au-delà d'une profession de foi, la volonté de reconnaître l'éducation non formelle comme faisant partie intégrante du système éducatif doit être une décision des autorités avec un cadre d'exécution précis avant sa traduction dans les programmes. Or, le système éducatif béninois est élitiste de sorte qu'à l'instar de l'enseignement général, les sortants du premier cycle de l'enseignement technique poursuivent aussi leur formation au second cycle et au supérieur.

Les programmes existants ont toujours fait la part belle à la théorie favorisant ainsi la course aux diplômes plutôt que la maîtrise du savoir pratique. Si ce n'est la crise de l'emploi, les autorités n'ont jamais accordé l'importance qu'on lui reconnaît aujourd'hui au système d'apprentissage pour qu'il en soit tenu compte dans les programmes formels de formation ou dans les grilles salariales de la fonction publique.

Le manque d'ouverture sur l'environnement, l'absence d'une collaboration franche entre les structures de formation et les entreprises et la défaillance du corps de contrôle et d'inspection dans l'enseignement font que les programmes ne sont plus actualisés mais reconduits tous les ans au mépris des évolutions technologique et pédagogique, des besoins de la société et de l'expression de la demande des milieux économiques.

2.1.3- Le rendement

L'efficacité et même l'efficience d'un système de formation se mesure également à son rendement interne et externe. D'une manière générale, on sait que le système éducatif dans son ensemble est d'un rendement faible et le sous-secteur de l'ETP n'échappe pas à ce constat.

¹⁶ Article du Docteur Abraham VOGLOZIN dans "Magazine de l'Entreprise" n°7, Septembre 2001, p. 34

2.1.3.1- Rendement interne

Il s'analyse en taux de redoublement, de promotion et d'abandon. Sur la base des informations disponibles au niveau des statistiques pour la rentrée scolaire 1997–1998, le rendement interne du système, meilleur à celui de l'enseignement général demeure faible en raison de ce qu'il s'agit d'une formation qui devrait doter tous les apprenants des compétences requises pour leur insertion dans le marché du travail. De la sorte et hormis les abandons, les résultats aux examens devraient être de 100 % comme en apprentissage dans le secteur informel (annexe n°9).

Une comparaison des deux tableaux de la même annexe fait ressortir que :

- En STAG, les redoublements semblent plus prononcés dans le secteur privé que dans l'enseignement public avec des taux de promotion supérieurs dans le privé. Au niveau des résultats, le taux de réussite est nettement meilleur au premier cycle dans le privé mais légèrement supérieur au second cycle dans le public sans que toutefois, aucun des deux n'atteigne 50%.
- En STI, le rendement interne est meilleur dans le public que dans le privé et peut s'expliquer par l'amélioration de l'offre de formation publique avec la création de nouveaux établissements dotés d'équipements neufs et modernes ;
- En STA, malgré la promotion à 100%, l'échec aux examens a été total au premier cycle du privé contre une réussite à 100% dans le secteur public. Cela pourrait confirmer les difficultés du privé à s'orienter vers les options techniques et industrielles qui nécessitent des investissements importants.

A défaut de comparaison entre les deux secteurs en santé, on constate que le résultat au premier cycle a été meilleur (100%) à celui du second cycle (97,10%) dans le secteur public.

Il convient de faire remarquer que les analyses qui précèdent seraient plus significatives si on avait des informations de plusieurs périodes afin de dégager des tendances. A cet effet, l'évolution des résultats aux examens par option et par cycle observé sur cinq

années scolaires en supposant qu'ils concernent tout l'enseignement technique au secondaire fait apparaître qu'en STAG, les résultats aux examens n'ont jamais atteint 50% et que les meilleurs taux de réussite sont réalisés dans les options « STA » et « SANTE », suivies de « STI » (voir annexe n°10).

2.1.3.2- Rendement externe

Les services publics chargés du sous-secteur de la formation professionnelle ne se sont pas toujours préoccupés du devenir des formés qui devrait être un feed-back de leurs actions et un indicateur de performance du système. Des enquêtes d'insertion et de suivi des diplômés du système auraient pu être menées par les services de statistique et de planification du ministère ou commandées à l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation pour renseigner sur l'efficacité du système. Mais, en l'absence de telles études et prenant en compte les résultats de différents travaux dans le domaine (séminaires, ateliers, études, etc.) ainsi que la situation de l'emploi, on aboutit à un rendement externe très faible.

Ainsi, sur 100 diplômés ayant quitté l'école entre 1980 et 1986, ont trouvé un emploi :

- 17,2 % de ceux qui sont sortis entre 1980 et 1985¹⁹⁸⁴ ;
- 6,6 % de ceux qui ont quitté l'école entre 1982 et 1983 ;
- 5,9 % des sortis en 1984 et 1985¹⁷.

C'est à partir de 1986 que le phénomène du secteur informel a pris toute son importance au Bénin. En effet, des personnes ayant reçu une formation académique sanctionnée par un diplôme, même universitaire, ont commencé par s'adonner à des activités informelles précaires qui n'assurent qu'une rémunération de subsistance. Le bas niveau du taux de chômage au Bénin, 1,5% (taux de chômage global) et 4,5%¹⁸ (en milieu urbain), s'explique surtout par ce sous-emploi visible qui est une reconversion des mentalités des chômeurs et leur souci d'exercer une activité sans considération majeure de leur formation de base ni des ressources que procure ladite activité. Les programmes ne les avaient pas préparés à des professions de type entrepreneurial.

¹⁷ Rapport sur le cours intensif de formation sous-régional sur l'éducation, l'emploi et la planification des ressources humaines. IPE Cotonou, 26 Octobre au 06 novembre 1992, p174.

¹⁸ Document de Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue, p16, 17

2.1.4- Les capacités d'accueil

Les résultats des Etats Généraux de l'Education de 1990, qui font de l'enseignement technique et professionnel la deuxième priorité de l'éducation, ne se sont pas encore traduits dans les faits.

Depuis l'adoption du libéralisme économique et le gel de recrutement à la fonction publique, on observe un véritable engouement pour la formation professionnelle mais qui malheureusement reste freiné par les déséquilibres dans les offres et entre les offres et les demandes.

Au plan de couverture du territoire national, il reste des disparités régionales très fortes dans l'implantation des structures d'accueil. Sur les 113 établissements recensés, l'Atlantique seul en abrite 80 pendant que le Mono et l'Atacora ont respectivement 3 et 2 établissements. En termes de structure publique de formation, le Mono ne dispose d'aucun établissement public sur les 14, contrairement aux autres départements et l'Atlantique qui, seul, en a 5. Quant aux établissements privés, l'Atacora fait figure de département mal loti sans aucune structure pendant que l'Atlantique en possède 75.

Si dans le secteur privé, le poids économique des régions est déterminant dans l'implantation des structures, dans le secteur public par contre ni ce critère, ni celui du poids démographique ne justifie l'existence de deux établissements dans l'Atacora pour 0 dans le Mono.

Au plan des capacités à satisfaire les demandes, le sous-secteur a montré ses limites malgré les nombreux établissements du secteur privé. En 1995 par exemple, seulement 693 personnes ont été retenues sur 5.559 candidats aux différents concours d'entrée dans les établissements publics soit un effectif total estimé à 5.543 élèves alors que plus de 100.000 apprentis sont formés chaque année dans le secteur informel et 202.489 élèves dans l'enseignement général.

2.1.5- Les équipements

Les équipements dans l'enseignement technique sont essentiels pour la qualité de la formation, celle-ci devant être plus pratique. De façon générale, l'offre de formation souffre d'un manque chronique d'équipements et de petits outillages.

En cette ère des nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'outil informatique est devenu l'alphabet auquel chaque élève et particulièrement ceux des filières de l'enseignement technique et professionnel devraient être initiés. Mais, force est de constater que ces élèves, surtout ceux du secteur public restent admiratifs devant les écrans d'ordinateur. Le cas des élèves secrétaires de l'option « Sciences et Techniques Administratives et de Gestion » qui sont encore formés sur des machines à écrire mécaniques à raison parfois d'une machine pour 4 élèves parce que celles qui tombent en panne ne sont plus remplacées est assez édifiant. Les seuls efforts notoires concernent les établissements privés qui, dans une ambiance de compétitivité, investissent dans l'acquisition de quelques appareils informatiques à valeur pédagogique. Ceux installés dans les établissements du secteur public sont l'œuvre des mécènes et des partenaires au développement.

L'état de délabrement est à peu près le même en ce qui concerne les autres options.

En « Sciences et Techniques Industrielles » comme en « Sciences et Techniques Agricoles », seuls les nouveaux établissements du secteur public construits sur crédit octroyé par les institutions financières internationales et les établissements confessionnels disposent d'équipements performants tant pour la formation que pour la production. Quant aux anciens établissements, ils se contentent encore de leurs équipements vétustes, obsolètes et insuffisants en attendant la négociation de projets de réhabilitation avec les bailleurs de fonds.

En « Sciences de la Santé », la formation des élèves reste tributaire de la qualité des équipements du Centre National Hospitalier et Universitaire de Cotonou et des Centres Hospitaliers Départementaux dans lesquels ils vont faire leurs stages pratiques au détriment des écoles où le matériel adéquat fait défaut.

