



MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS
SECONDAIRE, TECHNIQUE ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

REPUBLIQUE DU BENIN

Route de l'aéroport

☏ : 10BP 250 Cotonou

☎ : (229) 21 32 38 43 ; Fax : 21 32 41 88

Web: www.enseignementsecondaire.gouv.bj

**STRATEGIE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT ET LA
FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP)
(2020-2030)**

Projet

Janvier 2020

SOMMAIRE

<i>LISTE DES GRAPHIQUES ET FIGURES</i>	<i>III</i>
<i>LISTE DES TABLEAUX</i>	<i>IV</i>
<i>INTRODUCTION</i>	<i>1</i>
<i>METHODOLOGIE ADOPTEE</i>	<i>2</i>
<i>I- QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DU CONTEXTE</i>	<i>5</i>
1.1. Contexte socioéconomique de développement de l'EFTP au Bénin	5
1.2. Situation de l'emploi	5
<i>II. ÉLÉMENTS SAILLANTS DU DIAGNOSTIC DU SYSTEME ACTUEL DE L'EFTP</i>	<i>6</i>
<i>III. VISION</i>	<i>11</i>
3.1. PRINCIPES DIRECTEURS	11
3.2. FONDEMENT DE LA STRATEGIE	12
3.3. LEVIERS PROSPECTIFS ET FORMULATION DE LA VISION	13
<i>IV. CADRE STRATÉGIQUE DE L'EFTP</i>	<i>16</i>
4.1. OBJECTIFS	16
4.2. DESCRIPTION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES	17
5.1. LA THEORIE DU CHANGEMENT	53
5.2. PLAN DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE	56
5.3. MECANISMES DE MOBILISATION DES RESSOURCES FINANCIERES ET HUMAINES NECESSAIRES A LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE	57
5.4. SUIVI ET EVALUATION DE LA STRATEGIE	58
5.5. COMMUNICATION SUR LA STRATEGIE	59
5.6. CONDITIONS DE SUCCES ET FACTEURS DE RISQUE	60
<i>CONCLUSION</i>	<i>62</i>
<i>TABLE DES MATIERES</i>	<i>64</i>

LISTE DES GRAPHIQUES ET FIGURES

Graphique 1 : Taux de chômage des 15-29 ans par niveau d'étude	5
Figure 1: Leviers de la Stratégie	14
Figure 2 : Coursus de formation à l'EFTP	Erreur ! Signet non défini.
Figure 3: Leviers de la veille	41
Figure 4: Système de veille EFTP-Emploi	42
Figure 5 : Centres d'intérêt de l'axe stratégique 5	47

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Arrimage avec les ODD, le PND, le PC2D, LPE, la PNE et le PAG 15	
Tableau 2: Modes spécifiques de communication	59
Tableau 3: Mesures et facteurs de risque suivant les axes stratégiques	61

INTRODUCTION

Sur la base d'un diagnostic de l'état actuel du développement et soucieuse d'atteindre les cibles des Objectifs du Développement Durable, la République du Bénin s'est dotée d'un Plan National de Développement (2018-2025) dont l'objectif général est d'atteindre une croissance soutenue, inclusive et durable de 10 % à l'horizon 2025. Le pays s'est également doté d'un Programme de Croissance pour le Développement Durable (2018-2021). Ces deux documents programmatiques sont élaborés dans un contexte marqué par un paradigme de développement inspiré du Programme d'Actions du Gouvernement (2016-2021) qui a vocation à accroître le pouvoir d'achat, améliorer le bien-être et la protection sociale des populations, de dynamiser l'économie et de faire rayonner le Bénin à l'international.

Le scénario de l'émergence qui transparaît dans ces documents de référence s'appuie notamment sur les secteurs que sont : le Tourisme, l'Agriculture, les Infrastructures, le Numérique, l'Electricité, le Cadre de Vie, l'Economie du Savoir, l'Eau Potable et la Protection Sociale. Après deux ans d'exécution, les quarante-cinq projets phares dans ces secteurs de développement confirment les hypothèses de départ et qui font d'eux, de véritables foyers pourvoyeurs d'emplois durables. Dès lors, il est question de faire face aux limites du système Enseignement et Formation Techniques et Professionnels, en l'occurrence sa capacité à :

- fournir la main d'œuvre qualifiée au profit de la mise en œuvre des projets et investissements structurants entrepris sur les trajectoires de l'émergence ;
- tirer profit des opportunités d'emplois qui se dégagent de la matérialisation des projets et investissements ;
- garantir un ancrage dans la nouvelle structure économique ;
- assurer l'éclosion d'une économie du savoir dans l'intérêt aussi bien du pays que de la sous - région.

C'est en réponse à cet état de chose que le Bénin, à la suite de l'adoption de son Plan Sectoriel pour l'Education, post 2015, s'est engagé à se doter d'une Stratégie de relance de l'EFTP.

Le processus d'élaboration de cette stratégie a été conduit selon une approche mixte et constructive impliquant toutes les parties prenantes.

Les principales orientations proposées sont :

- **Orientation stratégique 1 : Restructuration de la couverture en offre d'EFTP**
- **Orientation stratégique 2 : Amélioration de la coordination des dispositifs de pilotage de l'EFTP en lien avec l'emploi**
- **Orientation stratégique 3 : Promotion de la gouvernance partenariale de l'EFTP**

Pour chacune des orientations stratégiques, deux axes sont retenus.

Pour l'orientation stratégique 1, les axes retenus sont :

- accroissement de l'accès, de la qualité, de l'équité et de l'égalité en matière d'offres de formation d'EFTP ;
- développement d'un système d'ingénierie de la formation, de certification et d'assurance qualité réactif et flexible en lien avec les évolutions du monde professionnel.

Pour l'orientation stratégique 2, les axes retenus sont :

- modernisation du système de veille informationnelle de l'EFTP en arrimage avec la démographie de l'emploi ;
- Professionnalisation du pilotage des instances de gouvernance de l'EFTP.

Pour l'orientation stratégique 3, les axes retenus sont :

- renforcement du rôle du secteur privé et du monde professionnel à tous les niveaux de la gouvernance de l'EFTP ; et enfin
- instauration d'un mécanisme de financement diversifié et durable.

Pour chaque axe stratégique, des options ont été définies. A ces options ; sont associées des actions prioritaires. Pour la mise en œuvre des actions, une analyse de risque est menée.

METHODOLOGIE ADOPTEE

La démarche adoptée est de type participatif, inclusif, itératif et à multi-niveaux.

1. Définition consensuelle de la note conceptuelle de l'élaboration de la Stratégie

Il a été question de :

- ☞ mener des discussions intersectorielles pour retenir les contours et l'orientation du processus ;
- ☞ aligner les ambitions intersectorielles au cadre stratégique de référence, notamment les Objectifs de Développement Durable, la Vision Alafia 2025, le Plan National de Développement et le Programme de Croissance pour le Développement Durable ;
- ☞ conduire des consultations avec les parties prenantes sur les ambitions du Gouvernement et l'approche de la conduite du processus.

2. Phasage du processus

Les différentes phases de conception et d'élaboration de la Stratégie se présentent en ces termes :

- ☞ La réalisation du diagnostic holistique et analytique ainsi que l'identification des défis et enjeux ;
- ☞ la formulation des aspirations, fondements de la Vision ;
- ☞ l'élaboration du cadre logique et du plan d'actions.

