



MINISTÈRE DES ENSEIGNEMENTS
SECONDAIRE, TECHNIQUE ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

RÉPUBLIQUE DU BÉNIN

Route de l'aéroport
☎ : 10BP 250 Cotonou
☎ : (229) 21 32 38 43 ; Fax : 21 32 41 88
Web : www.enseignementsecondaire.gouv.bj



Atelier régional

Renforcement des systèmes d'apprentissage
dans l'économie informelle en Afrique pour
promouvoir la qualité, l'innovation et
les transitions vers la formalité.

Cotonou, 22-23 février 2023



International
Labour
Organization



Network for international policies and
cooperation in education and training
Réseau sur les politiques et la coopération
internationales en éducation et en formation



ADDET AGENCE DE DÉVELOPPEMENT DE
L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
PRÉSIDENCE DE LA RÉPUBLIQUE DU BÉNIN



LA BANQUE MONDIALE
BIRD - IDA - GROUPES DE LA BANQUE MONDIALE



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Les intrants du Bénin

Février 2023

Réalisé avec le soutien du projet :

Promotion de la Formation Professionnelle au Bénin
(ProFoP)



Mise en œuvre

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
ETAT ACTUEL DE L'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL DANS LE SECTEUR INFORMEL	3
RÔLE DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'ARTISANS (OPA) DANS L'APPRENTISSAGE AU BENIN.....	7
DEVELOPPEMENT DE PROGRAMME DE CERTIFICATION DE L'APPRENTISSAGE PAR LA METHODOLOGIE DACUM.....	12
FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE DUAL AU BENIN	18
ÉTUDES DE TRAÇABILITE OU SUIVI DES PARCOURS DES APPRENTIS APRES L'APPRENTISSAGE ET EVALUATION DES SYSTEMES D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL INFORMEL.....	22

ETAT ACTUEL DE L'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL DANS LE SECTEUR INFORMEL

BIO YARA O. Jean-Pierre

Directeur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

oroubio@gmail.com

Historique

L'apprentissage professionnel dans le secteur informel est celui qui est le plus pratiqué au Bénin. Il est pratiqué essentiellement dans le secteur de l'artisanat. Il est aussi présent dans le secteur de l'agriculture mais beaucoup plus renforcé dans le cadre familial.

Les principaux acteurs sont les artisans qui, au fil des années, se sont regroupés en des organisations professionnelles jusqu'à créer la Confédération Nationale des Artisans du Bénin (CNAB) et l'Union des Chambres Interdépartementales des Métiers du Bénin (UCIMB) placée sous la tutelle du Ministère en charge des petites et moyennes entreprises. Ces deux organes ont pour objectif de défendre les intérêts du secteur, mais également de mieux répondre aux besoins d'élévation des niveaux de formation et de qualification de leurs membres.

Au terme de la Loi n°2020-24 du 02 septembre 2020, l'UCIMB fait place à la CMA-Bénin dont les activités ont réellement démarré au cours du dernier trimestre de l'année 2022. Celle-ci assure pour les artisans, les ouvriers-artisans, les maitres-artisans, les tacherons, les apprentis, les aides familiales, le conjoint de l'artisan et les organisations professionnelles de l'artisanat, une mission de formation, de conseil et d'accompagnement, d'identification et d'immatriculation des entreprises artisanales, et de représentation auprès de l'ensemble des pouvoirs publics et autres institutions.

Mise en œuvre de la formation

L'apprentissage professionnel dans le secteur informel s'adresse aux déscolarisés précoces et aux non scolarisés, âgés, en principe de 15 ans au moins.

L'accès à la formation est conditionné par la signature d'un contrat d'apprentissage qui jusqu'aujourd'hui n'est pas encore stabilisé ni en fonction des métiers, ni en fonction du découpage territorial. Ce qui fait que souvent cela reste à la discrétion du maitre ou de l'organisation professionnelle à laquelle il appartient.

L'apprentissage est assuré par des maitres artisans qui, pour la plupart, ont « un niveau d'études relativement bas et une formation généralement acquise sur le tas, avec un apprentissage de longue durée non codifié et basé sur le mimétisme ». Il se déroule dans les micro-entreprises appelés ateliers.

Par ailleurs, pour l'animation continue des centres de formation professionnelle et d'apprentissage relevant du Ministère en charge de la formation professionnelle, le même type d'apprentissage y est aussi offerte. Ceci pourrait prendre fin si les actions prévues dans la stratégie notamment la généralisation de la formation duale sont mises en œuvre.

A la date d'aujourd'hui, il n'existe pas de documents curriculaires pour la conduite de la formation. Toutefois, le Ministère en charge de la formation professionnelle, avec l'appui de la coopération suisse a élaboré des chartes et des matrices de compétences pour une quarantaine de métiers.

La durée moyenne de formation est de trois (3) ans mais reste pour la plupart à l'appréciation du maître en fonction des compétences acquises par l'apprenti. Elle dépend aussi de l'intensité de la production des entreprises.

Certification de la formation

Le Certificat de Qualification aux Métiers est le diplôme qui a remplacé les attestations de fin d'apprentissage dénommées Diplôme de Fin d'Apprentissage que délivraient les maîtres-artisans aux apprentis à la fin de la formation. La création de ce diplôme est le résultat d'un long processus qui remonte en premier lieu, à la réforme de l'ETFP de 2001 qui avait aussi consacré aux établissements et centres de formation une triple vocation pour assurer :

- la formation initiale d'ouvriers qualifiés, de cadres moyens et de techniciens d'une part et en apprentissage dual la qualification des jeunes apprentis occupés dans le secteur de l'artisanat d'autre part ;
- la formation professionnelle continue des actifs en cours d'emploi, mais également pour les groupes sociaux sensibles au chômage ou occupés à de sous-emplois ou à des activités précaires ;
- la production de biens et services (cadre d'exercices pratiques d'éléments de fabrication de produits utiles en accordant de l'importance à la réalisation de biens qui se distinguent par leur qualité et leur originalité).

La création du diplôme du CQM a fait l'objet de la prise du décret N° 2005-117 du 17 mars 2005 portant Certification des Qualifications Professionnelles par apprentissage modifié par le décret N°2010-641 du 31 décembre 2010 portant le même titre. Cette modification avait été faite afin d'instituer au Bénin, la Validation des Acquis de l'Expérience ou Acquis Professionnels (VAE/VAP) ce qui n'a jamais été mis en œuvre.