En raison des investissements importants et onéreux à faire dans les options scientifiques et industrielles, le secteur privé se limite aux filières commerciales et tertiaires, concédant le quasi-monopole des autres options (industrielles notamment) à l'Etat qui, dans sa politique d'équipement des établissements, sollicite souvent les bailleurs de fonds avec lesquels les négociations durent toujours des années. Souvent fructueuses, certaines négociations échouent parfois et d'autres aboutissent à des éléphants blancs. Ce dernier cas est celui des Ecoles Normales Intégrées de Lokossa dans le Mono, de Parakou dans le Borgou et de Natitingou dans l'Atacora, construites et dotées d'équipements modernes mais qui n'ont jamais ouvert leurs portes pendant que le Lycée Technique Coulibaly de Cotonou et le Lycée de Porto-Novo manquent cruellement d'équipements.

2.1 6- Les locaux

Sur 5559 candidats désireux de suivre une formation professionnelle, seuls 693 ont été acceptés en 1995. A supposer une augmentation de 3% par an de l'effectif, on aura 6.560 postulants contre 818 places disponibles dans le secteur public. Il s'agit là d'un exemple pour montrer l'insuffisance des locaux face à la demande. Même la mise en service de nouveaux établissements, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, est loin de réduire de façon significative le déficit. Ce qui oblige bon nombre de parents à mettre leurs enfants en apprentissage. Aujourd'hui, ce sont des étudiants et même ceux qui ont obtenu leur maîtrise qui sont en formation dans le secteur informel.

Quant à leur état, les locaux du secteur public sont vétustes et nécessitent une réhabilitation alors que ceux du secteur privé sont pour la plupart inadaptés. En dehors des centres confessionnels et de quelques autres répondant aux normes, les établissements privés, sont soit des maisons d'habitation prises en bail et sommairement aménagées, soit des parcelles nues sur lesquelles sont érigés des bâtiments en matériaux semi-provisoires.

2.1.7- Le financement

Autant dans le langage militaire on estime qu'une mission nécessite des hommes et des moyens, autant dans la formation, l'efficacité est fonction du financement nécessaire pour les différents investissements et les charges d'exploitation.

Seconde priorité après l'enseignement de base, la part de l'ETP dans le budget de l'éducation reste faible. Elle est de l'ordre de 2,6% environ contre 15,71% pour l'enseignement secondaire et essentiellement consacrée aux salaires des personnels enseignant et administratif. Ce qui fait dire à certains que l'ETP reste le « parent pauvre » du système éducatif.

En tenant compte du coût des équipements, des outillages et des matières d'œuvre nécessaires à cet enseignement, on estime que le coût de formation d'un diplômé du premier cycle des ETP est six fois supérieur à celui de l'enseignement secondaire général et 14 fois supérieur au second cycle¹⁹. Dans cet ordre de grandeur, on se rend bien compte que la question du financement du sous-secteur demeure l'un des goulots d'étranglement qui l'empêchent d'atteindre les niveaux de performance requis.

Dans l'enseignement privé, qui continue d'attendre une subvention de l'Etat, le problème de financement est moins accentué puisque les contributions scolaires permettent de résorber le déficit vu le secteur (tertiaire) moins exigeant dans lequel évolue la quasi-totalité des établissements.

2.1.8- Les formateurs

Toutes choses égales par ailleurs, la situation du personnel enseignant au plan des effectifs, de la qualification comme du point de vue de la motivation n'est que le reflet de l'état du sous-secteur.

2.1.8.1- Effectif

Dans l'enseignement public, l'effectif du personnel enseignant au secondaire est de 359 formateurs permanents pour l'encadrement de 6013 élèves contre un besoin réel estimé à 665, soit un taux de couverture de 53,98 % pour l'ensemble des 30 filières de formation. Il apparaît un déficit de près de la moitié que chaque établissement essaie de combler comme il peut soit en recrutant des vacataires ou en faisant faire des heures supplémentaires à son

¹⁹ Document de politique et d'orientation de la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, p.25.

personnel. Et la situation ne s'améliorera pas de si tôt. En effet, avec le système de recrutement à concurrence des départs, on procèdera à des remplacements sans combler le déficit qui n'ira que grandissant du fait de l'augmentation des effectifs des élèves dans les anciens établissements et de la création de nouveaux collèges et lycées. Même avec la formule palliative du Gouvernement qui consiste à recruter des contractuels, le problème ne sera pas pour autant résolu puisque les quotas privilégient les autres ordres d'enseignement au détriment de l'ETP pour lequel on a parfois du mal à trouver de formateurs dans certains domaines.

Le secteur privé à contrario s'en tire mieux avec ses 1207 enseignants pour 8111 élèves répartis dans 99 établissements qui sont des unités de petite taille installées presque tous dans le tertiaire. Cet effectif est composé pour la plupart de vacataires provenant des établissements publics et de quelques permanents.

2.1.8.2- Qualification

Le personnel enseignant comporte trois catégories d'agents :

- les professeurs certifiés, titulaires d'une maîtrise plus le Certificat d'Aptitude à la Profession d'Enseignant du Technique (CAPET) ou d'un diplôme d'Ingénieur,
- les professeurs adjoints, titulaires d'une maîtrise ou d'un diplôme d'Etudes Universitaires Générales (DEUG) ou d'une licence plus le Brevet d'Aptitude à la Profession d'Enseignant du Technique (BAPET) ;
- les Instituteurs, titulaires du Baccalauréat ou d'un DEUG.

Contrairement à l'enseignement général, l'enseignement technique n'a jamais eu d'école de formation de ses professeurs certifiés. Les rares professeurs de ce grade que compte le corps sont soit ceux de l'enseignement général, soit des ingénieurs formés à l'étranger soit encore, des titulaires de maîtrise en fonction avant le 17 Octobre 1981 et qui ont bénéficié des dispositions transitoires des statuts particuliers suite à l'application du Statut Général des Agents Permanents de l'Etat de 1979. Ces mesures ont été étendues jusqu'en 1985 uniquement en ce qui concerne les enseignants.

S'agissant des professeurs adjoints, il y a eu la formation d'une seule promotion en fabrication mécanique, en Agriculture et en Economie Familiale et Sociale à l'Ecole Normale Intégrée de Lokossa et depuis, le corps ne compte que des titulaires de maîtrise.

Quant aux instituteurs, ils n'ont pas reçu de formation avant leur entrée en fonction en dehors des formations qui ont lieu lors des journées pédagogiques.

L'absence de corps de contrôle et d'inspection pénalise fortement la carrière des enseignants du sous-secteur. Cependant, il convient de noter la récente évolution dans le domaine et qui fait suite aux multiples revendications pour l'amélioration de leurs conditions de vie et autres grèves et sit-in qui ont eu lieu et dont la satisfaction après coup a abouti à la formation des professeurs-adjoints pour être reclassés professeurs certifiés et la formation programmée des Instituteurs pour devenir des professeurs adjoints. De même, une promotion d'inspecteurs de l'enseignement technique est en cours de formation.

Parlant de la formation continue des enseignants, elle n'a jamais été systématique à part le programme PRIMTAF intervenu depuis 1990 avec l'appui de l'Agence Canadienne pour le Développement International (ACDI) et qui n'a concerné que les directeurs et chefs d'établissements.

Dans l'enseignement privé, aucun programme de formation n'existe puisque ce secteur profite des meilleurs enseignants du secteur public avec le système de vacatariat.

2.1.8.3-Motivation

La motivation au travail et le rendement sont intimement liés. En fait, on se s'interroge pas sur la motivation au travail des individus dont le rendement est jugé exceptionnel. Mais en revanche, le sujet de la motivation est souvent soulevé lorsque le rendement d'un employé est jugé insatisfaisant et que cet état se prolonge sans que semble se manifester une amélioration sensible.

Savoir qu'un employé n'est pas motivé au travail est une chose. Dire qu'il n'a pas la compétence pour exécuter son travail est aussi une autre chose. La motivation au travail d'un formateur ne doit donc pas être confondue avec sa compétence même si les deux sont liées au rendement²⁰.

Le phénomène de motivation des enseignants de l'ETP tient à deux éléments à savoir : les conditions de travail et le statut du personnel formateur.

Une salle de classe propre, aérée et bien éclairée, un effectif régulier, des équipements et des outils disponibles et appropriés détermineront plus l'enseignant à mieux préparer son cours et à le transmettre avec passion de sorte que le dernier cancre au fond de la salle devienne un élève moyen. Par contre, une salle menaçant ruine, au toit délabré, aux murs défraîchis, un bureau et des bancs ayant perdu leur solidité, un tableau mural mal crépi et écorchant, un éclairage défectueux avec en prime des difficultés d'équipements donnera de la migraine à l'enseignant à chaque fois qu'il devra franchir le seuil de la salle de classe.

C'est dire que les conditions de travail sont une source non négligeable de motivation et les autorités à tous les niveaux en sont conscientes. Si la deuxième description ci-dessus semble exagérée, il n'en demeure pas moins que les enseignants affectés dans les anciens établissements du secteur public vivent très en deçà des normes admises, ce qui ne leur donne pas envie de s'efforcer pour atteindre les résultats escomptés. La situation n'est pas meilleure pour autant dans l'enseignement privé.