3. Organisation des activités et cadre institutionnel d'élaboration de la Stratégie

Les travaux d'élaboration de la Stratégie sont articulés et modulés autour de cinq pôles d'actions :

- ☞ le pôle, constitué des membres du Gouvernement et du Bureau d'Analyse et d'Investigation de la Présidence de la République, assure le dialogue politique, institutionnel et partenarial ;
- ☞ le pôle de coordination technique assurant le suivi des travaux au niveau des équipes techniques de rédaction. Ce pôle est présidé par le Directeur Adjoint de Cabinet du Ministre des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle et comprend les responsables du Ministère du Plan et du Développement et des Ministères sectoriels ;
- ☞ le pôle ayant participé à la réalisation des travaux thématiques. Ce pôle est constitué des cadres relevant des ministères, des secteurs public et privé ainsi que des représentants de la société civile ;
- ☞ le pôle des experts nationaux et internationaux ayant appuyé les travaux réalisés durant le processus ;

- ☞ le pôle constitué des PTF actifs dans l'EFTP ayant contribué, sous la coordination du Bureau Régional de l'UNESCO-Abuja, à l'accompagnement des travaux.

4. Organisation des rencontres

Durant tout le processus, différents types de rencontres ont été organisés, notamment :

- ☞ les rencontres sectorielles avec les représentants du secteur privé, des ministères et des organisations professionnelles ;
- ☞ les rencontres avec les employeurs et promoteurs d'établissements privés d'enseignement ;
- ☞ les rencontres avec les partenaires sociaux ;
- ☞ les rencontres avec les bénéficiaires (les élèves et les parents d'élèves) ;
- ☞ les rencontres avec les acteurs (les enseignants, les conseillers pédagogiques, les directeurs d'établissement, les inspecteurs, ...) ;
- ☞ les rencontres avec les acteurs locaux.

Les travaux produits durant tout le processus ont bénéficié d'une évaluation et d'enrichissement auprès du Groupe Local Education à l'occasion d'une session extraordinaire organisée à cet effet.

Après avoir présenté le contexte, les points saillants du diagnostic, le contenu de la Stratégie est développé.

I- QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DU CONTEXTE

1.1. Contexte socioéconomique de développement de l'EFTP au Bénin

Selon le dernier Recensement (RGPH-4 de 2013), la population du Bénin est estimée à 10.008.749 habitants. Les anticipations réalisées projettent une baisse du rythme de croissance qui s'établira en moyenne à 2,8 % par an sur la période 2013-2030 contre 3,6 % entre 2002 et 2013. L'enquête EMICOV réalisée en 2015 estime que le niveau d'éducation de la population âgée de 15-64 ans reste encore faible. Pour cette tranche d'âge, 56 % n'ont jamais été scolarisés. En 2019, l'économie a réalisé un taux de croissance de 7,6 % (DGAE, 2019). Toutefois, cette économie reste dominée par la contribution du secteur informel. Ce secteur reste caractérisé par la prédominance des actifs non instruits (81,3 %).

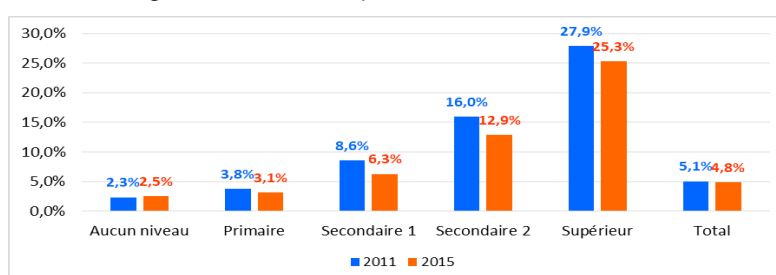
La part du secteur tertiaire est en moyenne de 56,3%. Celle du secteur primaire est de l'ordre de 22,9% contre 20,8% pour le secteur secondaire.

1.2. Situation de l'emploi

Le Bénin compte 3,36 millions d'actifs âgés de 15 ans et plus, soit un taux d'activité de près de 70%. Ce taux reste relativement élevé, particulièrement chez les femmes, atteignant 60,7 %.

En 2018, la population active occupée est estimée à 3,1 millions de personnes, dont 46,8 % sont des femmes, 46,2% sont des jeunes âgés de 15-34 ans et plus de la moitié (52,4%) résident dans les zones rurales. Le secteur primaire emploie environ 48% de la population active. On note que 62,5% des inactifs soit 20,25% de la population en âge de travailler ne sont ni en emploi, ni scolarisés (EMICOV 2015). Le taux de sous-emploi est de 72,9% (EMICoV, 2015). Ce taux est plus élevé aussi bien chez les femmes (85,1%) que chez les jeunes (79,3%) et chez les personnes vivant en milieu rural (80,3%). Le taux de chômage demeure très faible au niveau national (2,3%). Ce taux reste particulièrement élevé chez les jeunes diplômés, atteignant 39,3%.

Graphique 1 : Taux de chômage des 15-29 ans par niveau d'étude



Source : Plan sectoriel de l'Éducation post 2015 : 2017, p. 56

II. ÉLÉMENTS SAILLANTS DU DIAGNOSTIC DU SYSTEME ACTUEL DE L'EFTP

Avant de présenter les résultats issus du diagnostic, une description du dispositif actuel est réalisée.

Cette section présente les caractéristiques, les problèmes majeurs, les enjeux et les défis du dispositif EFTP au Bénin.

2.1. Caractéristiques du dispositif EFTP

⇒ **Une diversité de pôles de pilotage marquée par un défaut de coordination interne**

Le Ministère des Enseignements Secondaire Technique et de la Formation Professionnelle (MESTFP) élabore et assure la mise en œuvre de la politique en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels. On dénombre trente-quatre (34) spécialités regroupées en sept (07) filières :

- Sciences et Techniques Industrielles (STI) ;
- Sciences et Techniques Agricoles (STA) ;
- Sciences et Techniques Administratives et de Gestion (STAG) ;
- Sciences et Techniques Médico-Sociales (STMS) ;
- Sciences et Techniques de l'Economie Familiale et Sociale (STEFS) ;
- Sciences et Techniques de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Tourisme (STHRT) ;
- Sciences et Techniques des Métiers d'Arts (STMA).

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) intervient dans l'offre de formation de l'EFTP au niveau Supérieur à travers divers établissements qui proposent des cycles d'ingénieurs et de licences professionnelles d'une part et un cycle de techniciens formés à des métiers en deux ans d'autre part.

Les cycles d'ingénieurs et de licences professionnelles sont proposés par deux universités générales (Université d'Abomey-Calavi - UAC et Université de Parakou - UP) et deux universités technologiques (Université Nationale des Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques – UNSTIM et Université Nationale d'Agriculture – UNA) auxquelles s'ajoutent divers Etablissements Privés d'Enseignement Supérieur engagés dans un processus d'homologation.

Le Centre Universitaire d'Enseignement Professionnel nouvellement créé a pour mission de mettre en place les Instituts Universitaires d'Enseignement Professionnel (IUEP). Le nombre d'IUEP prévu passera progressivement de 2 à partir de 2019 à plus de 20 en 2025, suivant les besoins. Les secteurs couverts sont ceux des métiers de l'agriculture, du bois, de la construction et des travaux publics, de la maintenance de véhicules et engins, du textile, du tourisme, de la restauration et de l'hôtellerie, des arts et de la culture, de la vente et du commerce, du numérique et de l'informatique. D'autres secteurs seront pris en compte selon les demandes du marché de l'emploi. Les formations délivrées en deux ans sont essentiellement pratiques et incluent une phase d'insertion dans la future activité professionnelle de l'étudiant.

Les établissements privés d'EFTP, au niveau de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, forment dans les filières que sont : Informatique Industrielle et Maintenance, Electronique, Informatique de Gestion, Comptabilité et Gestion, Banque et Finances d'Entreprise, Marketing et Action Commerciale, Secrétariat Bureautique et bilingue, Géomètre Topographe, Génie Civil, Management des RH, Assurance, Communication d'Entreprise, Télécommunication, Tourisme-Hôtellerie-Restauration, Agronomie.