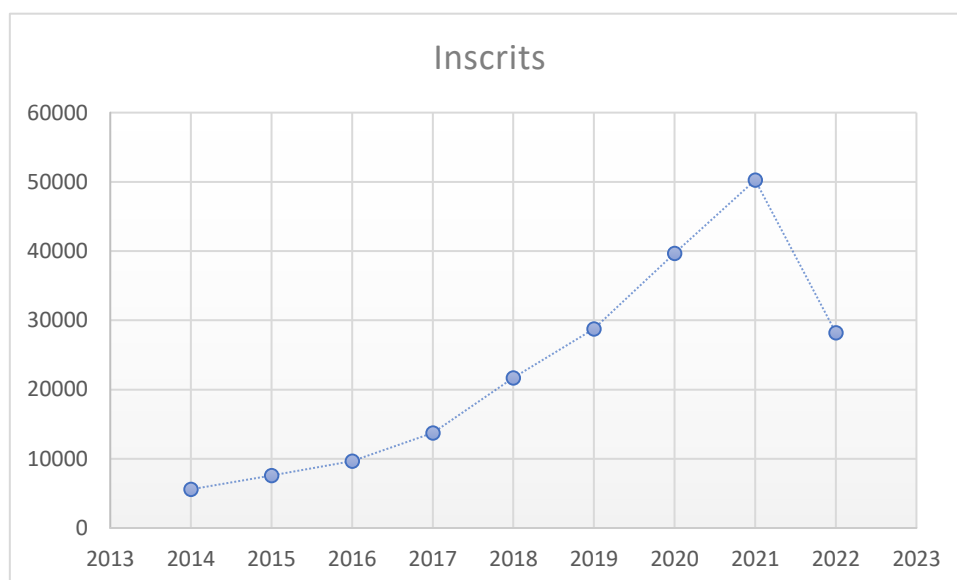
Sur la base du document cadre d'opérationnalisation soutenu par des textes réglementaires, la première session de l'examen du CQM s'est déroulé en 2013 à titre expérimental avec un effectif de 1190 candidats inscrits.

Les textes pris sont les suivants :

- arrêté interministériel n° 0015/MESTFPRIJ/MCAAT/MTFP/DC/SGM/DIP/DEC/DAMA/DFQP/SA du 20 février 2013 portant modalités d'organisation du CQM ;
- arrêté interministériel n°0016/MESTFPRIJ/MCAAT/MTFP/MCMEJF/MAEP/DC/SGM/DRFM/DEC/DFQP/SA du 20 février 2013 portant création, attributions, composition et fonctionnement des commissions et comités d'organisation de l'examen du CQM ;
- arrêté interministériel n° 064/MESTFPRIJ/MEF/MCAAT/DC/SGM/DRFM/DEC/DFQP/SA du 27 mars 2013 portant mode de financement de l'organisation de l'examen du CQM.

La généralisation à tous les départements s'est faite en 2017.

L'évolution des effectifs à cet examen se présente comme suit :



Graphique 1 : Évolutions des effectifs à l'examen du CQM de 2014 à 2022

Au cours de ces années, il a toujours été organisé deux sessions de l'examen en avril et en octobre. Cependant en 2022, au regard de la crise dans le secteur, une seule session a été organisée.

Au regard de la crise et des évolutions dans le secteur, le décret cité ci-dessus, a été abrogé et remplacé par le décret n° 2022-389 du 13 juillet 2022 portant certification des formations professionnelles par apprentissage en République du Bénin.

Les innovations contenues dans ce décret sont entre autres :

- l'institutionnalisation de l'Attestation de Qualification Professionnelle (AQP) ;
- la prise en compte du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) comme un mécanisme de certification ;

- l'implication de la Chambre des Métiers de l'Artisanat du Bénin dans l'organisation du Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) en lieu et place des organisations professionnelles d'artisans. A cet effet, les commissions professionnelles sont remplacées par les commissions de coordination qui sont composées essentiellement des structures administratives des ministères concernés et de la Chambre des Métiers de l'Artisanat du Bénin ;
- l'introduction de l'alphabétisation fonctionnelle et du numérique qui se fera de manière progressive dans les dispositifs de certification professionnelle par apprentissage ;
- toute la partie technique de l'organisation de l'examen du CQM est désormais dévolue à la Direction des Examens et Concours en lieu et place des Directions départementales en charge de la formation technique et professionnelle.

S'agissant des métiers concernés par le CQM, il faut souligner qu'à priori, aucun des 311 métiers de la nomenclature des métiers de l'artisanat n'est exclu. Il convient de rappeler que cette nomenclature a évolué et compte aujourd'hui 175 métiers.

Pour le compte de la dernière session de l'examen du CQM en 2022, l'on a dénombré 118 métiers.

Il est à noter qu'à côté de ce dispositif, il y'a le dispositif de la formation duale dont une partie se déroule pour l'instant dans le secteur informel au regard de l'inexistence d'un réseau d'entreprises conséquent. Cette formation est sanctionnée par l'obtention du Certificat de Qualification Professionnelle

Les réflexions sont en cours pour opérationnaliser le dispositif dans le secteur de l'agriculture.

RÔLE DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'ARTISANS (OPA) DANS L'APPRENTISSAGE AU BENIN

Cyr DAVODOUN Ph. D

Economiste du développement

comlandavodoun@gmail.com

La formation professionnelle par apprentissage est devenue de plus en plus un sujet qui s'invite dans les réflexions et dans les formulations de politique en raison de son fort potentiel à contribuer à la formation, à l'insertion et à l'emploi des jeunes. Elle se révèle donc comme une alternative à privilégier dans la résolution de la crise de l'emploi des jeunes. Mais, de la prise de conscience de son importance et de son utilité à l'étape d'en tirer le meilleur profit, le fossé est grand. En effet, le développement de la formation professionnelle par apprentissage fait intervenir plusieurs types d'acteurs avec des rôles spécifiques. L'ensemble de ces interventions devra se faire dans le strict respect du rôle de chacun. Au nombre des acteurs ayant une partition à jouer, on peut distinguer : les jeunes potentiels apprentis, les apprentis, les parents d'apprentis, les maîtres d'apprentissage, les Organisations Professionnelles d'Artisans (OPA), les centres de formation professionnelle et les structures Gouvernementales sans oublier les Partenaires au Développement. Dans le cas présent, il sera abordé la partition jouée par les OPA dans les efforts d'amélioration de l'apprentissage en mode traditionnel ou classique et en mode rénové au Bénin. Ainsi, le rôle des OPA sera passé en revue aussi bien au cours de la formation qu'à l'étape de la certification.

1. Rôle des opa dans l'amélioration de l'apprentissage traditionnel

L'apprentissage traditionnel est entre autres caractérisé au Bénin par, la délivrance à l'apprenti d'un diplôme de fin d'apprentissage par l'artisan formateur. Dans ce registre, l'artisan à lui seul, jouait à la fois le rôle de formateur et d'entité de certification. Le maître d'apprentissage opérait dans un système où « il dansait et s'applaudissait en même temps ». Pour mettre fin à cette situation, les artisans organisés en association professionnelle ont entrepris de responsabiliser leur association aux tâches d'évaluation et de sanction des compétences acquises par les apprentis à l'issue de leur formation. En lieu et place de l'artisan formateur d'une même association, c'est cette dernière qui organise l'évaluation finale des compétences des apprentis et délivre les diplômes de fin d'apprentissage. Dans cette configuration, chaque association disposait de son protocole d'examinations et de son modèle d'imprimé de diplôme de fin d'apprentissage traditionnel.

Ces expériences d'organisation des évaluations et de délivrance des diplômes de fin d'apprentissage par les associations professionnelles d'artisans sont portées à l'échelle communale ou municipale. Ainsi, les associations ont concédé cette tâche

d'évaluation finale des compétences des apprentis aux collectifs des associations et groupements d'artisans au niveau communal ou municipal. C'est dans ce contexte que furent institués les Examens de Fin d'Apprentissage Traditionnel (EFAT) avec l'appui technique du Bureau d'Appui aux Artisans (BAA) sur le financement de la Coopération Suisse au Bénin. Les EFAT ont consacré une harmonisation à l'échelle communale des examens et la délivrance d'un diplôme unifié au niveau de chaque commune. Trois organes sont créés par les collectifs à effet d'assumer cette responsabilité. On distingue : l'Assemblée Générale (AG) qui est l'organe de programmation de l'examen, de vote du budget et de lancement de la session d'examen ; le Conseil Consultatif Communal (CCC) qui est l'organe de pilotage et le Comité d'Organisation (CO) qui officie comme organe de mise en œuvre.