Le second élément de démotivation est la non prise en compte de la spécificité du sous-secteur dans l'élaboration du statut du personnel dont l'évolution de la carrière est identique à celle d'un enseignant du secondaire général. C'est ce sentiment de frustration qui amène les formateurs du secteur public de l'enseignement technique et professionnel à faire valoir leurs compétences en s'adonnant à des activités lucratives. Ainsi, la plupart de ceux qui sont dans l'option « Sciences et Techniques Industrielles » ont ouvert leurs propres garages et ateliers. Quant aux autres, ils sont entrepreneurs, commerçants ou vacataires dans les établissements privés.

²⁰ Gérer ses ressources humaines – Pierre LEVASSEUR, Collection Affaires. Les Editions de l'Homme (année) p.165

2.2- Formation professionnelle continue

Dans le domaine de la formation continue, on note une mutation profonde engendrée par la pression de la demande de formation perceptible depuis 1990 et un cadrage du système de la part des autorités. En 1992, il y a eu la création d'une Direction de la Formation Professionnelle Continue, l'adoption de la Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue en 1998 et la création du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA) dont les statuts ont été approuvés par le Gouvernement en 1999 (cf. décret n° 99-053 du 12 février 1999).

Quant aux structures de formation, elles se multiplient depuis la libéralisation de l'économie. Elles reçoivent des demandes de la part des entreprises mais aussi des groupes cibles en difficultés (déflatés, partis volontaires de la fonction publique, diplômés sans emploi, déscolarisés, etc.) qui recherchent une formation parfois complémentaire, pour assurer leur insertion ou leur réinsertion. Malgré ces évolutions positives, le potentiel de formation en cours d'emploi enregistre beaucoup de lacunes.

2.2.1. Les spécialités²¹

L'offre de formation, constituée sur la base de structures spécialisées, se compose de deux sous-ensembles nettement différenciés selon que les centres sont publics ou privés. D'un côté, il existe un nombre limité de structures de taille relativement grande et de l'autre, fleurissent de petites unités de création récente. Ainsi, le marché de la formation continue s'organise autour de deux pôles à savoir celui des grandes entreprises qui font appel aux grands centres de formation (CPPE, CEPAG, CENAFOC) et celui des petites et moyennes entreprises qui utilisent plutôt les services des « petits » centres de formation.

En dépit des efforts timides enregistrés dans l'industrie et l'agriculture de la part notamment de quelques structures privées, les activités du potentiel restent concentrées dans le tertiaire.

²¹ offre et demande de formation en cours d'emploi. Observatoire de l'Emploi. Document n°4 PP.23-25

L'informatique en particulier prend le pas sur les autres actions de formation et cette polarisation s'explique par :

- un très grand nombre de sociétés de vente et d'installation de matériels informatiques qui développent des activités de formation,
- l'état du marché du travail et l'importance relative des emplois tertiaires par rapport aux emplois industriels,
- le caractère peu capitalistique des formations tertiaires qui nécessitent des investissements initiaux moindres que dans le cas des formations dans les spécialités industrielles.

2.2.2. Les programmes

Les structures de formation continue manquent de professionnalisme surtout en matière d'ingénierie de la formation (identification – analyse – formulation de besoin et élaboration de programmes). En effet, rares sont les structures de formation capables de proposer des formations spécifiques et adaptées aux besoins des demandeurs. Elles restent pour la plupart encore accrochées à la formule de l'offre qui consiste à produire un catalogue de formations standards qu'elles présentent invariablement aux différents demandeurs de formation. En sorte, une solution à large spectre où on estime que chacun pourra y trouver son compte.

A décharge, on peut remarquer que les formations catalogues constituent une réponse à un vide qu'il faut combler dans la mesure où les entreprises qui sont censées exprimer la demande ne disposent pas de service de gestion des ressources humaines ou de service de formation et lorsqu'il y en a, ceux qui occupent ces postes n'ont pas la formation appropriée et n'arrivent pas à doter leur structure de plan de formation. La formation est le plus souvent le résultat de décisions au coup par coup et ne trouve pas encore place dans les stratégies de développement des entreprises. En outre, l'employeur, dans bon nombre d'entreprises reste encore le seul juge de l'opportunité de la formation du personnel.

2.2.3. Les locaux

En dehors des centres publics de formation continue et des établissements d'enseignement technique et professionnel, la grande majorité des cabinets et centres de formation continue ne disposent pas de locaux en propre et sont obligés de louer les installations à l'occasion des activités de formation. Certains centres, la minorité, s'investissent pour offrir de cadre agréable et répondant aux caractéristiques des auditeurs. D'autres par contre se contentent des salles de classe des collèges sans aucun aménagement approprié. Les dispositions sont en cours avec le démarrage des activités du FODEFCA pour imposer dans le cadre de l'habilitation, un minimum d'infrastructure aux centres.

2.2.4. Les équipements

Tous les centres publics font des efforts pour maintenir leurs équipements à un niveau technologique en adéquation avec l'évolution du tissu économique en ce qui concerne les spécialités tertiaires. Dans les options industrielles par contre, les équipements, vétustes et obsolètes, attendent d'être renouvelés depuis une dizaine d'années. Ici aussi, les négociations ont abouti avec les partenaires belges qui ont promis d'appuyer le CPPE, seul centre public national à disposer de sections industrielles.

Quant aux centres privés intervenant dans leur quasi-totalité dans le tertiaire, ils ne sont pas tous équipés comme on devrait s'y attendre. Pour la plupart, ils sont obligés de louer salles et équipements avant d'honorer leurs engagements. Ici également, le processus d'habilitation (pré-qualification) en cours au niveau du FODEFCA permettra avec les normes minima fixées de dissuader certains responsables plus préoccupés par leur profit que la qualité de la formation.

2.2.5. Les formateurs

La formation et particulièrement la formation d'adultes est un métier qui nécessite en plus des compétences techniques, d'autres aptitudes pour la transmission des connaissances. Ce qui fait que même les enseignants des établissements techniques et professionnels devraient être initiés à l'andragogie.

A la création des centres publics de formation continue, les formateurs qui avaient été recrutés en référence à leurs compétences avaient bénéficié de formation aux méthodes d'enseignement. Ils ont même subi de recyclage pendant le temps des différents projets. Depuis, les formations de formateurs ne sont plus systématiques de sorte que le personnel, vieillissant et sclérosé verse dans la routine. En raison de l'absence d'un statut clair et motivant, les recherches de nouveaux formateurs sont infructueuses. Même la pratique à ne pas encourager mais qui consistait à envoyer dans les centres publics, de hauts fonctionnaires, anciens responsables qu'on avait du mal à garder dans les bureaux auprès de jeunes cadres a disparu.

Quant aux centres et cabinets privés, les formateurs se recrutent dans le rang des praticiens des milieux professionnels, des enseignants des collèges et lycées et des fonctionnaires à la retraite. A ce niveau aussi, les formateurs qualifiés font défaut parce que ceux qui interviennent n'ont pas reçu la formation nécessaire pour intervenir en tant que formateurs en milieu adulte.

2. 3- Apprentissage

Régime de sevrage selon les uns, système à grande portée économique, sociale et culturelle selon les autres, l'apprentissage est le mode de formation professionnelle le plus répandu au Bénin et prend en compte environ 100 000 jeunes par an. L'apprentissage s'intègre à une tradition qui est développée au sein des communautés pour assurer la reproduction du groupe social, et plus récemment parmi les populations urbaines. Il permet de répondre aux besoins locaux en tenant compte du niveau économique des groupes sociaux et d'entretenir un réseau de professions. C'est une institution qui soulage l'Etat des charges liées à la formation de nombreux jeunes et les sortants de ce système s'insèrent dans le secteur informel. Mais, autant il a des atouts indéniables, autant l'apprentissage se révèle déficient sur certains points²².

²² Rapport du cours intensif de formation sous-régional sur l'éducation, l'emploi et la planification des ressources humaines – IPE – Cotonou 26 Octobre – 6 novembre 1992 PP. 150-153.

2.3.1- Compétence des patrons

Malgré l'évolution technique et technologique dans les différents corps de métier, de nombreux patrons s'appuient encore sur leur expérience personnelle pour former leurs apprentis. N'ayant pas reçu eux-mêmes les notions de base au cours de leur propre formation, ils sont incapables de les transmettre à la jeune génération. Les compétences professionnelles et pédagogiques restent donc limitées.

2.3.2 – Insuffisance des supports pédagogiques et de l'équipement

Les supports pédagogiques utilisés pour la formation des jeunes dans les ateliers sont traditionnels et dépassés. Certains artisans n'en disposent même pas. De même, la plupart des équipements ont subi le poids de l'âge et demeurent insuffisants.

2.3.3 – Absence de normes

L'absence d'éléments de référence ne facilite pas la tâche du maître-artisan ou patron qui a toujours tendance à reproduire la formation qu'il a lui-même reçue. Les critères sur la base desquels un patron estime qu'un apprenti est sur le point de terminer sa formation sont empiriques et les normes pour l'évaluation de la fin de la formation n'existent pas. En outre, l'absence de barème homologué par les différents groupements professionnels en vue d'apprécier les tests faits par les apprentis à libérer crée de grandes disparités entre les jurys.