La formation des enseignants de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels est assurée à l'Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique (ENSET) à Lokossa. Les formations sont assurées : (i) en Sciences et Techniques industrielles dans sept (7) spécialités : génie civil, électrotechnique, mécanique automobile, fabrication mécanique, énergies renouvelables, froid et climatisation, électronique ; (ii) en Sciences et Techniques Administratives et de Gestion dans cinq (5) spécialités que sont : économie, comptabilité, secrétariat, économie familiale et sociale et hôtellerie – restauration ; (iii) en Sciences et Techniques Agricoles dans deux (2) spécialités : production animale et production végétale. A raison de 40 étudiants par promotion, 560 enseignants au plus vont sortir chaque année après trois ans de formation avec un Brevet d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique BAPET et être disponibles pour l'enseignement technique au niveau secondaire. Enfin, certains voudront poursuivre en niveau Master pour obtenir le Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique (CAPET). En plus de ces apprenants en formation initiale, des enseignants peuvent

acquérir une qualification en cours d'emploi par la formation continue qui est renforcée par des regroupements durant les congés.

Les deux ministères partagent avec plusieurs autres structures étatiques, privées et communales, la mise en œuvre de la politique dans le système de l'EFTP. Il s'agit, notamment du Ministère du Travail et de la Fonction Publique, du Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi, du Ministère du Plan et du Développement, du Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche, du Ministère de la Santé et celui en charge de l'Eau.

⇒ **Evolution en dents de scie des effectifs dans l'Enseignement technique**

Sur la période 2011-2018, on compte environ 3 apprenants de l'ETP classique pour 100 élèves du secondaire général. De plus, en l'absence d'un dispositif adéquat d'orientation, la transition collège-enseignement technique (le passage de la 3^{ème} du secondaire général au second cycle de l'enseignement technique) concerne seulement 5% des effectifs en 2018.

Toutefois, force est de constater une diminution du poids des filières agricoles au cours de ces trois dernières années, passant de 45% en 2016 à 39% en 2018, accompagnée d'une stagnation des effectifs dans les formations tertiaires (STAG) autour de 13%. Par ailleurs, compte tenu de la faible capacité d'accueil, l'enseignement technique ne parvient toujours pas à mettre suffisamment de techniciens sur le marché de l'emploi pour accompagner les objectifs de développement du pays.

⇒ **Réalisations mitigées de la formation professionnelle par apprentissage**

Les réalisations restent en deçà de la cible. Les apprenants représentent moins de 1% de la population cible de cette formation en 2015. La cible se situe à 15% en 2030.

Les métiers de plomberie, de revêtement, de soudure, de menuiserie, de mécanique et de maçonnerie font observer une quasi absence des femmes contrairement à la couture, la coiffure et la photographie. Une réponse appropriée apparaît comme une nécessité pour capitaliser les potentialités de la main d'œuvre féminine.

Par ailleurs, il est important de signaler que plusieurs autres ministères incluent dans leurs activités la formation professionnelle initiale et/ou continue, par référence aux formations dispensées au sein des écoles professionnelles rattachées à ces ministères. A ceci, il faut ajouter les offres de formation existantes dans le secteur privé

non formel et informel et pour lesquelles, le système d'information n'arrive pas à capter les données.

⇒ **Faible engagement de l'Etat au financement du système EFTP**

L'Etat béninois s'est doté d'un précieux instrument de financement du système EFTP. Il s'agit du Fonds de Développement de la Formation Continue de l'Apprentissage (FODEFCA), institué par décret N°99-053 du 12 février 1999. Mais cette structure est confrontée à des problèmes structurants qui fragilisent ses capacités d'intervention. Il s'agit, notamment :

- du non versement du prélèvement (global de 4%) provenant des entreprises dont elle devait bénéficier ;
- du non-respect des engagements de l'Etat en matière de dotation budgétaire au profit de la structure surtout en lien avec les projets appuyés par les PTF.

2.2. Problèmes majeurs, défis et enjeux du système EFTP

Ce paragraphe présente les problèmes majeurs, les défis ainsi que les enjeux qui en découlent.

⇒ **Les problèmes majeurs**

Le système actuel de l'EFTP reste encore marqué par les dysfonctionnements suivants :

- ☞ un système peu réactif face aux mutations économiques ;
- ☞ une fonction limitée d'observations et d'informations du marché du travail ;
- ☞ une capacité d'accueil insuffisante et une faible équité dans leur répartition ;
- ☞ un déficit en matière de formation et d'encadrement du personnel enseignant ;
- ☞ un faible niveau de la qualité et de la quantité des équipements techniques et pédagogiques ;
- ☞ une faible attractivité du système EFTP ;
- ☞ une part limitée de la formation par alternance ;
- ☞ un dispositif de certification et de qualification à rénover et à généraliser ;
- ☞ une gouvernance centralisée et peu inclusive ;
- ☞ un financement de l'EFTP insuffisant et peu diversifié ;
- ☞ un coût de la formation relativement élevé pour les ménages.

⇒ **Les défis**

Au regard des problèmes majeurs dégagés, les principaux défis à relever sont :

- ☞ l'établissement d'un ancrage de l'EFTP dans la structure économique ;
- ☞ l'articulation du système d'observations et d'informations du marché du travail et de l'emploi avec l'ingénierie de la formation ;
- ☞ la couverture quantitative et qualitative en infrastructures d'accueil conformément aux besoins du marché et aux avantages comparatifs des localités ;
- ☞ la couverture en personnel enseignant qualifié et le déploiement d'un dispositif d'encadrement efficace et suffisamment financé ;
- ☞ la dotation en équipements techniques et pédagogiques adaptés ;
- ☞ la disponibilité d'une offre d'EFTP qualifiante, pertinente et attractive ;
- ☞ l'institutionnalisation et la généralisation de la formation en milieu du travail (alternance, apprentissage, ...) ;
- ☞ la rénovation du dispositif de certification et de qualification ;
- ☞ la promotion d'une gouvernance inclusive ;
- ☞ le déploiement d'un dispositif de financement adapté et efficient ;
- ☞ la mutualisation des ressources.

III. VISION

La stratégie de développement de l'EFTP a pour principale finalité la mise en place d'un système d'EFTP efficace, plus attractif et compatible avec les évolutions économiques de la République du Bénin et de la sous-région et débouchant sur des emplois décents pour tous les formés. De façon spécifique, il s'agit :

- (i) de rendre le système EFTP réactif, flexible et accessible de sorte à garantir une compatibilité économique aux offres et un apprentissage tout au long de la vie ;
- (ii) d'inverser les tendances des flux des apprenants dans le système scolaire et universitaire ;
- (iii) de renforcer les capacités de régulation du marché du travail en lien avec la formation ;
- (iv) de professionnaliser le pilotage à tous les niveaux du système EFTP.

A terme, la vision donnera l'occasion d'observer une réduction progressive du taux de chômage et une amélioration de l'employabilité des diplômés.

3.1. PRINCIPES DIRECTEURS

Quatre principes fondamentaux ont été retenus pour élaborer cette stratégie à savoir : (i) la rupture, (ii) l'arrimage aux normes de la professionnalisation, (iii) l'alignement aux priorités de développement et créneaux porteurs, (iv) la rationalisation des ressources.

3.1.1. Principe de la rupture

Conformément à la Lettre de Politique Educative de juin 2018, il est question de rompre avec :

- i. le mythe qui tend à faire de l'emploi dans l'administration publique, la voie idéale de promotion sociale ;
- ii. les perceptions négatives et dévalorisantes de la formation professionnelle ;
- iii. la dichotomie entre les acteurs qui animent le « monde de l'emploi » et ceux qui interviennent dans le « monde de la formation » ;
- iv. la formation basée sur l'offre et non sur la demande.