L'institutionnalisation et l'organisation des EFAT au niveau des collectivités décentralisées au Bénin ont engendré de nombreuses mutations très significatives et bénéfiques allant dans le sens de l'amélioration de l'apprentissage traditionnel. Ces différentes évolutions, qui présentent un caractère inédit, sont regroupées en quatre grandes catégories d'effets induits. On distingue :

- **L'harmonisation des éléments structurants** de l'apprentissage. Cette harmonisation concerne de l'amont à l'aval, les frais d'apprentissage, les durées d'apprentissage, les critères d'évaluation des compétences acquises en cours de formation et du format unique de diplôme délivré aux apprentis.
- **La suppression de pratiques rétrogrades** qui jettent le discrédit sur l'apprentissage traditionnel au Bénin. Ces pratiques supprimées ont pour nom : la dot de libération, les congés de libération, le rituel du dernier "palmatoire", les cérémonies ruineuses de libération et la légalisation des diplômes originaux.
- **L'instauration de bonnes pratiques.** Elles concernent ; l'instauration de registre des apprentis au niveau de chaque commune, la gestion de l'enregistrement des flux entrants et sortants de l'apprentissage ; l'institution de la carte d'apprentissage et la signature du contrat d'apprentissage.
- **La bonification de la formation initiale par apprentissage.** Les EFAT ont engendré un meilleur transfert de compétences de la part des patrons, un regain de conscience au niveau des apprentis, une valorisation de l'apprentissage et une évaluation objective des compétences.

2. Rôle des opa dans les dispositifs des certifications

La formation professionnelle par apprentissage est sanctionnée au Bénin par deux types de certifications. On distingue ; le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et la Certification de Qualification aux Métiers (CQM). L'existence de ces certificats est en parfaite adéquation avec les dispositions du code communautaire de

l'UEMOA. La mise en œuvre de ces certificats requiert l'implication des OPA qui ont leur partition à jouer. L'intervention des OPA est configurée selon chaque certificat.

- **Au niveau du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),**

Les OPA ont le portage de l'activité. Elles sont signataires du contrat tripartite FODEFCA – Centre de Formation Professionnelle – Associations. Le FODEFCA, après avoir notifié par courrier aux CFP qu'ils sont retenus, envoie la copie de cette lettre de notification des CFP, aux associations professionnelles d'artisans de la filière de formation concernées dans la localité. Il incombe donc aux OPA, la mobilisation et le versement des 10 % de la contrepartie des bénéficiaires à verser dans le compte y dédier au FODEFCA avant la signature du contrat tripartite. Dans le protocole de mise en œuvre du CQP, la direction en charge de la formation professionnelle collabore étroitement avec les OPA dans le cadre du recrutement des apprentis à former en système d'apprentissage de type dual. Ce sont les collectifs d'associations et groupements d'artisans qui jouent le premier rôle. Ces derniers s'appuient sur les associations, qui, à leur tour mettent à contribution leurs membres pour inscrire les apprentis remplissant les critères d'accès au système d'apprentissage de type dual. Ainsi, les OPA ont la responsabilité d'informer et de sensibiliser les patrons, artisans associés ou non à préparer et présenter leurs apprentis au test d'entrée en formation de type dual.

- **Au niveau du Certificat de Qualification aux métiers (CQM),**

Les OPA représentent l'acteur principal de l'organisation de ce certificat. Il s'agit en particulier des organisations situées au niveau des collectivités décentralisées à savoir ; les associations professionnelles d'artisans à la base et les collectifs et groupements d'associations d'artisans. L'Assemblée Générale (AG), le Comité d'Organisation (CO) et la Commission Professionnelle (CP) sont animés de façon prépondérante par les représentants des OPA. Ses trois organes en charge de l'organisation du CQM bénéficient du travail en amont des associations à la base et du collectif des associations et groupements d'artisans. Le Comité d'Organisation est quasiment animé par les membres du collectif d'associations. Le CQM est considéré comme les EFAT de troisième génération. Les rôles des OPA dans l'organisation du CQM seront mis en évidence aux différentes étapes suivantes : inscription, préparation des épreuves, élaboration des matrices de compétences, composition des jurys, choix des centres d'examen, acquisition des matières d'œuvre, gestion des fonds et délibération et proclamation des résultats d'examen.

Inscription : les maîtres d'apprentissage se chargent de la constitution des dossiers d'examen de leurs apprentis qu'ils déposent ensuite au niveau de leurs associations d'appartenance. Les responsables de ces dernières les transmettent après vérification

au bureau du collectif de leur ressort territorial, qui s'occupe du traitement des dossiers avant de les mettre à la disposition du Comité d'Organisation (CO).

Préparation des épreuves : le processus de l'élaboration des épreuves du CQM , débute au niveau des associations professionnelles d'artisans. Chaque association ayant inscrit des candidats au CQM, s'organise et propose deux épreuves (pratiques et théoriques) respectant le canevas mis à leur disposition par le collectif. La compilation et le traitement des épreuves proposées ont lieu au niveau du collectif avant de les transmettre à la direction départementale en charge de la formation professionnelle.

Matrice de compétences : les responsables d'associations et de collectifs sont mis à contribution pour identifier et proposer des maîtres d'apprentissage pouvant contribuer à l'élaboration des matrices de compétences en qualité d'expert.

Composition des jurys : chaque association propose trois à cinq candidats en fonction des besoins pour officier en qualité de membres de jurys (jury d'administration des épreuves, jury de correction des épreuves, jury de délibérations). Les candidats sont proposés sur la base des critères bien déterminés.

Choix des centres d'examen : le collectif d'associations et de groupement d'artisans procède à la pré-identification des centres susceptibles d'abriter les examens du CQM. Il participe aux côtés des responsables de la direction départementale en charge des examens à la visite des centres identifiés pour en retenir ceux qui sont qualifiés.

Acquisitions des matières d'œuvre : le collectif a, la responsabilité de mettre à disposition des centres d'examens les matières d'œuvre nécessaires à la réalisation des épreuves pratiques. Pour accomplir cette mission, le collectif met à contribution le chef centre pour faire les achats après l'ouverture officielle des épreuves. À défaut de s'appuyer sur les chefs centres, le collectif désigne un représentant par centre, pour s'occuper de l'approvisionnement du centre en matière d'œuvre.

Gestion des fonds : le collectif a, la charge de la gestion des fonds d'organisation du CQM au niveau de son ressort territorial. Sur les 12 500 CFA de frais d'examen payé par candidat, le collectif reverse 500 FCFA au trésor public au titre des frais d'inscription, 1000 FCFA à la direction départementale en charge de la formation professionnelle pour la délivrance du diplôme. Les 11 000 FCFA restants, sont destinés à l'organisation de l'examen. Ils servent à l'achat des matières premières nécessaires aux épreuves pratiques, au fonctionnement du secrétariat, au traitement des membres des jurys, à la préparation des centres d'examen retenus, à la formation des membres des jurys d'examen, à l'organisation des cérémonies de remise de diplômes aux apprentis récipiendaires et au règlement des frais de communication sur les radios de proximité etc.