2.3.4 – Conditions de travail

En plus des insuffisances au plan pédagogique et des équipements, les temps de présence, en moyenne 12 à 13 heures par jour sur les lieux de travail, constituent également une difficulté. Ces temps apparaissent lourds et épuisants pour des adolescents surtout que la majeure partie n'est pas consacrée à la formation. De l'autre côté, la pléthore d'apprentis ne favorise pas un bon encadrement.

L'analyse de l'offre rapportée à l'évaluation de la performance du système par application des critères usuels révèle qu'en termes de :

- efficacité, il y a manque d'adéquation entre les formations offertes (objectifs) et les demandes des entreprises et généralement du marché de l'emploi (résultats) ;
- pertinence, il y a déphasage entre les formations dispensées (filiales et programmes) et les réalités économiques ;
- cohérence, il y a distorsion entre les objectifs assignés au système et les moyens mis à disposition ;
- efficience, il y a un écart entre les moyens et les résultats attendus.

Pourtant, et malgré les contre-performances du système, les qualifications et compétences professionnelles données aux diplômés sont loin d'être négligeables. En témoigne, l'engouement manifesté par de plus en plus de jeunes ressortissants de pays africains de la sous-région pour les écoles de formation professionnelle du Bénin et particulièrement celles de formation d'agents de santé. Par ailleurs, pour les diplômés du système qui poursuivent leurs études supérieures à l'étranger, la preuve n'est faite nulle part qu'ils ne disposent pas des pré requis nécessaires à la poursuite de leurs études. Mais force est de reconnaître après tout que le système accuse d'importantes défaillances auxquelles il convient de remédier. Ce à quoi s'attèlent, il faut le reconnaître, les autorités à tous les niveaux.

**CHAPITRE III : PERSPECTIVES
D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE
L'OFFRE DE FORMATION**

Une récapitulation des maux qui minent l'efficacité du potentiel béninois de formation fait apparaître :

- un statisme dans le choix des filières,
- une incapacité des structures à répondre aux attentes d'offre de formation d'une population composée essentiellement de jeunes, lesquels, en raison de la crise de l'emploi ont tendance à s'orienter de plus en plus vers les formations et les métiers techniques considérés comme des débouchés plus sûrs à un emploi,
- un fonctionnement défaillant des structures et dispositifs d'information qui se traduit pour un manque corrélatif de prévisions sérieuses des évolutions attendues sur le marché et des formations nécessaires,
- une faiblesse des opportunités offertes par l'appareil de formation continue,
- une centralisation excessive des décisions relatives aux choix et à l'organisation de formation,
- des disparités très fortes dans l'implantation des structures d'accueil,
- une démotivation du personnel formateur et
- une gestion déficiente des centres en termes d'insuffisance des ressources financières, de moyens matériels et d'équipements.

A la lumière des insuffisances ci-dessus, on peut affirmer que la formation professionnelle n'a pas encore trouvé ses lettres de noblesse conformément aux discours officiels puisqu'elle continue d'être alignée sur les autres ordres d'enseignement, ce qui lui dénie de fait son rôle de levier dans le développement économique et social du pays.

Il s'avère donc impérieux que, par une volonté politique clairement affichée, s'opère le déclic préalable sans lequel tout effort de redressement du secteur serait vain. Ceci passe par une restructuration de l'enseignement technique et professionnel en un véritable système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle avec un décrochage conséquent de la tutelle au profit d'une structure autonome dans les formes qui conviennent pour favoriser un meilleur traitement des problèmes qui relèvent spécifiquement de ces deux domaines. Il est à signaler ici que cette étape importante a été franchie avec la création en mai 2001 du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

A partir de cet instant, les solutions pour l'amélioration des prestations et des performances de l'offre de formation pourront être recherchées. Et faisant fi ici des solutions évidentes relatives à l'augmentation des capacités d'accueil, l'allocation de ressources financières suffisantes et l'équipement des structures, nous faisons les propositions ci-après :

3.1. Formation initiale

3.1.1. Redéfinition des missions de l'offre de formation²³

Par rapport à la démarche qui est en cours et qui consiste à partir des objectifs pédagogiques pour élaborer les programmes, les structures de formation doivent s'efforcer d'assurer le meilleur équilibre possible entre deux exigences ;

- en amont, les nombreuses demandes de formation exprimées par les jeunes et les différentes catégories de travailleurs (en activité, en situation de sous-emploi, menacés de chômage ou au chômage) ;
- en aval, les demandes évolutives de main-d'œuvre qualifiée qui s'expriment en permanence dans le marché du travail et notamment celles formulées par les entreprises et les administrations qui composent l'appareil national de production et de distribution de biens et services.

L'une des nouvelles missions de l'appareil de formation auxquelles les responsables doivent constamment travailler est l'optimisation de l'adéquation entre les données susmentionnées au regard des options des plans et programmes de développement économique et social du pays et en ayant en vue la minimisation du chômage et la valorisation des ressources humaines.

Une autre mission déterminante est la participation des établissements à la détection des besoins de formation. En effet, les responsables d'établissements doivent, suivant une approche consensuelle, participer avec les représentants des structures ministérielles, des organisations professionnelles et autres organismes en charge des questions d'emploi et de formation à la cartographie et à l'estimation des besoins de main-d'œuvre et des besoins corrélatifs actuels et prévisibles en formation.

²³ Rapport du séminaire sur les nouveaux statuts des formateurs et des établissements de formation technique et professionnelle en Afrique francophone. Turin, 24-28 mai 1993, pp-32-40

La troisième mission est une transformation du système en un véritable système d'enseignement technique et de formation professionnelle qui tienne grand compte des besoins du plus grand nombre des exclus du système (récupéré par le système informel) et de l'élargissement de l'offre en formation continue. S'agissant particulièrement des apprentis, les réflexions doivent s'orienter dans le sens des mesures de validation et d'établissement de passerelles. Ce faisant, les structures proposeront des formations adaptées en qualité, niveau et quantité pour répondre aux différents besoins. De même, une plus nette implication des établissements dans les actions de formation continue offrira l'avantage d'un meilleur contact des responsables avec le monde du travail et une utilisation rationnelle des ressources des établissements.

La dernière mission à notre avis est la contribution des établissements à l'insertion professionnelle et au suivi des formés. Cette aide à l'insertion peut prendre la forme soit d'organisation d'associations d'élèves qui pourront, d'une part, prospecter et recueillir des informations sur les entreprises qui recherchent du personnel et d'autre part, renseigner les personnes et organismes intéressés sur les compétences et les aptitudes des élèves, soit de création dans chaque établissement, d'un service de liaison « école-entreprise » qui se chargerait de l'organisation, du suivi et de l'évaluation des stages réalisés par les élèves en formation et qui pourrait également rechercher des opportunités de placement pour ceux qui arrivent en fin de formation.

3.1.2. Réajustement des structures de formation

Les autorités béninoises ont décidé de poursuivre les efforts d'ajustement et les réformes structurelles en vue de créer les bases d'un développement économique et social. Au cours de la période 1998 – 2002, le gouvernement s'est fixé comme objectifs de porter le taux de croissance annuel à 6,5%, de réduire le taux d'inflation à 3% par an et d'augmenter les taux d'épargne et d'investissement respectivement à 13% et 20% du PIB.

Par ailleurs, le Gouvernement se propose en matière sociale, de développer le capital humain, d'accentuer la lutte contre la pauvreté et de renforcer la politique de l'emploi. De même, il envisage de poursuivre le processus de décentralisation administrative et de renforcement des collectivités locales pour assurer un meilleur développement économique local et une participation plus active des citoyens.

Le plan d'action prévoit le développement des filières agro-industrielles, l'aménagement de zones industrielles et de zones franches. *→ laquelle?*

Au niveau de la croissance sectorielle, il est attendu :

- du secteur primaire, un accroissement moyen annuel de 6,4% de la valeur ajoutée avec un accent particulier sur la production végétale,
- du secteur secondaire, une croissance moyenne de 10% dont les principaux moteurs sont la production textile, les bâtiments et travaux publics, les industries extractives, les industries alimentaires, l'eau et l'électricité,
- du secteur tertiaire, une croissance moyenne de 5,3% en agissant sur le commerce, les transports et télécommunications et le tourisme. S'agissant du commerce extérieur, il est prévu une réduction des importations de 35 à 34% et une augmentation des exportations de 27% à 29% du PIB²⁴.

Les éléments ci-dessus ont été confirmés dans le document d'Etudes Nationales de Perspectives à long terme pour le développement économique et social du Bénin à l'horizon 2025. *→ pas citée en biblio!*

Au regard de ces grandes options de développement, un ajustement des structures de formation s'impose pour une meilleure relation formation – emploi.

Un premier réajustement doit s'opérer par la répartition équilibrée des structures de formation sur l'ensemble du territoire national.

Un deuxième niveau de réajustement concomitant au premier est la spécialisation des structures de formation en liaison avec les potentialités économiques en vue d'insuffler à chaque zone, la dynamique de régionalisation du développement qu'appelle la décentralisation.

²⁴ Politique nationale de formation professionnelle continue, p.24

En outre, les orientations au plan économique étant axées sur le développement de l'agriculture (notamment la production végétale) et de l'industrie, un réajustement du potentiel par une inversion conséquente du nombre de structures de formation en faveur des secteurs prioritaires que sont le primaire et le secondaire ainsi que la révision des filières s'avère nécessaire pour une cohérence et une adéquation entre les besoins et les formations offertes.