3.1.2. Principe de l'arrimage aux normes de la professionnalisation

Les conditions sine qua non de ce principe sont :

- i. une participation accrue et formalisée du secteur privé professionnel et économique à tous les niveaux du pilotage de l'EFTP ;
- ii. une régulation des flux et des offres en réponse aux besoins du marché du travail en ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et techniciens supérieurs ;
- iii. un développement de l'employabilité en systématisant l'Approche Par les Compétences dans l'élaboration et l'implantation des programmes de formation.

3.1.3. Principe de l'alignement aux priorités de développement

Les politiques et stratégies de développement des entreprises privées et des pouvoirs publics (niveaux national et sous régional) doivent servir de référence à l'homologation et au retrait des programmes de formation.

3.1.4. Principe de l'éducation tout au long de la vie

La nécessité de garantir une flexibilité et l'ouverture du système EFTP à tout citoyen en général et aux professionnels en particulier exige que les dispositifs de formation intègrent le principe de l'éducation tout au long de la vie.

3.1.5. Principe de la rationalisation des ressources

L'ouverture du système EFTP à la communauté, aux acteurs du secteur privé et l'accroissement du financement public et des Partenaires Techniques et Financiers requiert une maîtrise et une optimisation des ressources humaines, matérielles et financières disponibles.

3.2. FONDEMENT DE LA STRATEGIE

La vision tire son fondement des repères fixés dans le cadre stratégique global.

3.2.1. En rapport avec les Objectifs du Développement Durable

Le fondement se rapporte aux ODD, notamment aux cibles 4.3 et 4.4 qui visent à faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel, y compris universitaire, de qualité à un coût abordable et d'augmenter le nombre de jeunes et d'adultes disposant des

compétences nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.

3.2.2. En rapport avec la Stratégie continentale de l'Union Africaine pour l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels

La Stratégie continentale de l'Union Africaine insiste sur la nécessité d'intégrer la flexibilité, l'adaptabilité et l'apprentissage continue dans l'offre de formation. Elle fait appel à une approche holistique prenant en compte l'acquisition des compétences dans tous les cadres de formation et/ou d'apprentissage formels, informels ou non formels avec une démarche basée sur la recherche de réponse à la demande économique en matière de capacités humaines qualifiées. A ce titre, la description des métiers constitue un préalable à l'identification des besoins de formation.

3.2.3. En rapport avec le Plan National de Développement (2018-2025)

Le Fondement de la Stratégie, rattachée au PND se rapporte à son premier objectif et fait appel au développement d'un capital humain sain, compétent et compétitif avec un accent clair sur l'emploi des jeunes et la nécessité de garantir une diversification des offres de formation technique et professionnelle orientée vers les secteurs clés de développement dans un contexte de Partenariat Public Privé.

3.2.4. En rapport avec la Lettre de Politique Educative (LPE) et le Plan Sectoriel de l'Education, post 2015

L'ancrage de la Vision dans la LPE porte sur une revalorisation des qualifications techniques et professionnelles adaptées à l'évolution des métiers, l'intérêt d'un continuum vers la formation professionnelle et la professionnalisation de l'enseignement supérieur.

3.3. LEVIERS PROSPECTIFS ET FORMULATION DE LA VISION

3.3.1. Leviers prospectifs

Les leviers prospectifs de la Stratégie sont liés aux secteurs retenus dans le Plan National de Développement comme leviers de l'émergence pour l'horizon 2025. Cette liaison est illustrée dans le schéma suivant.

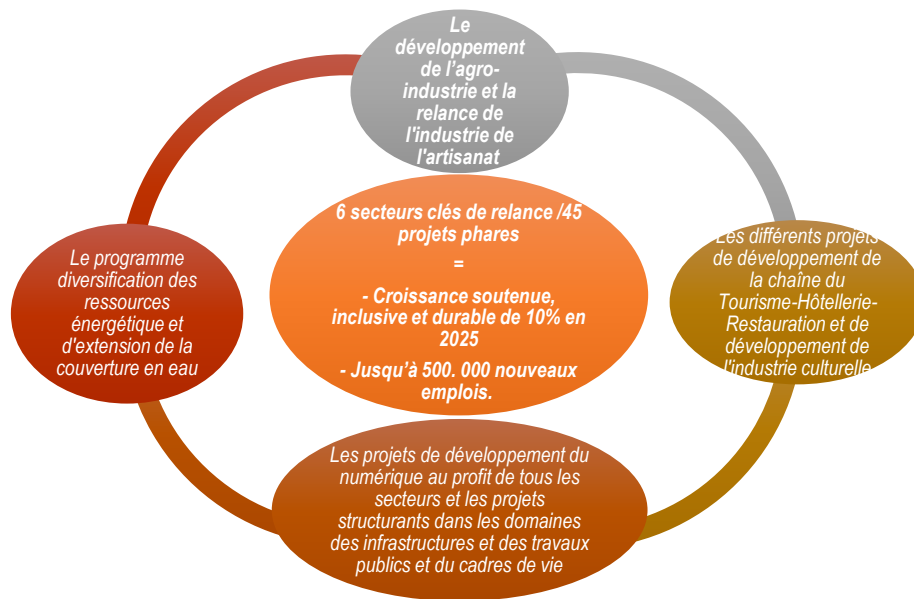


Figure 1: Leviers de la Stratégie

Les performances des pôles présentés dans ce schéma dépendent largement de l'efficacité du système Enseignement et Formation Techniques et Professionnels.

3.3.2. FORMULATION DE LA VISION ET COHERENCE AVEC LES POLITIQUES PUBLIQUES

3.3.2.1. Formulation de la vision

La vision à l'horizon 2025 stipule que

« les jeunes en âge de travailler y compris les personnes à besoins spécifiques, disposent de compétences demandées par le marché du travail pour une croissance économique stable, durable et inclusive »

3.3.2.2. Arrimage de la Stratégie avec les politiques publiques

La Stratégie est en interaction avec les politiques comme illustrée dans le tableau suivant :

Tableau 1: Arrimage avec les ODD, le PND, le PC2D, LPE, la PNE et le PAG

Principes de la Vision de la Stratégie EFTP	Objectifs du Développement Durable	Orientations du PND	Objectifs du PC2D	Priorités de la Lettre de Politique Educative	Axes stratégiques du PAG
<p>- Le principe de la rupture (avec la fin de la dichotomie entre les acteurs qui animent le « monde de l'emploi » et ceux qui interviennent dans le « monde de la formation » ; la formation sur demande et non plus sur l'offre).</p> <p>- Le principe de l'arrimage aux normes de la professionnalisation (une participation beaucoup plus accrue et formalisée du secteur privé professionnel et économique ; une régulation des flux et des offres en réponse aux besoins du marché ; la pratique de l'alternance dans le déroulement des formations.)</p> <p>- Le principe de l'alignement aux priorités de développement et créneaux porteurs (les politiques et stratégies de développement des entreprises privées et des pouvoirs publics aux niveaux territorial, sectoriel et national ainsi que de la sous-région) doivent servir de référence à l'homologation et au retrait des programmes d'enseignement-apprentissage.</p>	<p>- Augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.</p> <p>- Faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et à un coût abordable.</p>	<p>- Diversification de l'offre de formation technique et professionnelle orientée vers les secteurs clés de développement</p> <p>- Renforcement des actions de formation de courtes durées des maîtres artisans par les centres de formation professionnelle et les centres de métier</p> <p>- Elaboration et opérationnalisation d'un dispositif de régulation des flux.</p>	<p>- Mise en place et opérationnalisation d'un dispositif de régulation des flux.</p> <p>- Renforcement et dynamisation d'un dispositif efficace d'information, d'orientation scolaire et professionnelle d'une part, d'incubation et d'accompagnement vers l'insertion professionnelle, d'autre part.</p> <p>- Diversification de l'offre de formation technique et professionnelle en cohérence avec les secteurs clés du développement et d'autres filières porteuses.</p> <p>- Création et l'opérationnalisation des centres de formation professionnelle et d'apprentissage au niveau du pôle-centre.</p> <p>- Renforcement des actions de formations de courtes durées des maîtres-artisans par les centres de formation professionnelle et les centres de métiers.</p> <p>- Adaptation des formations des étudiants aux besoins réels du marché (emploi salarié et auto-emploi).</p> <p>- Création et opérationnalisation des Instituts Universitaires d'Enseignement Professionnel (filiales techniques et professionnelles ciblées).</p>	<p>- Développement d'une offre de formation professionnelle adaptée aux besoins du développement économique.</p> <p>- Amélioration du Partenariat Public-Privé.</p>	<p>- Adaptation du système d'enseignement aux besoins du pays et des entreprises.</p> <p>- Offre d'un cadre stimulant pour répondre, à travers l'enseignement, la formation et l'entrepreneuriat, aux besoins de compétences des marchés africains.</p>