Délibérations et résultats : le collectif procède à la compilation des résultats provisoires de tous les centres d'examen de son ressort territorial qu'il transmet à la direction départementale en charge de la formation professionnelle. Les responsables du collectif en l'occurrence le président et le secrétaire, participent aux séances de délibérations et de proclamation des résultats aux côtés des cadres de la direction départementale. Une copie des résultats est mise à disposition du collectif qui se charge d'informer les associations qui font pareil à l'endroit de leurs membres, et d'en faire la publication sur les radios de proximité.

Le dispositif d'aménagement de la formation professionnelle par apprentissage s'inscrit dans une logique de reconnaissance et de consolidation du rôle des maîtres formateurs et de leurs associations professionnelles. En effet, le rôle des artisans maîtres formateurs n'est plus à démontrer dans la formation initiale par apprentissage dans le secteur de l'artisanat. C'est donc à juste titre que Bénin a opté pour le principe d'accompagner ces acteurs dans les mutations de rénovation de la formation et de la reconnaissance des compétences acquises à l'issue de la période d'apprentissage. Ce choix de responsabilisation des acteurs professionnels est sans nul doute l'une des meilleures pistes garantissant la consistance, la stabilisation d'un système porté par et pour les acteurs eux-mêmes. Les évolutions en cours et en perspective positionnant la chambre des Métiers de l'Artisanat du Bénin (CMA-B) comme principal acteur et interlocuteur restent fidèle à ces idéaux. Elles sont aussi pertinentes au regard des dispositions du code communautaire de l'UEMOA.

DEVELOPPEMENT DE PROGRAMME DE CERTIFICATION DE L'APPRENTISSAGE PAR LA METHODOLOGIE DACUM

TOKPO C. Didier

Expert en ingénierie de la Formation professionnelle

tokpo2000@yahoo.fr

Cadre

La réforme du sous-secteur "ETFP" en 2001 au Bénin a été le précurseur d'une réorganisation du dispositif de l'apprentissage dans l'économie informelle au Bénin. En effet, la volonté politique au sommet de l'Etat, la signature d'une convention de partenariat avec les organisations professionnelles des artisans et les différents textes législatifs et réglementaires ont favorisé la mise en place de deux (2) dispositifs de formation par apprentissage aboutissant chacun à une certification :

- ♦ Le Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) ;
- ♦ Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

L'apprentissage dans ces deux dispositifs requiert le développement des outils didactiques et pédagogiques spécifiques et adaptés aux cibles. Les exigences en matière de normes de compétences et le contenu/programme de formation et les besoins de compétences des entreprises ont influencé le choix d'une approche d'élaboration des documents didactiques et pédagogiques.

La méthodologie canadienne « Developing A Curriculum » dite "DACuM" a été le choix du Bénin pour la conception et l'élaboration des outils didactiques au Bénin.

1. Elaboration des programmes par la méthode "DACuM"

1.1. Introduction de la méthodologie DACuM au Bénin

En 2003, deux programmes, du Mali et du Burkina-Faso, élaborés selon la méthodologie DACuM, ont inspiré les acteurs de la formation professionnelle du Bénin. Ces programmes ont été adaptés au contexte et au dispositif d'apprentissage de type dual au Bénin. Dès lors, l'ONG Swisscontact a financé la formation des facilitateurs et méthodologues pour l'analyse des métiers et le développement des programmes de formation suivant cette méthodologie. Ayant déjà fait ces preuves dans plusieurs pays de la sous-région, cette méthodologie, issue de l'Approche par Compétences, a été adoptée dans le dispositif de formation par apprentissage de type dual.

1.1.1. Qu'est-ce que le DACuM ?

Le DACuM se définit comme une méthodologie pour identifier des cheminements, développer des programmes de formation, guider et suivre l'évolution des apprenants dans leur processus d'apprentissage ».

✓ Caractéristiques

La méthodologie DACuM est caractérisée par l'implication significative des professionnels du métier (entreprises, industries, ...) dans le développement des programmes de formation professionnelle. C'est une approche innovante pour une plus grande pertinence des programmes de formation. La méthodologie DACuM est un modèle intégré de gestion et de développement des compétences.

1.1.2. Etapes d'élaboration de programme par la méthodologie DACuM

Il est observé trois phases dans l'élaboration d'un programme de formation suivant la méthodologie DACuM au Bénin. Il s'agit de la :

- ✓ Phase de l'analyse du métier ou d'élaboration de charte de compétences ;
- ✓ Phase d'élaboration du guide d'apprentissage (profil de compétences et modules de formation).
- ✓ Phase de développement des documents d'accompagnement.

Chacune des phases est structurée en des étapes.

1.1.3. Phase de l'analyse du métier ou d'élaboration de charte de compétences

Une étude préliminaire de l'environnement professionnel est réalisée, au sein des entreprises et auprès des professionnels du métier, par un facilitateur d'analyse de métier. A la suite de cette étude, un atelier d'analyse du métier regroupe aussi bien des professionnels du métier, des formateurs que des observateurs autour du facilitateur. Les normes de qualité de la production de la charte de compétences sont assurées par le facilitateur, tandis que la qualité du contenu du document incombe aux professionnels du métier appelé encore comité d'analyse. Cependant, les observateurs peuvent émettre des avis sur la production.

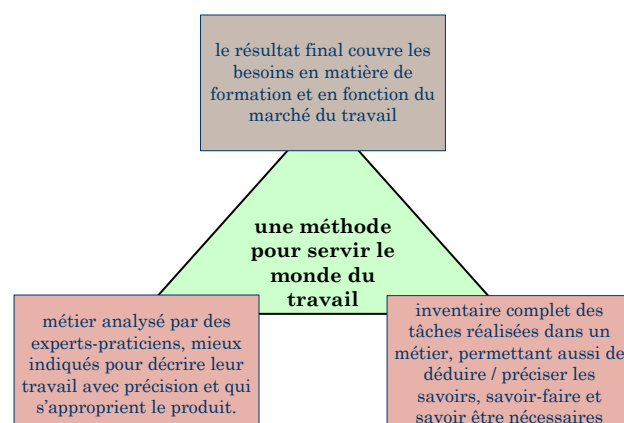


Schéma n°1 : Principes de base de l'analyse du métier

Source : Lawrence Coffin & Pierre Morin, La Formation par Compétences. Manuel DACUM I & II. ACFP, avril 1998.

LA MATRICE DE COMPETENCES

La démarche "DACuM" a été adaptée à l'élaboration d'une « matrice de compétences » spécifique et contextualisée pour répondre au dispositif de l'apprentissage informel conduisant au Certificat de Qualification aux Métiers (CQM). Cette "matrice de compétences" est un référentiel de compétences comportant des compétences techniques et également des compétences managériales indispensables à l'exercice du métier. Cet outil permet au monde professionnel d'harmoniser les compétences minimales requises pour l'apprentissage du métier conduisant à l'obtention d'un CQM en entreprise artisanale. La matrice de compétences vient parer ainsi à l'absence de programme formel en apprentissage.