Enfin, le réajustement des structures de formation devra s'étendre, au risque de nous répéter, à la prise en compte des besoins du secteur informel et de la formation continue par des programmes adaptés. Ce qui suppose, l'existence d'équipes capables de faire un travail consciencieux d'ingénierie pédagogique, l'existence de centres de ressources composés de formateurs éprouvés pour assurer la formation et le perfectionnement pédagogique des formateurs moins expérimentés ou nouvellement recrutés et l'existence au sein des équipes de formation, de formateurs compétents dans les disciplines de gestion notamment, celles qui intéressent les petites et moyennes entreprises et les entreprises artisanales.

*donner
des
exemples*

3.1.3. Amélioration des statuts des établissements

Une modernisation des statuts des établissements s'impose et devra être opérée à un double niveau : au plan de la déconcentration et de la décentralisation des responsabilités en matière de formation professionnelle afin d'offrir davantage d'autonomie aux établissements et au plan d'un rapprochement beaucoup plus important entre les établissements et les entreprises en vue d'un partenariat stable et mutuellement profitable.

Le cadre juridique et institutionnel des structures de formation doit subir une révision dans le sens de conférer une plus large autonomie de gestion financière, administrative et pédagogique pour permettre une plus grande responsabilité et une participation effective de tous les personnels à la vie des établissements. A cet effet, les directeurs recevront une formation suffisante à la gestion financière et administrative et au management des ressources humaines. Les formateurs quant à eux, participeront d'une part, aux processus de décision pour l'animation de la vie des établissements, et d'autre part, aux différentes étapes des processus de formation ; de la détection des besoins aux évaluations des résultats et aux efforts en vue de faciliter l'insertion des formés.

L'amélioration des statuts passe également par l'ouverture des établissements à leur environnement et particulièrement aux entreprises dans le cadre d'échanges à trois niveaux.

D'abord, des échanges de personnes et de compétences qui permettent d'un côté aux formateurs de se familiariser avec les entreprises pour être au courant de l'évolution technologique et en contact avec les matériels, techniques et procédés qu'elles utilisent et de l'autre, aux cadres des entreprises d'intervenir dans la formation des élèves, la réalisation des programmes de formation des établissements et dans l'évaluation des compétences des formés. Ce faisant, les élèves bénéficieront de stages en entreprises, en somme, une formation en alternance avec des périodes suffisamment étudiées.

Ensuite, des échanges d'informations qui permettront aux formateurs et aux formés d'être au fait des innovations technologiques intéressantes, des opportunités d'embauche d'offres de travaux en sous-traitance disponibles au sein des entreprises pendant que les entreprises seront mieux informées sur la nature et le nombre d'options et de filières de formation existantes dans les établissements.

Enfin, en échange de leur participation à la formation continue, les établissements pourront recevoir des financements soit directement des entreprises soit sous la forme des ressources mutualisées au niveau du FODEFCA lesquelles, dans le cadre d'une autonomie financière, seront utilisées pour améliorer leurs prestations. De par la qualité des relations, les établissements pourront même bénéficier le cas échéant, de la part des entreprises, de matériels onéreux devenus obsolètes mais pouvant être exploités à des fins pédagogiques.

3.1.4. Révision des statuts des formateurs

Le statut des formateurs est un élément clef de la restructuration du système d'enseignement technique et professionnel. La situation actuelle est que le statut particulier des cadres des enseignements technique et professionnel ne présente pas de spécificité par rapport à ceux des autres ordres d'enseignement. Si ce statut comporte quelques avantages tels que la garantie de l'emploi, il entraîne tout de même des rigidités notamment dans le cadre d'une collaboration « école-entreprise » ou dans la mise en place des mesures incitatives de nature à développer la motivation des formateurs. La réforme des

établissements devra donc s'accompagner d'une révision des statuts des enseignants du point de vue des missions, de la carrière et du renforcement des compétences.

3.1.4.1. Les missions

La perception que chaque individu a de son importance dans la société et de la reconnaissance de son rôle dans la société constituent un élément de motivation au même titre que la rémunération. De la sorte, le nouveau statut veillera à responsabiliser davantage le formateur et à lui assurer une meilleure représentation sociale. La nouvelle lettre de mission devra, entre autre attributions, permettre au formateur :

- d'être associé aux prises de décision relatives au fonctionnement des établissements ;
- de participer à l'identification des besoins qualitatifs et quantitatifs en formation, à l'établissement des référentiels et profils de compétences et à la conception de programmes correspondants ;
- de réaliser et d'évaluer les actions de formations ;
- d'assurer le tutorage des élèves en stage dans les entreprises et ;
- de promouvoir ou faciliter l'insertion professionnelle des formés.

Comme on le voit, le formateur n'est plus seulement un enseignant mais plutôt un animateur de la vie économique qui se situe au début et à la fin du système de formation, le trait d'union qui lie l'emploi et la formation. Ceci devrait pouvoir se répercuter sur son traitement.

3.1.4.2. La carrière

Conformément à ses charges, le texte du nouveau statut devra être rédigé dans le sens de la revalorisation de la fonction des formateurs qui va au-delà du métier d'enseignant. Ainsi, le formateur devra :

- connaître des promotions régulières et dans les formes les plus transparentes et équitables possibles ;
- bénéficier en dehors du salaire de base, d'avantages spécifiques plus attrayants et motivants surtout qu'il devra être en contact avec les entreprises ;

- jouir de conditions de travail plus favorables et de moyens d'intervention adéquats, toutes choses qui améliorent son image sociale ;
- au titre de sa participation aux actions de formation continue ou de conseil assurées par l'établissement, tirer un revenu supplémentaire ;
- à titre d'incitation, et de reconnaissance de l'importance du rôle du sous secteur, bénéficier d'une bonification d'un ou de deux échelons en début de carrière.

3.1.4.3. Le renforcement des compétences

Au nombre des lacunes qui portent atteinte à l'efficacité du système, on note en ce qui concerne le personnel enseignant, une qualification technico-pédagogique insuffisante et peu orientée vers la pratique professionnelle. S'agissant du corps de contrôle et d'encadrement pédagogique, il est presque inexistant. Enfin, le personnel administratif manque de recyclage. C'est pourquoi, l'instauration d'une gestion prévisionnelle des effectifs est d'une urgente nécessité pour parvenir à l'établissement d'un plan national de formation, de perfectionnement et de promotion du personnel de l'ETFP.

Considérant la nouvelle mission des formateurs, la modernisation du statut du formateur doit permettre de disposer d'un personnel enseignant mieux formé et compétent grâce à :

- une redéfinition des profils des formateurs et des responsables des structures en vue de recrutements et de nominations plus sélectifs et mieux réalisés,
- la mise en place de programmes adéquats de formation et de perfectionnement de formateurs nouveaux et anciens et couvrant à la fois les spécialités techniques et les méthodes didactiques d'enseignement et de formation,
- l'institutionnalisation de sessions périodiques d'acclimatation et de recyclage en entreprise des formateurs à prendre en compte dans la gestion de leur carrière,
- une utilisation des professionnels des entreprises et des administrations comme vacataires dans les établissements,
- l'institution de journées pédagogiques annuelles permettant aux formateurs de s'enrichir sur le plan professionnel soit en abordant des thèmes

d'actualité, soit en échangeant sur les expériences et méthodes de travail et les difficultés occasionnelles rencontrées par certains,

- la constitution en tant que de besoin, de groupes de travail réunissant périodiquement des formateurs et des professionnels des entreprises pour échanger sur les nouvelles exigences des postes et la pertinence des formations offertes.

Par ailleurs, le renforcement des compétences devra s'étendre au recrutement et à la formation d'inspecteurs dans les différentes options en vue de la réhabilitation du corps de contrôle nécessaire au maintien permanent de la qualité de l'offre et à l'évolution de la carrière des formateurs.

Enfin, le personnel administratif devra également bénéficier de formation pour accompagner le mouvement et se montrer à la hauteur des nouveaux défis.

Au total, les perspectives d'amélioration de la qualité de l'offre de formation visent à augmenter simultanément l'efficacité, l'efficience et la qualité des prestations des structures de formation professionnelle dans le cadre d'une gestion responsable et économique.

3.2. Formation continue

Les éléments abordés ci-dessus devraient être repris pour le compte de la formation continue dans la mesure où ce sous-système est ouvert à tout le potentiel de formation disponible. Cependant, il convient au regard de sa spécificité, de mettre l'accent sur quelques aspects.

3.2.1. Ingénierie de la formation

La pratique courante qui consiste à proposer aux entreprises des programmes de formation sans identification des besoins et une analyse préalable a montré ses limites en termes d'adéquation aux besoins et de suivi-évaluation après la formation. En effet, les employeurs, en l'absence d'indicateurs chiffrés de résultats et de moyens n'ont pas pu cerner

les effets de la formation sur leur personnel de sorte qu'ils se sont détournés de ce précieux outil de compétitivité et de valorisation des ressources humaines.

Désormais, une clarification des rôles s'impose et l'amateurisme devra faire place au professionnalisme de façon à ce que chaque acteur s'occupe davantage de sa mission et se préoccupe de la qualité des résultats.