IV. CADRE STRATÉGIQUE DE L'EFTP

4.1. OBJECTIFS

4.1.1 Objectif global et impact

La stratégie de l'EFTP se fixe pour objectif global de « Former des professionnels épanouis et aptes à répondre aux besoins d'une économie stable, durable et inclusive ». Il découle de cet objectif global, les objectifs spécifiques ci-après :

- (i) améliorer les conditions d'accès et les performances de l'enseignement et la formation techniques et professionnels ;
- (ii) développer un système efficace de veille pour l'amélioration continue de l'employabilité des formés de l'EFTP ;
- (iii) développer une gouvernance plus inclusive, efficace et efficiente.

Par rapport à cet objectif, le changement attendu à long terme est le relèvement du niveau de professionnalisation des personnes en âge de travailler. Ce changement se traduira également par la disponibilité d'une diversification des offres de formations adaptées au marché du travail et aux personnes à besoins spécifiques.

4.1.2 Objectifs spécifiques et effets

- **Objectif spécifique 1 : Améliorer les conditions d'accès et les performances de l'enseignement et la formation techniques et professionnels**

La réalisation de cet objectif passe par la mise en œuvre de la restructuration de la couverture en offres d'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels, la construction et l'alignement des curricula de formations initiale et continue aux créneaux porteurs et l'animation des programmes de formation par des enseignants qualifiés et des professionnels.

- **Effets attendus de l'objectif spécifique 1**

A moyen terme, les transformations institutionnelles sont opérées pour un arrimage de la formation aux métiers et le territoire national est maillé par des structures d'EFTP développant des dispositifs pour une prise en charge optimale de la demande.

- **Objectif spécifique 2 : Développer un système efficace de veille pour l'amélioration continue de l'employabilité des formés de l'EFTP**

Cet objectif est réalisé par la redynamisation du cadre institutionnel de veille de l'EFTP et de l'emploi, la régulation des flux dans le système EFTP et le développement des capacités managériales de pilotage des instances de l'EFTP.

- **Effets attendus de l'objectif spécifique 2 :**

A moyen terme, les flux d'apprenants et les parcours de formation sont maîtrisés en lien avec les évolutions du marché de l'emploi ; les apprenants de l'EFTP bénéficient d'un soutien à l'accomplissement des projets professionnels et une synergie d'action est développée entre les structures d'appui à l'insertion et les établissements d'EFTP.

- **Objectif spécifique 3 : Développer une gouvernance plus inclusive, efficace et efficiente**

Cet objectif est réalisé à travers la mise en œuvre des interventions de renforcement des capacités des acteurs du secteur privé économique impliqués dans l'EFTP ; de renforcement de la qualité des dispositifs de participation du secteur privé économique à la gouvernance de l'EFTP et de restructuration du mode de financement de l'EFTP.

- **Effets attendus de l'objectif spécifique 3**

A moyen terme, les outils et les textes de pilotage des établissements sont actualisés, un système d'assurance qualité dans la gouvernance des établissements d'EFTP est instauré ; les sources de financement de l'EFTP sont diversifiées et le principe du financement axé sur les performances est instauré.

4.2 DESCRIPTION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Trois orientations stratégiques ont été identifiées pour le développement de l'EFTP : (i) restructuration de la couverture en offres d'EFTP, (ii) renforcement de la coordination des dispositifs de pilotage de l'EFTP, (iii) promotion de la gouvernance partenariale de l'EFTP.

Orientation stratégique 1 : Restructuration de la couverture en offres d'EFTP

L'orientation stratégique 1 est déclinée en deux axes stratégiques :

- ⇒ Accroissement de l'accès, de la qualité, de l'équité et de l'égalité du système de formation de l'EFTP en lien avec les évolutions du monde professionnel ;
- ⇒ Mise en place d'un système d'assurance qualité en phase avec les normes et standards dans l'EFTP.

AXE STRATEGIQUE 1 : Accroissement de l'accès, de la qualité, de l'équité et de l'égalité du système de formation de l'EFTP en lien avec les évolutions du monde professionnel

L'axe stratégique 1 présente les dispositifs et les modalités d'accès qui permettent de couvrir les besoins en offres de formation qualifiante à toutes les catégories de cibles suivant les créneaux porteurs et les aspirations des potentiels bénéficiaires.

Cible visée : une proportion de 70 % d'apprenants pour l'EFTP à l'horizon 2030.

- Niveau Secondaire technique

- ☞ Les effectifs vont passer de 27 970 en 2018 à 129 919 en 2021, à 199 229 en 2025 puis à 261 550 en 2030, soit un taux d'accroissement moyen annuel de 20,5%.
- ☞ Le nombre de postulants au CAP, qui était de 2751 en 2018 passera à 66 095 en 2021, à 74 875 en 2025 et à 77 351 en 2030. Le nombre d'apprenants du second cycle de l'enseignement technique évoluera de 25 399 en 2018 à 63 924 en 2021, 124 353 en 2025 pour atteindre 184 199 en 2030.
- ☞ Le nombre d'apprenants de l'Enseignement Technique (cycle du CAP+2nd cycle) pour 100 élèves du secondaire général (Cycles 1 et 2) au niveau national passera de 3 en 2018 à 12 en 2021, 16 à 2025 pour atteindre 18 en 2030.
- ☞ Le taux de transition collège-enseignement technique au niveau du second cycle atteindra 8,6% en 2021, 13,7% en 2025 et 20,2% en 2030 contre 4,7% en 2018.

- Niveau supérieur

- ☞ Les effectifs des étudiants dans la toute nouvelle formation supérieure professionnelle passeront de 30 en 2020 à 5000 en 2025 et les expériences acquises permettront alors d'élaborer des projections pour 2030.

- Formation professionnelle par apprentissage

- ☞ Il est attendu, 1 826 666 nouveaux diplômés du CQP entre 2019 et 2030, en satisfaction de la demande potentielle de formation/apprentissage.
- ☞ En dépit du projet de construction de trois (3) CFPA publics, le choix a été fait de laisser progressivement aux collectivités locales et au secteur privé économique la formation et la certification du CQP et du CAP. De ce fait, les effectifs projetés pour le CQP et le CAP peuvent fluctuer en fonction du degré d'engagement des collectivités et du secteur privé.
- ☞ Une extension progressive de la formation par apprentissage dans les secteurs et dans les niveaux de qualification non encore couverts sera développée.

- Désagrégation des effectifs pour la formation au DTM

- ☞ Le secteur de l'agro-industrie est celui qui enrôlerait un grand nombre d'apprenants suivi du secteur de BTP.
- ☞ L'effectif dans l'agro-industrie connaîtra un boom à partir de 2020 et va progressivement diminuer sur le reste de la période.