C'est également une réponse à l'opérationnalisation de l'examen du CQM avec des outils formels d'évaluation et de Certification des apprentissages.

- Phase d'élaboration du guide d'apprentissage

Elle est relative à la définition du profil de compétences et à la description des compétences de chacun des modules de formation. Les modules de formation reposent sur les produits et services fournis aux clients. Ces modules sont indépendants et peuvent s'adapter à tout type de mode de formation. Les professionnels sont à nouveau sollicités sur tout le processus de développement du guide d'apprentissage ou programme.

- Phase de développement des outils d'accompagnement

Pour faciliter l'utilisation des référentiels par les professionnels, les outils didactiques et pédagogiques ont été conçus. Ces outils sont bien adaptés au niveau des différentes cibles impliqués dans la formation. Il s'agit des documents d'accompagnement ci-dessous :

- . Manuel du formateur est axé sur une démarche pédagogique de transfert de compétences ;
- . Manuel de l'apprenant facilite la révision l'apprentissage et renforcé les acquis ;
- . Cahier de suivi permet au maître artisan de suivre le progrès de l'apprenant, d'évaluer les apprentissages et d'attribuer la note de suivi qui compte pour l'examen final du CQP ;
- . Grille d'évaluation des apprentissages porte sur le processus et le produit réalisés

- Etapes et produits/livrables

Le tableau ci-dessous présente les différentes étapes et les livrables obtenus.



Schéma n°2 : APC / démarche "Developing A Curriculum" : expériences du Bénin

A - Analyse de métier

- . Etude préliminaire de l'environnement professionnel (rapport)
- . Charte de compétences

B - Analyse des tâches / compétences

- . Profils de compétences
- . Guides d'apprentissage

C – Elaboration des outils d'accompagnement

- . Manuel du formateur
- . Manuel de l'apprenti
- . Cahier de suivi de l'apprenti
- . Grille d'évaluation des apprentissages

2. Les leçons tirées de la pratique du "DACuM" au Bénin

2.1. Appui des partenaires à l'opérationnalisation du "DACuM"

Plusieurs sources de financement sont acquises pour le développement des ressources et compétences nécessaires à l'apprentissage informel à savoir le gouvernement du Bénin et les PTF (DDC, Fondation Swisscontact, AFD, Coopération Danois, Banque Mondiale, BIT, GIZ, etc.).

Tableau 1 : Présentation du nombre de métiers impactés par DACuM

Rubriques	Chartes de compétences (Métiers analysés)	Programmes et documents d'accompagnement / CQP	Matrices de compétences / CQM	Matrices et documents d'accompagnement
Quantités	91	19	74	46

2.2. Synthèse des éléments de succès, originalités et intérêts du "DACuM"

Le tableau résume les éléments de succès, originalités et intérêts de la pratique du "DACuM" au Bénin.

Tableau 2 : synthèse des éléments de succès, originalités et intérêts du "DACuM"

ELEMENTS DE SUCCES	ORIGINALITES	INTERETS
- Formation de 34 facilitateurs pour la mise en œuvre de la méthodologie DACuM au Bénin ; 91 métiers sont impactés par le DACuM (chartes et profils de compétences et/ou modules et guide d'apprentissage) ; 19 métiers ont franchi toutes les étapes de développement de curricula pour le dispositif du CQP ; 9 curricula/programmes et autres outils de formation développés suivant la démarche "DACuM" sont déjà sur la plateforme de mutualisation des ressources de l'UEMOA ;	- Harmonisation des pratiques et mise en cohérence de l'apprentissage informel ; - Documents d'accompagnement adapté à l'apprentissage informel ; - Outils didactiques et pédagogiques d'accompagnement au profit des formateurs et des apprenants des centres et entreprises artisanales de formation au CQP ; - Matrice de compétences pour parer à l'absence de programme formel en apprentissage informel ; - Critères d'élaboration des épreuves d'évaluation au CQM en lien avec les compétences ; - Normalisation du processus de l'apprentissage informel	- Implication active des professionnels expérimentés sur toute la chaîne de production des documents didactiques et pédagogiques ; - Exploitation des documents d'accompagnement par les formateurs d'entreprise au profil de la qualité de la formation dans les CFPA ; - Elaboration des référentiels de compétences et de formation centrés sur les produits et services du métier ; - Facilitation de la démarche de formation par apprentissage au formateur d'entreprise à travers le guide du formateur et de l'apprenant ; - Mise en lien et en cohérence des outils pédagogiques de formation

. Digitalisation des séquences d'apprentissage ; . Renforcement des capacités de tous les facilitateurs pour l'adaptation de la démarche DACuM sur l'élaboration des matrices de compétences.	par la mise en place des outils de formation selon l'Approche par compétences (matrice de compétences, épreuves théoriques et pratiques d'évaluation des apprentissages et grilles de notation à l'examen du CQM).	par apprentissage et de réinvestissement ; . Evaluation objective de la performance de l'apprenant à travers un cahier de suivi en entreprise ; . Evaluation équitable des apprentissages par l'introduction de la grille d'évaluation suivant les normes de l'Approche par compétences / APC ; . Opérationnalisation de l'examen du CQM avec des outils formels d'évaluation (matrice, épreuves d'évaluation théorique et pratique des apprentis).
--	---	--

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE DUAL AU BENIN

Cyriaque V. AHOUANVOEDO

*Expert en ingénierie de formation professionnelle et financement
Secrétaire Exécutif du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle
Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA)
oladikpukpo@yahoo.fr*

L'apprentissage se définit comme un système par lequel un apprenant (apprenti) acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier d'artisanat, dans une micro ou petite entreprise, en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté maître artisan (MA). Autrement dit, c'est un processus par lequel un apprenant peut acquérir, de manière structurée, des compétences professionnelles sur le lieu de travail. De façon spécifique, l'apprentissage formel ou dual est un dispositif de formation en alternance où on associe l'acquisition de connaissances théoriques, dispensées dans un centre de formation/cadre scolaire, à la formation pratique délivrée en entreprise.

Quelques principes fondamentaux caractérisent cependant l'apprentissage :

- ✓ Un accord ou contrat de formation est conclu entre le maître artisan/l'employeur et le jeune apprenti ;
- ✓ L'apprenti acquiert durant le processus de formation des compétences professionnelles lui permettant d'exercer directement un métier ;
- ✓ La formation, dispensée sur le lieu de travail, est intégrée dans le processus de production de l'entreprise (elle sera complétée par l'acquisition de connaissances théoriques dans un centre de formation pour l'apprentissage dual) ;
- ✓ L'apprenti est une jeune personne ;
- ✓ Le coût de l'apprentissage est réparti entre le maître artisan/l'employeur et l'apprenti.

Le Bénin fait partie des pionniers de la sous-région qui ont expérimenté et réussi le système d'apprentissage de type dual. En effet, le Bénin a très tôt pris conscience de la potentialité économique que représentait le secteur de l'apprentissage informel puis du niveau de précarité qui le caractérisait et s'est donné pour mission de le rendre plus formel au grand bénéfice de tous les acteurs qui y opéraient. Ainsi, en 2001, le gouvernement du Bénin a adopté un document de politique et d'orientation sur l'EFTP dans lequel la modernisation de l'apprentissage traditionnel figure comme un domaine d'action prioritaire. La mise en œuvre de cette politique a permis d'améliorer de façon

significative l'apprentissage informel, soit : i) en introduisant un type d'apprentissage dual qui complète l'apprentissage en milieu professionnel des apprentis par un apprentissage hors du travail ; ii) en améliorant les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques des MA ; iii) en introduisant des examens de fin d'apprentissage pour les apprentis aux normes de compétences convenues ; ou iv) en valorisant l'acquisition des compétences par la délivrance de diplôme de fin de formation (CQM et CQP) aux apprentis qui ont été à bout de leur formation ou v) en renforçant les contrats d'apprentissage et la supervision par les associations d'entreprises, ou par un mélange de plusieurs de ces éléments.