Ainsi, la décision de former devra partir des entreprises sous forme de demande exprimée aux structures de formation. Cela appelle l'exécution de certaines tâches préalables au niveau des entreprises à savoir :

- l'identification des besoins de formation qui sont fonction de la stratégie de l'entreprise, de sa politique sociale et de l'expression des attentes des individus (salariés),
- l'analyse des besoins à laquelle devront être impliqués les différents acteurs (chefs hiérarchiques, syndicats professionnels, direction générale, etc.),
- l'élaboration du plan de formation qui est la meilleure synthèse possible entre les moyens de développement des compétences dont se dote l'entreprise pour atteindre ses objectifs et ceux d'évolution de la carrière professionnelle des salariés par le maintien et le progrès de leur qualification²⁵. Le plan devrait donc être référé à des objectifs plus qu'à des titres de stage.

C'est à la suite de ce travail que les structures de formation, suivant la nature de la demande, devront proposer dans une certaine cohérence, les contenus des différents programmes de formation car il n'est pas superflu de rappeler que toutes les difficultés de l'entreprise ne se résolvent pas par la formation. Une simple réorganisation des méthodes, un redéploiement de personnel, etc. peuvent avoir de meilleurs effets que la formation.

Qu'il s'agisse de l'entreprise ou de la structure de formation, cette démarche fait appel à des compétences dont il faudrait doter les différents intermédiaires.

²⁵ Manager la formation Alain Meignant- 4^{ème} édition p. 223.

3.2.2. Renforcement des compétences des acteurs

Le marché de la formation continue à l'opposé du système initial met en mouvement un nombre important d'acteurs encore appelés intermédiaires parce que se situant à un niveau de la chaîne où suivant une approche systémique, chacun apporte sa contribution pour l'atteinte des objectifs fixés à la formation. Pour y parvenir, il est fondamental que les uns et les autres se convainquent de l'existence des différents maillons afin que chaque spécialiste se positionne à l'endroit idéal où ses compétences seront utiles. C'est en l'absence des autres intermédiaires que les formateurs ont été jusqu'ici les seuls spécialistes de la formation. Sans pour autant dénier à un individu le droit de disposer de plusieurs compétences en la matière, on a affaire généralement dans le domaine aux :

- responsables de formation des entreprises qui ont la charge de l'élaboration, de l'exécution et du suivi des plans de formation ;
- consultants chargés qui, de l'ingénierie, qui du conseil et qui encore de l'audit des compétences et de la formation ;
- formateurs chargés de transmettre les connaissances à partir des méthodologies propres à chaque situation, etc..

Dans le cas du Bénin, la tâche principale sera de procéder à un état des lieux, de faire l'inventaire des spécialistes nécessaires au système et enfin d'élaborer un plan de formation pour l'ensemble des intermédiaires. Le succès des actions de formation est donc tributaire de cette démarche-qualité qui nous l'espérons se mettra progressivement en place avec le démarrage des activités du FODEFCA.

3.3. Apprentissage

La formation professionnelle par apprentissage est la voie pour l'insertion dans le secteur informel. Si l'on sait que l'artisanat est la mère des industries, on devrait cesser de voir le secteur informel comme une survivance condamnée, un simple exutoire de crise mais plutôt comme la composante habituelle d'un processus d'industrialisation.

Pendant longtemps encore, ce système mettra sur le marché du travail des cohortes assez importantes de formés. Le problème ne sera donc pas de formaliser le système d'apprentissage mais de l'améliorer et de le dynamiser dans l'intérêt des apprentis, des entreprises et de la société. En d'autres termes, il s'agira de corriger les insuffisances du système en lui conservant toute sa capacité d'adaptation.

3.3.1. Formation des maîtres-artisans

L'amélioration des qualifications des maîtres-artisans est nécessaire pour la compétitivité de leurs produits dans le cadre de l'intégration sous-régionale devenue effective depuis la mise en application du Tarif Extérieur Commun.

Le perfectionnement des patrons en conception, finition, gestion et méthodologie est aussi essentiel pour une meilleure qualité des produits à la clientèle, une augmentation des revenus, la transition d'unités vers le secteur formel et un meilleur encadrement des apprentis.

3.3.2. Conception de manuels pédagogiques

Pour améliorer la méthode d'enseignement et suivre une certaine progression dans la formation, il doit être élaboré pour chaque corps de métier, des documents contenant les notions de base pour servir de supports de cours et plus tard dans l'exercice du métier.

3.3.3. Conception des programmes d'apprentissage par objectifs

La question au cœur de cette conception est l'uniformisation du langage au niveau de chaque corps de métier. Ainsi, par une approche consensuelle et conventionnelle, l'apprentissage pourra être structuré en objectifs terminaux pour faciliter l'évaluation de fin de formation de même que l'organisation de test final sous la supervision d'un groupement professionnel.

3.3.4. Formation duale

Afin d'assurer une formation complète à l'apprenti, le système devra être organisé de façon à permettre à l'apprenant de suivre des cours théoriques dans des centres spécialisés pour compléter sa formation.

3.3.5. Echanges d'apprentis entre ateliers

Le système ayant été bâti sur un régime de solidarité sans considération à la concurrence, des patrons peuvent, dans un climat de confiance mutuelle, instituer des échanges entre ateliers au profit d'apprentis en fin de formation afin de leur permettre si besoin en était, d'acquérir des compétences complémentaires.

CESAD

CONCLUSION

BIOTHEQUE

Il apparaît essentiel de retenir à travers les développements qui ont précédé que la recherche de l'adéquation entre l'emploi et la formation est une préoccupation permanente de tout le corps social dont la réponse se trouve dans la capacité de l'offre de formation à satisfaire la demande, c'est-à-dire les besoins réels et prévisibles du marché du travail.

Or, en l'état actuel de notre potentiel, il est constaté que :

- A l'opposé des filières de formation tertiaires sur-représentées comparativement à la demande existante, l'offre du réseau de l'enseignement technique et professionnel est faible en ce qui concerne les secteurs primaire et secondaire actuellement pourvoyeurs d'emploi, mais surtout considérés dans tous les documents officiels, comme étant les socles du développement économique et social du Bénin, *exemples*
- L'offre de formation continue est aussi concentrée pour sa part, dans les domaines du tertiaire au détriment des filières industrielles, *lesquelles ?*
- Le système d'apprentissage, voie par excellence de formation aux métiers et principal pourvoyeur d'emplois dans le secteur informel, ne bénéficie pas encore de toute l'attention qu'il mérite en vue de combler ses déficiences relatives à la maîtrise des outils et des connaissances théoriques découlant des évolutions technologiques. *exemples*

Au regard de ces éléments et par rapport à la vocation de la formation professionnelle, il a été recommandé que les formules actuelles de l'ETP s'ouvrent à l'environnement au sein duquel elles évoluent et pour lequel elles existent, s'harmonisent aux nécessités du marché et à la vision des entreprises afin de mieux s'adapter aux mutations très rapides du monde moderne et répondre promptement aux besoins nouveaux.

De même, il a été suggéré qu'une attention particulière soit portée vers les technologies endogènes et toutes les actions de formation jusque-là marginalisées ou négligées en vue de leur exploitation ou de leur intégration éventuelle dans le système.

lesquelles ?

Par ailleurs, il a été encouragé une concertation efficace et régulière entre le secteur de la formation et les milieux professionnels suite à laquelle, entre autres avantages, de nombreux créneaux porteurs pourront se révéler afin d'augmenter et d'améliorer les possibilités d'offres de formation.

Le présent document précise enfin que toute ces perspectives ne peuvent se réaliser à la hauteur des attentes sans une synergie dynamique entre les besoins du marché du travail, les actions des professionnels de la formation, des organisations professionnelles et consulaires, des partenaires sociaux et celles des autorités et autres décideurs politiques.

C'est pourquoi nous souhaitons que, dans la recherche d'une meilleure démarche qui allie efficacité de l'offre et résultats, les responsables du secteur parviennent à vaincre les quelques résistances encore perceptibles et inhérentes à tout changement pour axer définitivement le système de formation professionnelle sur la demande et ceci, pour le plus grand bonheur de la profession, le succès des différents plans et programmes de développement économique et social et à la satisfaction et la joie de chacun et de tous les béninois.

CESAG

BIBLIOGRAPHIE

OTHEQUE

- 1- Actes des Etats Généraux de l'Education, Cotonou, 2-9 Octobre 1990.
- 2- Annuaire Statistique des Enseignements Technique et Professionnel, Année Scolaire 1997 – 1998, Mai 2000.
- 3- Document de Politique et d'orientation de la Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (28 mars 2001).
- 4- Gérer ses ressources humaines – Pierre LEVASSEUR, Collection Affaires les Editions de l'Homme.
- 5- L'Afrique subsaharienne : de la crise à une croissance durable – Banque Mondiale (1989).
- 6- L'emploi et la formation dans un contexte de crise économique : cas de l'Afrique d'expression française – Jean-Bernard Célestin BIT. P.1
- 7- Magazine de l'Entreprise n°7 septembre 2001.
- 8- Politique Nationale de Formation Professionnelle Continue (30 décembre 1998).
- 9- Rapport sur analyse du marché du travail – CIDE (Décembre 2000).
- 10- Rapport sur l'emploi dans le monde. BIT 1998 – 1999.
- 11- Rapport sur le cadre méthodologique d'implantation de programme – CIDE, décembre 2000.
- 12- Rapport sur le cours intensif de formation sous-régional sur l'éducation, l'emploi et la planification des ressources humaines – IPE Cotonou, 26 Octobre – 6 Novembre 1992.
- 13- Séminaire de haut niveau sur les nouveaux statuts des formateurs et des établissements de formation technique et professionnelle en Afrique francophone – Turin, 24 – 28 mai 1993.