- ☞ Le secteur du BTP connaîtra une évolution de son effectif en parabole et atteindra son pic en 2023, les effectifs dans les autres secteurs augmenteront également.

Pour atteindre ces cibles tout en garantissant une qualité à la formation, sept (7) options stratégiques ont été retenues.

Option stratégique 1. Diversification des dispositifs de la formation professionnelle

Cinq (5) actions prioritaires sont définies pour accompagner la matérialisation de l'option stratégique 1 :

- (i) le renforcement de la formation professionnelle duale et le repositionnement du rôle du secteur privé ;
- (ii) l'institutionnalisation de la formation itinérante ;
- (iii) la généralisation de la formation à distance ;
- (iv) le renforcement et la généralisation de la formation en entreprise ;
- (v) l'Incubation des entrepreneurs formés en IUEP ;
- (v) l'enracinement des systèmes d'offres de formation pour l'éducation tout au long de la vie tant aux niveaux secondaire que supérieur.

☞ (i) Le renforcement de la formation professionnelle duale et le repositionnement du rôle du secteur privé

Le Bénin dispose d'une expérience relativement concluante en matière de formation de type dual, notamment dans l'artisanat en lien avec les dispositions du code communautaire. Il s'agit de capitaliser et de mettre à l'échelle des initiatives innovantes et concluantes en matière de co-responsabilisation du secteur privé et du secteur public dans :

- ☞ l'élaboration des ressources pédagogiques et didactiques ;
- ☞ l'organisation et l'évaluation des apprentissages ;
- ☞ la définition des normes pédagogiques d'infrastructures, d'équipements et de suivi des centres.

Ces mesures feront l'objet d'extension au niveau des corps de métiers des secteurs ci-après :

- ☞ Agriculture ;
- ☞ Tourisme-Hôtellerie-Restauration ;

- ☞ BTP- Cadre de vie Infrastructure et Logistique ;
- ☞ Numérique ;
- ☞ Eau et Assainissement ;
- ☞ Energies.

☞ **(ii) L'institutionnalisation de la formation itinérante**

La prise en charge des questions d'équité et d'égalité dans l'accès à l'EFTP traduit la volonté de l'Etat à s'engager dans le registre des offres de formations itinérantes. Il sera question de mettre en place des unités mobiles de formation professionnelle relevant tant du secteur public que du secteur privé pour impacter la masse critique de jeunes et d'adultes qui, pour des raisons d'accessibilité géographique, ne pourraient avoir accès aux offres de l'EFTP.

☞ **(iii) La généralisation de la formation à distance**

Le dispositif de la formation à distance sera développé dans tous les lycées professionnels habilités à assurer ce type de formation. Les ressources pour alimenter ce dispositif peuvent provenir à la fois du secteur public et du secteur privé.

☞ **(iv) Le renforcement et la généralisation de la formation en entreprise**

L'Etat béninois s'emploiera à créer des conditions favorables au développement de la fonction « formation en entreprise ». Un registre collaboratif et incitatif sera défini pour encourager le recours aux entreprises publiques et privées comme espace de formation.

☞ **(v) Incubation des entrepreneurs formés en IUEP**

Les étudiants des formations universitaires professionnelles sont encouragés dès la deuxième année de formation à développer leur projet entrepreneurial avec l'accompagnement de leurs enseignants et de mentors de leur métier. Pour cela, il faut mettre en place une base de données de mentors qui seront formés et les ressources dédiées à l'incubation seront mobilisées.

☞ **(vi) L'enracinement des systèmes d'offres de formation pour l'éducation tout au long de la vie**

Le Bénin développera avec beaucoup plus de systématisation un système d'EFTP adapté au principe de l'éducation tout au long de la vie. Les structures de formation professionnelle développeront des modalités d'accès pour s'adapter aux profils des bénéficiaires (l'âge, la situation professionnelle, le niveau d'études). Le système de

formation et de certification permettra d'obtenir, suivant les enjeux et contextes, une réponse adaptée :

- ☞ à l'acquisition de nouvelles compétences dans le domaine du métier exercé ;
- ☞ à la reconversion professionnelle pour tous ceux qui le désirent ;
- ☞ au changement de trajectoires académiques pour les apprenants, les étudiants, les adultes qui en formulent le besoin ;
- ☞ à la diversification des compétences chez toutes les personnes qui en ressentent le besoin ;
- ☞ aux réajustements de compétences liées aux mutations économiques et évolutions du monde professionnel.

Option stratégique 2. Reconfiguration des établissements d'enseignement du second degré en lien avec le supérieur

Pour la mise en œuvre de l'option stratégique 2, cinq (5) actions prioritaires sont retenues :

- (i) l'harmonisation des dénominations des établissements d'EFTP ;
- (ii) le changement de vocation à des établissements d'enseignement secondaire général ;
- (iii) la couverture stratifiée du territoire national en lycées d'enseignements technologique et professionnel avec la recherche de mutualisation entre lycées et instituts universitaires d'enseignement professionnel ;
- (iv) la mise en réseau des établissements ;
- (v) la mise aux normes des établissements privés et parapublics de l'EFTP.

☞ (i) L'harmonisation des dénominations des établissements d'EFTP

Des changements structurels interviendront pour rendre plus attractive, pertinente et efficace la configuration des établissements d'enseignement secondaire.

☞ (ii) Le changement de vocation à des établissements secondaire général

Le changement de vocation consistera à arrêter progressivement l'inscription de cohorte d'apprenants de la classe de 6^{ème} dans certains établissements en vue de leur mutation en profil de lycées techniques et professionnels. A ce titre, il sera question de :

- ☞ transformer les lycées d'enseignement technique existants en des lycées techniques et professionnels où seront déroulés les formations pour l'obtention du Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) pour les élèves ayant fini la classe

de 3^{ème} sans le BEPC, du Baccalauréat Technologique et du Diplôme de Technicien aux Métiers (DTM) ;

- ☞ transformer progressivement les collèges de niveau 2 existants en des lycées d'enseignements général et technologique ;
- ☞ transformer les Centres de Métiers (CM) et les Centres de Formation Professionnelle (CFP) en des Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA). Ces centres seront préparés à accueillir les non scolarisés et déscolarisés pour les renforcer à l'effet de les réintégrer dans le circuit de l'Education de Base.

☞ **(iii) La couverture stratifiée du territoire national en lycées techniques et professionnels**

Dans le but de répondre avec efficacité et efficience aux besoins de formation en EFTP, il sera établi un maillage des établissements :

- ☞ les collèges assureront la formation jusqu'en classe de 3^{ème} ;
- ☞ les lycées techniques et professionnels accueilleront les élèves ayant fini la classe de 3^{ème} sur la base de curricula susceptibles de leur garantir le niveau de l'éducation de base qui s'étendra jusqu'en classe de terminale à l'horizon 2030. L'érection de ces établissements va se baser sur les avantages comparatifs de zones d'intercommunalité ou de Département ;
- ☞ la création des lycées techniques et professionnels de référence pour assurer une formation d'excellence au DTM dans des métiers prioritaires pointus. Ces lycées auront une envergure interdépartementale tenant compte des avantages comparatifs socio-économiques de la zone.
- ☞ Les instituts universitaires d'enseignement professionnel vont tenir compte de cette répartition territoriale et des pôles économiques qui la sous-tendent pour choisir leurs implantations et mutualiser les infrastructures, équipements et autres ressources de formations.

La carte prospective de l'EFTP établira les modalités pratiques du maillage du territoire national.