Le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA) intervient essentiellement dans le financement de la formation des apprentis éligibles au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Pour y parvenir, les apprentis aspirant à ce diplôme sont soumis à un test de recrutement organisé par la DETFP. A la délibération des résultats de ce test, un arbitrage permet de constituer, de valider et de répartir les groupes pédagogiques en fonction des centres de formation retenus et du budget disponible au FODEFCA. La logique du financement adoptée est le principe des coûts partagés. Le FODEFCA finance 90 % des coûts de formation dans les centres de formation tandis que les 10 % restants sont pris en charge par l'apprenti, son employeur ou son tuteur.

Le CQP est délivré aux apprentis ayant terminé l'enseignement primaire, effectué un apprentissage en alternance de trois (3) ans en entreprise et en centre de formation, et réussi l'examen organisé par le ministère en charge de la formation technique et professionnelle en étroite collaboration avec l'UCIMB (actuel CMA) et les associations des professionnels des métiers. Ces derniers, jouent un rôle très important dans la mise en œuvre de ce système car fortement impliqués dans le processus de formation de l'apprenti, depuis l'organisation des tests de sélection jusqu'à la correction des épreuves des examens de fin de formation. Dans le système dual, les apprentis préparant le CQP doivent suivre des cours théoriques et pratiques supplémentaires dans un centre de formation professionnelle. Ils sont ensuite inscrits au certificat par le centre de formation.

Les premiers apprentis à s'inscrire dans le système dual en 2003 ont obtenu leur CQP en 2005. Entre 2005 et 2022, le CQP a été proposé dans 13 métiers. Mais de nouveaux programmes additionnels ont été élaborés avec l'appui des partenaires techniques et financiers (PTF) notamment l'Agence Française de Développement (AFD) à travers le projet AFPIJE, la Direction du Développement et de la Coopération Suisse à travers le PAFPA, la Banque Mondiale à travers le Projet Empli des Jeunes (PEJ) et le Projet d'Inclusion des Jeunes (ProDIJ), la GIZ à travers le Projet de

Formation Professionnelle (ProFoP), ce qui porterait à près d'une quarantaine, le nombre des métiers dans lesquels se dérouleront les prochains examens du CQP.

Il faudra saluer l'engagement et la détermination des PTF sans lesquels ces réformes ne sauraient aboutir. Une palme spéciale à Swisscontact/Bénin qui s'est investi dans la réalisation des premiers programmes de formation au CQP dans les métiers. Quatre (4) programmes de formation avaient été élaborés au prime abord et progressivement, plusieurs PTF leur ont emboité le pas, afin de porter aujourd'hui ce nombre à vingt-trois sans compter les autres programmes de formation élaborés.

A ce jour, en considérant le cycle de formation qui est de trois ans, le FODEFCA a financé la formation de 38.611 apprentis dans treize (13) métiers de l'artisanat grâce aux ressources mises à sa disposition par l'Etat au niveau du budget national et aux appuis financiers des PTF dans le cadre de plusieurs projets de développement des compétences pour l'insertion professionnelle des jeunes. Ces divers financements ont permis de présenter quinze (15) promotions différentes d'apprentis aux examens du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Des statistiques collectées auprès de la Direction des Examens et Concours (DEC), il ressort que sur les treize mille quatre-vingt-six (13.086) apprentis inscrits par les centres de formation pour passer les épreuves de fin de cycle, douze mille quatre-cent-un (12.401) ont réellement pu prendre part aux examens. Sur cet effectif ayant composé, douze mille quatre-vingt-neuf (12.089) apprentis ont été déclarés admis, soit un taux de réussite de 97,48% pour les quinze promotions de CQP. Le tableau suivant présente les statistiques détaillées par promotion ou par année.

Tableau n°1 : Statistiques des examens du certificat de qualification professionnelle de 2005 à 2022

Années	Inscrits	Présents	Admis	Taux de réussite (%)
2005	302	302	301	99,67
2006	307	302	301	99,67
2007	314	314	303	96,50
2008	488	476	475	99,79
2009	1 080	1 080	1 046	96,85
2010	770	770	733	95,19
2011	927	854	853	99,88
2012	754	687	673	97,96
2013	902	884	780	88,24
2014	705	655	653	99,69
2015	807	777	767	98,71
2016	2 660	2 474	2 474	100,00
2018	1 488	1 464	1 400	95,63
2020	1 032	819	789	96,34
2022	550	543	541	99,63
Toutes sessions	13 086	12 401	12 089	97,48

Source : Direction des Examens et Concours du Bénin

ÉTUDES DE TRAÇABILITE OU SUIVI DES PARCOURS DES APPRENTIS APRES L'APPRENTISSAGE ET EVALUATION DES SYSTEMES D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL INFORMEL

AIHOU Calixte Roger ⁽¹⁾ et DOSSA Alain ⁽²⁾

⁽¹⁾ Expert formation Professionnelle et Insertion, rockycal2005@gmail.com

⁽²⁾ Expert en ingénierie de formation, aadossa2007@yahoo.fr

Cadre

Au Bénin, la certification des qualifications professionnelles par apprentissage s'inscrit dans le cadre global de la rénovation de l'apprentissage traditionnel soutenu par la réforme de 2001, et par des textes règlementaires. Ainsi, les deux diplômes du Certificat de Qualification Professionnelles (**CQP**) et du Certificat de Qualification aux Métiers (**CQM**) ont été créés en république du Bénin par le décret n°2005-117 du 17 mars 2005 portant certification des qualifications professionnelles par apprentissage, modifié par le décret n°2010-641 du 31 décembre 2010 portant le même titre.

I- Certificat de Qualification aux Métiers

1.1. Qu'est-ce que le CQM

Le Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) est un diplôme de fin d'apprentissage informel reconnu par l'Etat. Il sanctionne la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'apprenti dans un métier. Il est délivré par le Ministre en charge de la formation professionnelle à la suite d'un examen officiel dans les diverses branches d'activités professionnelles. C'est le premier niveau de certification et qualifie tout détenteur à ouvrir son entreprise.