Etudes Nationales de perspectives à long terme pour
le dével. éco. et soci. du Bénin à l'horizon 2025
(cité p. 52)

CESAG

ANNEXES

OTHEQUE

ANNEXE 12

FONDEMENTS JURIDIQUES

CONSTITUTION (LOI 90-32 DU 11 DECEMBRE 1990)

Article 8 : « la personne humaine est sacrée et inviolable. L'Etat a l'obligation de la respecter et de la protéger. Il lui garantit un plein épanouissement. A cet effet, il assure à ses citoyens l'égal accès à la santé, à l'éducation, à la culture, à l'information, à la formation professionnelle et à l'emploi ».

CODE DU TRAVAIL (LOI N°98-004 DU 27 JANVIER 1998)

Article 266 : « L'Administration du Travail comprend l'ensemble des services qui, placés sous l'autorité du ministre chargé du travail, assurent en matière de travail, d'emploi, d'orientation, de formation professionnelle et de sécurité sociale, un rôle de conception, de conseil, d'impulsion, de coordination et de contrôle ».

CONVENTION COLLECTIVE GENERALE DU TRAVAIL (MAI 1974)

..... Affirmant leur commune détermination d'améliorer le niveau de vie des travailleurs et leurs conditions de travail, notamment :

- a) Par l'institution d'encouragement à la productivité et d'accessoires de salaires, les rémunérations doivent être fixées... et en fonction de la spécialisation des travailleurs et des normes de production.
- b) Par la rationalisation et le développement de la formation professionnelle par la fixation d'un commun accord, d'une classification professionnelle tenant compte de la spécialisation effective des travailleurs ainsi que par le classement individuel des travailleurs dans les différentes catégories professionnelles dans le souci de favoriser la carrière des travailleurs et leur promotion dans les catégories supérieures. ... ».

CESAG - BIBLIOTHEQUE

ANNEXES

ANNEXE 1**EFFECTIF DES ELEVES PAR OPTION DANS LE PUBLIC ET PRIVE**

1997 - 1998

OPTION \ NIVEAU	CYCLE I			CYCLE II			TOTAL		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
STAG	1477	1497	2974	3131	2529	5660	4608	4026	8634
STI	1856	119	1975	1003	92	1095	2859	211	3070
STA	421	51	472	267	24	291	688	75	763
SANTE	147	369	516	283	503	786	430	872	1302
H-R	35	141	176	-	-		35	141	176
EFS	10	150	160	4	15		14	165	179
ENSEMBLE	3946	2327	6273	4688	3163	7851	8634	5490	14124

- STAG : Sciences et Techniques Administratives et de Gestion
- STI : Sciences et Techniques Industrielles
- STA : Sciences et Techniques Agricoles
- SANTE : Santé
- H-R : Hôtellerie – Restauration
- EFS : Enseignement Familial et Social

ANNEXE 2**EFFECTIF DES ELEVES PAR CYCLE ET PAR OPTION**

1997 - 1998

Enseignement public

OPTION \ NIVEAU	CYCLE I			CYCLE II			TOTAL		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
STAG	214	302	516	1226	820	2046	1440	1122	2562
STI	1150	49	1199	739	31	770	1889	80	1969
STA	394	49	443	261	22	283	655	71	726
SANTE	89	158	247	186	259	445	275	417	692
H-R	4	41	45	-	-	-	4	41	45
EFS	-	-	-	4	15	19	4	15	19
ENSEMBLE	1851	599	2450	2416	1147	3563	4267	1746	6013

- STAG : Sciences et Techniques Administratives et de Gestion
- STI : Sciences et Techniques Industrielles
- STA : Sciences et Techniques Agricoles
- SANTE : Santé
- H-R : Hôtellerie – Restauration
- EFS : Enseignement Familial et Social

ANNEXE 3

NOMBRE D'ETABLISSEMENTS ET EFFECTIF DES ELEVES PAR DEPARTEMENT

1997 - 1998

NIVEAU DEPARTEMENT	Nbre Ets	CYCLE I				CYCLE II				TOTAL
		1ère a	2ème a	3ème a	Total	1ère a	2ème a	3ème a	Total	CI & CII
ATLANTIQUE	75	799	465	283	1547	636	574	383	1593	3140
		550	529	168	1247	604	478	440	1522	2769
		1349	994	451	2794	1240	1052	823	3115	5909
BORGOU	4	42	18	27	87	91	31	11	133	220
		73	26	16	115	130	19	4	153	268
		115	44	43	202	221	50	15	286	488
MONO	3	36	14	-	50	28	6	3	37	87
		15	5	-	20	5	3	4	12	32
		51	19	-	70	33	9	7	49	119
OUEME	12	145	169	38	352	142	147	120	409	761
		182	90	40	312	116	89	79	284	596
		327	259	78	664	258	236	199	693	1357
ZOU	5	32	18	9	59	61	26	13	100	159
		20	6	8	34	36	6	3	45	79
		52	24	17	93	97	32	16	145	238
ENSEMBLE	99	1054	684	357	2095	958	784	530	2272	4367
		840	656	232	1728	891	595	530	2016	3744
		1894	1340	589	3823	1849	1379	1060	4288	8111

ANNEXE 4

**EFFECTIF DES ENSEIGNANTS PAR QUALIFICATION ET PAR FILIERE AU BENIN
1997 - 1998**

Public et privé

SPECIALITES	PROFESSEURS CERTIFIES			PROFESSEURS ADJOINTS			INSTITUTEURS			TOTAL		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
SECRETARIAT	7	0	7	35	3	38	61	8	69	103	11	114
COMPTABILITE	16	0	16	124	5	129	67	7	74	207	12	219
ENSEIGNEMENT GENERAL	74	14	88	406	21	427	121	6	127	601	41	642
EFS	2	1	3	4	0	4	6	0	6	12	1	13
HOTELLERIE RESTAURATION	0	0	0	11	1	12	12	4	16	23	5	28
FABRICATION MECANIQUE	10	0	10	6	0	6	6	0	6	22	0	22
GENIE-CIVIL	5	1	6	8	0	8	23	0	23	36	1	37
FROID CLIMATISATION	1	1	2	2	0	2	2	0	2	5	1	6
TOPOGRAPHIE	4	0	4	4	0	4	11	0	11	19	0	19
OUVR BOIS BATIMENT	3	2	5	6	0	6	16	0	16	25	2	27
ELECTRICITE	13	0	13	7	0	7	11	0	11	31	0	31
PLOMBERIE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
CONSTR. MECANIQUE	2	0	2	2	0	2	0	0	0	4	0	4
MECANIQUE AUTO	7	0	7	5	0	5	3	0	3	15	0	15
SANTE	44	4	48	35	10	45	18	33	51	97	47	144
MACHINISTE AGRICOLE	6	0	6	2	0	2	0	0	0	8	0	8
GENIE-RURAL	4	0	4	0	0	0	2	0	2	6	0	6
PRODUCTION ANIMALE	9	0	9	7	0	7	3	0	3	19	0	19
PRODUCTION VEGETALE	14	0	14	6	2	8	5	1	6	25	3	28
AGRO ECONOMIE	6	0	6	2	0	2	0	0	0	8	0	8
CHASSE EAUX FORET	3	1	4	0	0	0	0	0	0	3	1	4
ZO AGRO METEOROLOGIE	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
TECHNOL. ALIMENT	6	0	6	0	0	0	0	0	0	6	0	2
TECHNIQUE ADMINISTRATIVE	2	0	2	14	2	16	6	0	6	22	1	23
PECHE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TRANSIT	0	0	0	31	0	31	4	0	4	35	0	35
ELECTRO TECHNIQUE	11	0	11	0	0	0	11	0	11	22	0	22
ECONOMIE	4	0	4	40	1	41	12	1	13	56	2	58
INFORMATIQUE	1	0	1	4	0	4	10	1	11	15	1	16
ENSEMBLE	257	24	281	762	45	807	410	61	471	1429	129	1558