☞ **(iv) La mise en réseau des établissements**

Les établissements seront mis en réseau suivant les paramètres ci-après :

- ☞ Le réseau des établissements secondaires et supérieurs en lien avec les pôles économiques et les bassins d'emplois;

- ☞ le réseau des établissements connectés à un établissement de référence dans le cadre de la formation par alternance ;
- ☞ le réseau des établissements connectés à un établissement de référence dans le cadre du développement des formations de pointe ;
- ☞ le réseau des établissements connectés au dispositif de formation à distance ;
- ☞ le réseau des établissements connectés à des entreprises assurant la formation initiale ;
- ☞ le réseau des établissements suivant le niveau de formation (de pointe, de spécialité, ...).

☞ (v) **Mise aux normes des établissements privés et parapublics de l'EFTP**

Les établissements privés et parapublics d'EFTP opèreront désormais dans un cadre global fixé par de nouvelles lignes directrices. L'objectif est d'encourager un alignement aux créneaux porteurs définis par l'Etat en réponse aux prospections régulièrement opérées sur le marché de travail. Ils bénéficieront des privilèges offerts par le pouvoir central. Il sera question d'élaborer un document cadre du partenariat public-privé dans l'EFTP intégrant le secteur public, le secteur privé économique et le secteur privé de l'Education. L'Etat mettra en place :

- ☞ un mécanisme d'appui à l'assurance qualité dans la gouvernance administrative, pédagogique et financière de ces établissements ;
- ☞ un mécanisme de migration des centres de formation professionnelle traditionnelle au statut de centre de formation professionnelle et d'apprentissage ;
- ☞ des critères seront définis pour l'émergence d'établissements privés d'utilité publique ;
- ☞ un partage de responsabilité dans la couverture de l'offre, notamment dans les secteurs pour lesquels des avancées significatives sont enregistrées dans les établissements privés d'EFTP.

L'Etat entend mettre les initiatives privées au centre de la politique éducative dans le domaine de l'EFTP tout en renforçant son rôle de facilitateur et de régulateur conformément aux dispositions fixées dans la Constitution de la République du Bénin.

Option stratégique 3. Développement des formations d'excellence et de pointe

Des passerelles sont développées pour renforcer le continuum pédagogique entre les différentes composantes du système de formation.

Pour l'essentiel, par rapport à l'EFTP, trois niveaux d'articulation structurent les actions envisagées. Il s'agit de l'articulation entre formation technique et professionnelle du niveau secondaire et l'Education de base et de l'articulation avec les formations universitaires. A ces deux niveaux, il faut ajouter le lien à établir avec la Cité Internationale de l'Innovation et du Savoir.

Ainsi donc, trois (3) actions prioritaires sont identifiées dans cette option stratégique.

(i) la mise en place de partenariat avec des établissements d'envergure régionale et internationale ;

(ii) le continuum pédagogique de la voie professionnelle entre les lycées techniques et Professionnels et les Instituts Universitaires d'Enseignement Professionnel et la possibilité d'évoluer par la formation continue ;

(iii) la mutualisation des ressources avec les établissements du niveau supérieur ;

(iv) La mutualisation des ressources avec la Cité Internationale de l'Innovation et du Savoir (CIIS).

⇒ **(i) La mise en place d'établissements d'envergure régionale et internationale**

Le Bénin développe une série d'actions qui vont lui conférer le statut de plaque tournante du « savoir » dans la sous-région. Un intérêt particulier est réservé aux établissements dont les formations vont limiter la tendance des jeunes et des adultes à une migration à la recherche de formation d'excellence ou de pointe dans la sous-région. Il s'agit de mobiliser des offres de formations d'intérêt majeur pour :

- ☞ la formation de pointe afin de rendre compétitive l'économie de la sous-région et plus attractive aux Investissements Etrangers Directs (IDE) ;
- ☞ la formation dans des domaines peu ou non accessibles dans la sous-région et pour lesquels des besoins sont exprimés dans le cadre de la mise en œuvre des investissements publics et privés ;
- ☞ la formation dans des créneaux reconnus comme porteurs à l'échelle régionale et internationale dans le but de rendre plus compétitifs les jeunes et adultes de la sous-région.

A ce titre, les profils d'établissement suivants sont créés :

- ☞ les établissements d'excellence ouverts aux lauréats des concours d'excellence, des olympiades, aux talents détectés dans les établissements

d'EFTP intervenant dans les six secteurs clés et aux apprenants classés parmi les meilleurs à l'issue des examens nationaux ;

- ☞ les établissements de référence ouverts aux jeunes et adultes de la sous-région ;
- ☞ les établissements en mode de délocalisation qui offriront des compétences pour lesquelles le besoin est exprimé au Bénin et dans la sous-région.

⇒ **(ii) La formalisation du continuum pédagogique de la voie professionnelle avec les Instituts Universitaires d'Enseignement Professionnel**

La réalisation de cette action prioritaire permettra d'établir les conditions d'accès des bacheliers et titulaires du DTM aux formations dans les IUEP.

⇒ **(iii) La mutualisation des ressources avec les établissements du niveau supérieur**

Les initiatives suivantes sont envisagées à ce titre :

- ☞ la mutualisation des programmes dans le domaine de l'EFTP ;
- ☞ la mutualisation des équipements et infrastructures de l'EFTP ;
- ☞ la mutualisation des ressources humaines ;
- ☞ l'actualisation des cursus et leur mise en cohérence avec la démultiplication progressive des Instituts Universitaires d'Enseignement Professionnel ;
- ☞ la réorganisation des réseaux d'établissements universitaires pour améliorer la proximité géographique entre les entités de formation intervenant dans le même secteur ;
- ☞ la création de groupes de recherche et d'innovation, intégrant aussi bien les professionnels, les formateurs du supérieur que ceux du secondaire.

⇒ **(iv) La mutualisation des ressources avec la Cité Internationale de l'Innovation et du Savoir (CIIS)**

A l'horizon 2025, le Bénin se positionne comme étant une plateforme régionale d'excellence des services du «Savoir». C'est à ce titre que le Bénin a créé la "Cité Internationale de l'Innovation et du Savoir" pour en faire une vitrine de la créativité, de la recherche et de l'innovation en matière d'EFTP dans la sous-région. Le registre de formation présente :

- ☞ 10 % de formations d'excellence labélisées
- ☞ 40 % de formations de pointe
- ☞ 30 % d'offres de formation professionnelle

- ☞ 20 % d'offres de formation tout au long de la vie.

Les prestigieuses structures de formation présenteront en mode délocalisé ou non des offres de formation. A cet effet, il est prévu :

- ☞ la mise en place de dispositifs d'échanges entre les formateurs de la CIIS et ceux de l'EFTP du niveau secondaire ;
- ☞ le développement de programmes de recherche mutualisés dans le cadre de la recherche - action dans les secteurs prioritaires de la Stratégie ;
- ☞ la prise en compte des apprenants de l'EFTP, présentant des talents pour la formation d'excellence en vue de les intégrer dans des systèmes d'incubation au sein de la CIIS ;
- ☞ la mutualisation des programmes d'apprentissage dans les secteurs pour lesquels des labels de formation existent à la CIIS ;
- ☞ le développement des programmes d'incubation pour les formés des établissements d'EFTP.

Option stratégique 4. Mise à niveau des infrastructures et des équipements des établissements d'EFTP

Cette option induit deux (2) actions prioritaires :

- (i) La mise en place d'un plan d'investissement dans les infrastructures et équipements au profit de l'EFTP.
- (ii) L'instauration d'un dispositif de maintenance des infrastructures et des équipements.