1.2. Historique (l'EFAT dresse le lit au CQM)

Le Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) est un diplôme "Label Bénin", conçu pour répondre au besoin de reconnaissance sociale des professionnels de métiers scolarisés ou non. En effet, pour satisfaire au complexe de mythe de diplôme, les artisans se sont organisés à se délivrer une attestation de fin d'apprentissage communément appelé diplôme de libération de l'apprenti. Cette pratique a pris une ampleur au sein des associations, puis entre plusieurs associations au niveau d'une même commune. Cette auto-organisation d'évaluation de la formation a bénéficié de l'accompagnement des partenaires financiers et des structures d'appui pour une structuration avec la mise en place des organes et des outils de l'évaluation suivie de renforcement de gestion du dispositif. Ainsi, le Bureau d'appui aux artisans sur financement de plusieurs partenaires financiers notamment la coopération suisse, le royaume de Danemark, a valorisé cette expérience portée par les professionnels eux-mêmes, avec des supports et un document cadre, pour en faire un examen de fin

d'apprentissage traditionnel (EFAT) avec l'implication des collectivités locales. Le succès de cette expérience de 2008 à 2013, a été un facteur favorable à l'opérationnalisation du CQM dont la première session a été organisée en octobre 2013, environ neuf (09) ans après son institutionnalisation par décret en 2005. Ce certificat a suivi une étape d'expérimentation, d'évaluation et de généralisation.

1.3. *Eléments de succès, originalités et intérêts du CQM*

Tableau 1 : Eléments de succès, originalités et intérêts du CQM

Certificat	Eléments de succès	Originalités	Intérêts
CQM	- Existence d'un cadre réglementaire - Existence d'un document cadre d'opérationnalisation - Existence d'une matrice de compétences - Synergie d'actions entre secteur public (état central, collectivités locales) et secteur privé - Satisfaction d'un besoin socio-professionnel - Mobilisation de ressources locales pour la mairie	- Changements portés par les professionnels de métiers accompagnés par les PTF, l'état central et les collectivités locales. - Modèle PPP sur le maillon certification de l'EFTP - Evaluation sur la pratique (le processus et le produit) - Evaluation de proximité et dans la langue de l'apprenant - Deux sessions par an	- Diplôme d'état - Qualifié pour exercer officiellement le métier - Possibilité de poursuivre des formations techniques et professionnelles ultérieures - Valorisation de l'apprentissage informel - Reconnaissance sociale - Equité dans l'évaluation des apprentissages, - Réduction des coûts de l'obtention du diplôme de fin d'apprentissage informel)

1.4. *Organisation du CQM (Comment s'organise le CQM)*

La direction des Examens et concours assure l'organisation du CQM. Les professionnels sont impliqués à toutes les étapes au niveau des différents organes de gestion de l'examen à savoir : la Commission Professionnelle (CP) et le Comité d'Organisation (CO). L'état central est représenté dans le dispositif par la Direction des

Examens et Concours (DEC) et les directions départementales des enseignements secondaire, Techniques et de la formation professionnelle (DDESTFP). L'état local est représenté dans les organes par le maire de la commune et le point focal artisanat.

Le CQM se déroule en sept (07) phases à savoir : 1) Préparation de l'examen ; 2) déroulement de l'examen ; 3) correction des épreuves ; 4) délibération et proclamation des résultats 5) organisation gestion des réclamations ; 6) élaboration du rapport de fin de session et 7) organisation de la cérémonie de remise de diplôme. Chaque phase est ponctuée en étapes.

Le schéma ci-dessous présente la chronologie des phases avec leurs étapes.

Les candidats déclarés admis sont ceux ayant réuni pour l'ensemble des épreuves pratiques, une moyenne au moins égale à douze sur vingt (12/20)

Statistiques de 2013 à 2020 Inscrits : 127 840 ; présent : 125 856 ; Admis 120658;Taux de réussite : 96%. (Source : DEC)

Au total, chaque année environ 15000 jeunes qualifiés, formés à l'auto-emploi, renforcent le tissu économique.

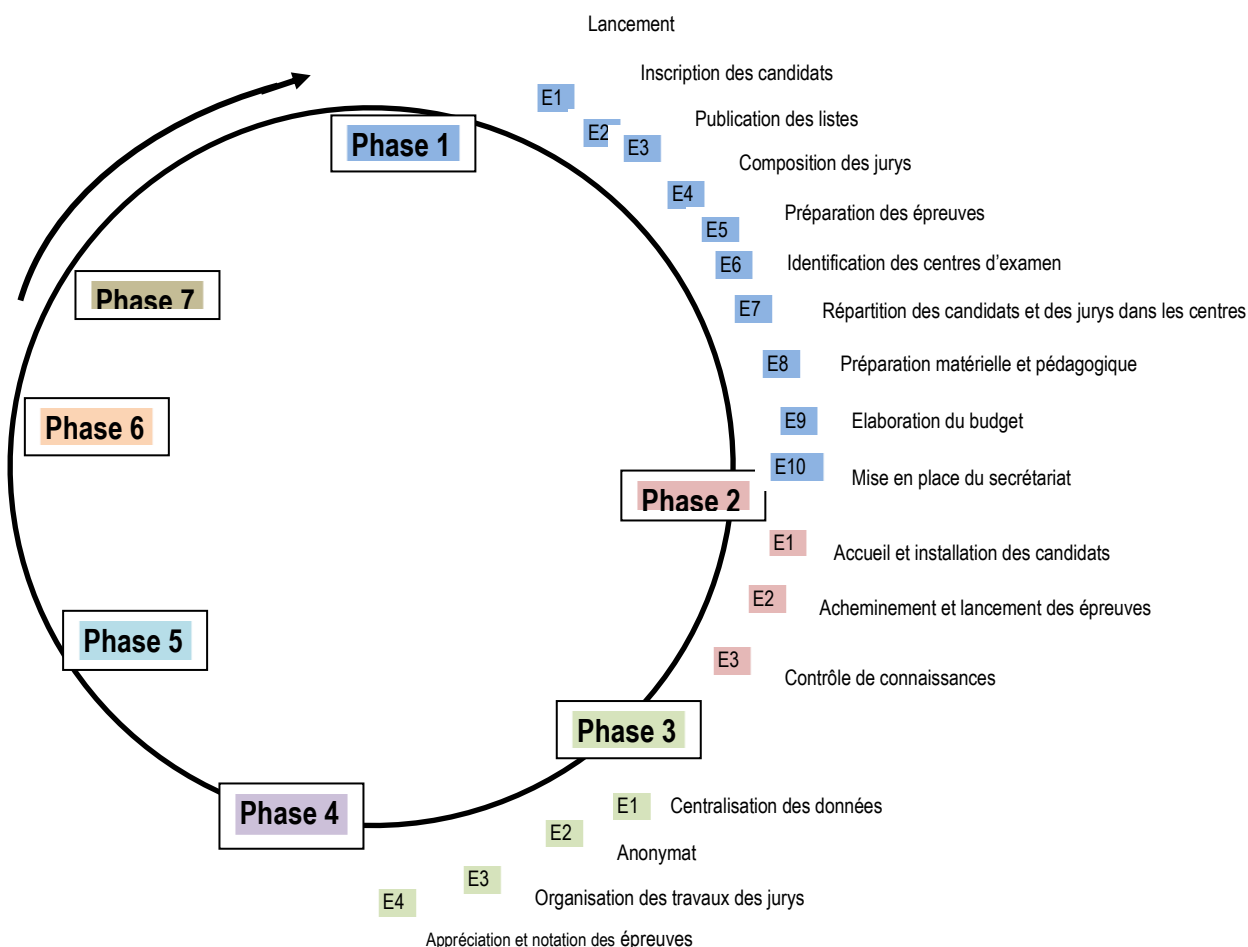


Schéma 1 : Chronologie des phases du déroulement de l'examen du CQM

II- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

2.1. Qu'est-ce que le CQP

Le CQP est un diplôme national qui atteste de la qualification professionnelle de l'apprenant. Il est délivré par le Ministre en charge de la formation professionnelle, à la suite d'un examen officiel qui sanctionne la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'apprenant à la fin de la formation duale. C'est le deuxième niveau de certification et qualifie également tout détenteur à ouvrir son entreprise.