ANNEXE 5

**EFFECTIF DES ENSEIGNANTS PERMANENTS PAR QUALIFICATION ET PAR DISCIPLINE AU BENIN
1997 – 1998**

QUALIFICATIONS DISCIPLINES	PROFESSEURS CERTIFIES			PROFESSEURS ADJOINTS			INSTITUTEURS			TOTAL		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
SECRETARIAT	2	0	2	1	1	2	8	2	10	11	3	14
COMPTABILITE	8	0	8	23	5	28	16	5	21	47	10	57
ENSEIGNEMENT GENERAL	9	9	18	38	4	42	15	3	18	62	16	78
EFS	2	1	3	2	0	2	0	6	6	4	7	11
HOTELLERIE RESTAURATION	0	0	0	0	1	1	0	4	4	0	5	5
FABRICATION MECANIQUE	8	0	8	4	0	4	5	0	5	17	0	17
GENIE-CIVIL	4	1	5	6	0	6	6	0	6	16	1	17
FROID CLIMATISATION	1	1	2	2	0	2	2	0	2	5	1	6
TOPOGRAPHIE	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
OUVR BOIS BATIMENT	0	1	1	4	0	4	10	0	10	14	1	15
ELECTRICITE	9	0	9	5	0	5	0	5	5	14	5	19
CONSTR. MECANIQUE	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
MECANIQUE AUTO	7	0	7	4	0	4	3	0	3	14	0	14
SANTE	1	2	3	0	0	0	6	19	25	7	21	28
MACHINISTE AGRICOLE	5	0	5	1	0	1	0	0	0	6	0	6
GENIE-RURAL	4	0	4	0	0	0	2	0	2	6	0	6
PRODUCTION ANIMALE	8	0	8	7	0	7	3	0	3	18	0	18
PRODUCTION VEGETALE	9	0	9	2	1	3	3	0	3	14	1	15
AGRO ECONOMIE	6	0	6	2	0	2	0	0	0	8	0	8
EAUX CHASSE FORET	3	1	4	0	0	0	0	0	0	3	1	4
ZO AGRO METHEOLO	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TECHNOL. ALIMENT	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6
TECHNIQUE ADMINISTRATIVE	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
PECHE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
ELECTRO TECHNIQUE	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	4
ENSEMBLE	104	16	120	104	12	116	79	44	123	287	72	359

ANNEXE 6

**EFFECTIF DES ENSEIGNANTS PAR QUALIFICATION ET PAR DISCIPLINE AU BENIN
1997 - 1998**

ENSEIGNEMENT PRIVE

QUALIFICATIONS SPECIALITES	Professeurs certifiés			Professeurs adjoints			Instituteurs			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
SECRETARIAT	5	0	5	34	2	36	53	6	59	92	8	100
COMPTABILITE	8	0	8	101	0	101	51	2	53	160	2	162
COMMERCE TECH ADMINIS.	0	0	0	14	1	15	6	0	6	20	1	21
ENSEIGNEMENT GENERAL	65	5	70	368	17	385	106	3	109	539	25	564
HOTELLERIE RESTAURAT.	0	0	0	9	0	9	12	0	12	21	0	21
FABRICATION MECANIQUE	2	0	2	2	0	2	1	0	1	5	0	5
GENIE-CIVIL	1	0	1	2	0	2	17	0	17	20	0	20
TOPOGRAPHIE	2	0	2	4	0	4	11	0	11	17	0	17
OUVR BOIS BATIMENT	3	1	4	2	0	2	6	0	6	11	0	12
EFS	0	0	0	2	0	2	6	0	6	8	0	8
ELECTRICITE	4	0	4	2	0	2	6	0	6	12	0	12
MECANIQUE AUTO	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
SANTE	43	2	45	35	10	45	12	14	26	90	26	116
MACHINIS. AGRICOLE	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2	0	2
INFORMATIQUE	1	0	1	4	0	4	10	1	11	15	1	16
PRODUCT. ANIMALE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
PRODUCT. VEGETALE	5	0	5	4	1	5	2	1	3	11	2	13
ZO METHEOLO AGRO	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
ECONOMIE	4	0	4	40	1	41	12	1	13	56	2	58
ELECTRONIQUE	5	0	5	3	1	4	11	0	11	19	1	20
TRANSIT	0	0	0	31	0	31	6	0	6	37	0	37
ENSEMBLE	151	8	159	659	33	692	328	28	356	1138	69	1207

ANNEXE 7

RESULTATS DES EXAMENS PAR CYCLE ET PAR OPTION

1997 – 1998

ENSEIGNEMENT PUBLIC

NIVEAU OPTIONS	CYCLE I				CYCLE II			
	I	P	A	%	I	P	A	%
STAG	155	155	34	21,93	667	667	278	41,86
STI	414	413	286	69,24	161	161	105	65,21
SANTE	67	67	67	100	141	141	137	97,16
STA	102	102	102	100	42	42	41	9,47
EFS	-	-	-	-	12	12	10	83,33
H-R	13	13	11	73,33	-	-	-	-
TOTAL	751	750	500	66,66	1023	1023	571	55,81

Au 1^{er} Cycle l'examen du CAP se fait en STI, H-R, EFS et en STAG
 DIA en Santé
 BEAT en STA

Au second Cycle il y a le BAC en STAG
 DT en EFS et en STI
 DIE en Santé
 DEAT en STA.

ANNEXE 8

RESULTATS AUX EXAMENS PAR CYCLE ET PAR OPTION

1997 – 1998

ENSEIGNEMENT PRIVE

NIVEAU OPTIONS	CYCLE I				CYCLE II			
	INSCRITS	PRESENTS	ADMIS	POURCENT	INSCRITS	PRESENTS	ADMIS	POURCENT
STAG	1488	1376	825	59,95	935	832	324	38,94
STI	242	236	125	52,85	43	43	21	48,83
STA	3	3	0	0	-	-	-	-
ENSEMBLE	1733	1615	950	58,82	978	875	345	39,42

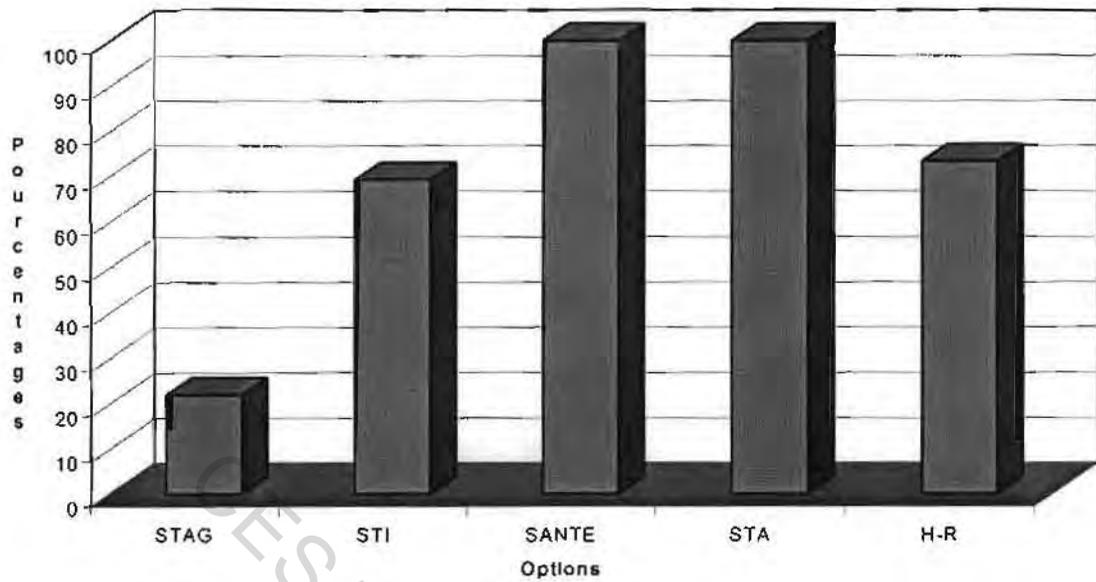
ANNEXE 10

EVOLUTION DES RESULTATS AUX EXAMENS PAR OPTION

ANNEES OPTIONS	1993 - 1994				1994 - 1995				1995 - 1996				1996 - 1997				1997 - 1998			
	I	P	A	%	I	P	A	%	I	P	A	%	I	P	A	%	I	P	A	%
STAG (CAP)	1915	1780	476	26,74	2430	2239	701	31,3	2951	2689	584	21,71	430	430	203	47,2	155	155	34	21,93
STI (CAP)	850	530	236	44,52	280	280	170	60,71	907	852	170	60,71	401	401	244	60,8	414	413	308	74,57
STA (BEAT)	72	72	69	95,83	61	61	61	100	72	72	62	88,71	81	81	72	90,1	103	102	102	100
SANTE (BIA)	36	36	36	100	63	63	63	100	53	53	53	100	71	71	62	87,3	67	67	67	100
EPS (CAP)	-	-	-	37	37	13	35,13	11	11	9	81,8	25	27	27	15	55,6				
H-R (CAP)	-	-	-	3	3	3	3	100	7	7	6	85,71	12	12	*9	75	13	13	11	84,61

ANNEES OPTIONS	1993 - 1994				1994 - 1995				1995 - 1996				1996 - 1997				1997 - 1998			
	I	P	A	%	I	P	A	%	I	P	A	%	I	P	A	%	I	P	A	%
STAG (BAC)	1517	1386	528	38,09	2005	1764	781	44,27	25,28	2203	893	40,53	512	509	242	47,5	667	664	278	41,73
STI (DTI)	189	189	54	25,57	193	193	36	18,65	173	173	76	43,93	295	277	88	31,8	161	161	105	65,21
STA (DEAT)	34	34	34	100	32	32	32	100	34	34	34	100	33	33	33	100	43	43	42	97,67
SANTE	111	110	108	98,18	82	82	82	100	91	91	83	91,2	90	90	88	97,8	141	141	137	97,16
EPS	10	10	10	100	11	11	6	54,54	12	11	7	63,63	21	20	14	70	12	12	8	66,66

Taux de réussite aux examens du premier cycle

ANNEXE 11

Taux de réussite aux examens du second cycle