2.2. Historique

Contrairement au CQM, le premier examen du CQP a eu lieu en février 2006 au titre de la première promotion, mise en formation duale au Bénin en 2003. Le CQP a une antériorité par l'expérience de la fondation Hans-Seidel/GTZ, au Centre de Formation Professionnelle d'Abomey de 1992 à 2005, où la formation duale est sanctionnée par l'attestation de qualification professionnelle (AQP). Après une dizaine d'années d'expérimentation, une évaluation en 2017 a permis de réorienter le CQP pour en faire le CQP renouvelé, caractérisé notamment par le relèvement du niveau du profil d'entrée, la catégorisation des entreprises formatrices et la révision de la pondération de l'évaluation.

2.3. Eléments de succès, originalités et intérêts du CQP

Tableau 2 : Eléments de succès, originalités et intérêts du CQP

Certificat	Eléments de succès	Originalités	Intérêts
CQP	- Existence d'un cadre réglementaire - Existence de référentiels de compétences - Existence de documents pédagogiques (manuels du formateur, de l'apprenant et de cahier de suivi) - Synergie d'actions entre secteur public (état central, collectivités locales) et secteur privé	- Modèle PPP sur le maillon certification de l'EFTP - Prise en compte dans l'évaluation de la formation en entreprise et au centre - L'entreprise formatrice contribue à l'évaluation - Implication du formateur en entreprise dans le processus d'évaluation - Candidature de l'apprenant portée par l'entreprise	- Diplôme d'état - Délivrance du diplôme par la DEC - Qualifié pour exercer officiellement le métier - Accès aux marchés publics - Possibilité de poursuivre des formations techniques et professionnelles ultérieures

	- Satisfaction d'un besoin socio-professionnel		- Valorisation de l'apprentissage - Reconnaissance sociale
--	--	--	---

2.4. Organisation du CQP

Cet examen est organisé par la DEC avec l'implication des associations professionnelles à tous les niveaux du processus (de la phase de préparation jusqu'à la remise des diplômes)

La pondération pour le calcul des moyennes générales d'admission aux épreuves théoriques et pratiques intervient dans les proportions suivantes :

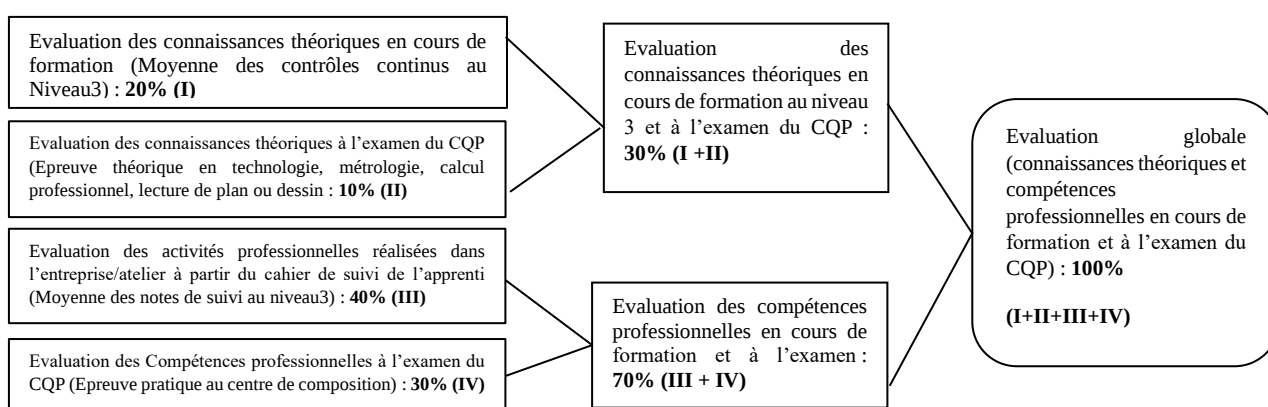


Schéma 2 : Modalités de certification

Les candidats déclarés admis sont ceux ayant réuni pour l'ensemble des épreuves théoriques et pratiques, une moyenne au moins égale à dix sur vingt (10/20)

De 2005 à 2022 les statistiques se présentent comme suit :

Inscrits : 13086 ; Présents : 12401 ; Admis : 12089 ; Taux de réussite : 97%.

Au total, chaque année environ 800 ouvriers qualifiés, renforcent les capacités de production des entreprises.

III- Suivi des parcours des apprentis (Insertion)

Les détenteurs du CQM ou du CQP n'attendent forcément à être embauché comme employé dans une entreprise. Ils sont pour la plupart promoteur d'une entreprise et entre dans le dispositif d'entreprise de production et de formation. C'est la catégorie des très petites et petites entreprises. Ces qualifications sont également sollicitées comme main d'œuvre par les moyennes entreprises. Outre ces cas d'insertion non formalisée, l'Etat a créé un environnement favorable d'appui à l'insertion à travers l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) qui coordonne tous les

projets d'appui à l'insertion (PSIE) et le Projet d'insertion des Jeunes (ProDIJ) financés par la banque mondiale.

Ce dispositif d'appui à l'insertion avec une observation de l'emploi et de la formation en concert avec le département de l'orientation professionnelle et insertion de la Direction des enseignements secondaires, de la formation professionnelle et technique valorise ces deux certificats dans toutes les initiatives d'embauche de catégories d'ouvriers ou d'ouvriers qualifiés. C'est le cas, de positionnement des ouvriers sur les chantiers de construction de logements sociaux par le projet ARCH (Appui au renforcement du capital Humain), de la Zone Industrielle de Glo Djigbé (GDIZ), une expérimentation de l'Unité Economique à Vocation Pédagogique (UEVP) et le recrutement dans l'armée dans les corps spécialisés du génie militaire.

Statistiques : de 2016 à 2022, 5578 jeunes de diverses qualifications ont été insérés par le biais de différents projets.

IV- Perspectives

3.1. Passerelles entre CQM et CQP

Il est prévu dans les textes de création des dispositions de passerelles entre le CQM et le CQP. La création du Cadre Nationale de Certification et de Qualification (CNCQ) vient renforcer cette disposition et permettra à l'apprenant qui obtient le CQM, d'évoluer par des compléments de formation et à la validation des acquis d'expériences pour obtenir d'autres qualifications professionnelles. Avec le CQM, le CQP et le CNCQ, toutes les formations sont évaluées au Bénin.

3.2. Création des Unités Economiques à Vocation Pédagogique (UEVP)

Les UEVP sont des entreprises qui disposent de section de formation. Elles forment pour les besoins de l'entreprise, c'est le cas de GDIZ. Les titulaires du CQM et du CQP de ses UEVP seront recrutés comme employés.

3.2. Vulgarisation de l'expérience aux autres secteurs

Les deux certificats seront élargis aux autres secteurs notamment l'agriculture et permettra d'évaluer et de certifier toute formation indépendamment du niveau scolaire de l'apprenant afin de régler la problématique de l'exclusion à la formation et à la reconnaissance du savoir-faire.