(i) La mise en place d'un plan d'investissement dans les infrastructures et équipements au profit de l'EFTP

Les ambitions exprimées et les cibles fixées induisent l'élaboration et la mise en route d'un plan d'urgence d'investissement en matière d'infrastructures et d'équipements. Ce plan d'investissement se basera suivant les principes généraux et les modalités de la carte prospective de l'EFTP, notamment :

- ☞ le rapprochement entre le dispositif de formation et l'environnement des utilisateurs ;
- ☞ le principe de différenciation et de complémentarité suivant la nature des établissements d'EFTP y compris ceux de l'enseignement supérieur, le niveau de certification, les programmes de formation ;

- ☞ le principe de décentralisation en vue d'une meilleure intégration des questions de formation professionnelle dans les politiques de développement communautaire ;
- ☞ le principe de simplification à travers une coprésence de divers dispositifs autour des établissements, un réseautage de divers établissements autour d'un établissement principal ;
- ☞ la priorisation des pôles économiques et des bassins d'emplois pour une meilleure articulation avec les avantages comparatifs des localités en vue du développement des potentiels économiques des localités et en faire des outils des opportunités pour la lutte contre le sous-emploi et le chômage ;
- ☞ les évolutions démographiques pour une meilleure prise en compte des potentiels bénéficiaires et l'efficacité du système EFTP ;
- ☞ le rapprochement avec les structures de soutien (entreprises publiques et privées du secteur) au déroulement de la formation en alternance, de la formation duale, des visites d'entreprises ;
- ☞ le niveau de rapprochement avec les établissements universitaires, l'éducation de base et les établissements privés d'EFTP.

Une étude relative à la carte prospective de l'EFTP sera réalisée dans le cadre de la création des nouveaux établissements et le changement des vocations de formation aux établissements.

Le plan d'investissement pour la mise à disposition d'infrastructures concernera des constructions et /ou réhabilitations et équipement des structures et entreprises publiques et privées.

(ii) L'instauration d'un dispositif de maintenance des infrastructures et des équipements

La volonté de modernisation, de mise à jour des équipements et l'intensification des investissements dans les constructions et réhabilitations nécessite le déploiement dans les Départements de dispositifs de maintenances préventive et curative. Suivant les profils d'établissements et leur envergure, le dispositif sera incorporé ou non. Une professionnalisation accrue du personnel de veille technologique en la matière sera entreprise afin de disposer de personnels adaptés.

Option stratégique 5. Promotion des offres de formation de type inclusif

Une approche inclusive dans la prise en charge des bénéficiaires des programmes de formation de l'EFTP sera développée à travers les dispositifs de formation innovants et l'amélioration de la qualité des services. Deux actions prioritaires sont prévues :

- (i) l'élargissement de la couverture en établissements d'EFTP intégrant la prise en compte du Genre ;
- (ii) le développement des dispositifs innovants de prise en charge de la formation des personnes à besoins spécifiques.

⇒ **(i) L'élargissement de la couverture en établissements d'EFTP intégrant la prise en compte du Genre**

La réduction des inégalités et la prise en compte de l'équité dans l'accès seront intégrées dans tous les dispositifs de formation et dans le mode de gouvernance de toutes les catégories d'établissements. En marge de ces mesures, des établissements spécialisés seront créés, notamment :

- ☞ des établissements spécialisés dans la formation des filles ;
- ☞ le développement de programmes dédiés aux métiers faisant l'objet de discrimination à l'égard des filles.

(ii) Le développement des dispositifs innovants de prise en charge de la formation des personnes à besoins spécifiques.

Les actions porteront prioritairement sur les personnes handicapées. Des espaces de formation et des programmes spécifiques de formation seront mis en œuvre avec une prise en compte des handicapés et autres catégories de personnes vulnérables.

Option stratégique 6. Systématisation de la préprofessionnalisation

L'éducation de base servira à préparer les apprenants à l'Enseignement et à la Formation Techniques et professionnels. Deux (2) actions prioritaires sont retenues à cet effet :

- (i) la préprofessionnalisation à l'Éducation de base ;
- (ii) la mise à l'échelle des dispositifs d'Alternatives éducatives centrés sur la voie professionnelle.

⇒ **(i) La préprofessionnalisation à l'Éducation de base**

Il s'agit essentiellement :

- ☞ de l'intégration dans les programmes d'études, du primaire à la fin du collège, des domaines de compétences technologiques et professionnelles de base relatives à l'EFTP ;

- ☞ de la réhabilitation des Ateliers d'Initiation Professionnelle (AIP) pour la familiarisation aux pratiques professionnelles dans les programmes scolaires ;
- ☞ de l'intégration des visites d'entreprises et de visites des centres de formation professionnelle dans les programmes scolaires.

⇒ **(ii) La mise à l'échelle des dispositifs d'Alternatives éducatives centrés sur la voie professionnelle**

Il sera question d'accélérer le processus de capitalisation et de mise à l'échelle des modèles d'établissements de type « deuxième chance » et « alternative éducative » destinés aux non scolarisés et/ou déscolarisés précoces de 9 - 14 ans. Il s'agira de développer des mesures visant à renforcer l'accès aux dispositifs de formation professionnelle chez les sortants. Le but visé à travers ces établissements est de préparer ou de renforcer les bénéficiaires à intégrer ou réintégrer le circuit normal de l'Éducation de base. A ce compte, il sera développé des passerelles. Dans la perspective du développement des dispositifs d'Alternatives éducatives, des initiatives d'extension de la couverture en établissements/dispositifs spécialisés dans ces modèles seront prises ainsi qu'une connexion systématique aux établissements et dispositifs de niveaux secondaires spécialisés dans l'EFTP.

Option stratégique 7. Développement de dispositifs de formation professionnelle spécifiques aux personnes non scolarisées et/ou déscolarisées précoces

Le Bénin est partie prenante pour le développement de la formation professionnelle basée sur la mise en synergie de l'alphabétisation et la formation professionnelle des jeunes et des adultes de 15 ans et plus. La prise en compte de cette couche de la population se fera à travers trois actions prioritaires ;

- (i) la transformation progressive des programmes d'alphabétisation en programmes de formation professionnelle initiale et continue
- (ii) la mise en place d'un dispositif d'intégration de l'alphabétisation dans les Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage
- (iii) le développement d'un dispositif de formation professionnelle basée sur la mise en synergie de l'alphabétisation et les TIC

⇒ **(i) La transformation progressive des programmes d'alphabétisation en programmes de formation professionnelle initiale et continue**

Une systématisation de l’alphabétisation fonctionnelle centrée sur les métiers sera développée. Le Bénin s’engagera dans une capitalisation et une mise à l’échelle du dispositif de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (DCTP). Dans cette perspective, les centres d’alphabétisation seront renforcés et progressivement transformés en centres de formation professionnelle intégrant l’alphabétisation initiale et la post alphabétisation (spécialisation aux métiers). Une priorité sera donnée au bilinguisme (langues nationales et français fonctionnel).

(ii) La mise en place d’un dispositif d’intégration de l’alphabétisation dans les Centres de Formation Professionnelle et d’Apprentissage

Les facilitateurs en alphabétisation seront formés au sein des corps de métiers dans la perspective du développement de programmes spécifiques d’alphabétisation. Ceci permettra de rendre disponibles des formateurs spécialisés en alphabétisation (langues nationales et français fonctionnel) au profit des apprenants non scolarisés ou déscolarisés de façon précoce des Centres de Formation Professionnelle. A cet effet, chaque formateur spécialisé sera commis à un ensemble de centres de formation et d’ateliers suivant les aires sociolinguistiques bien définies.

(iii) Le développement d’un dispositif de formation professionnelle basée sur la mise en synergie de l’alphabétisation et les TIC

Les technologies de l’Information et de la Communication seront mises à profit dans le cadre de l’intensification des programmes de formation professionnelle destinées aux jeunes et adultes de 15 ans et plus. Les différentes approches de digitalisation de la formation professionnelle initiale et continue seront capitalisées et déployées dans les secteurs économiques.

AXE STRATEGIQUE 2. Mise en place d’un système d’assurance qualité en phase avec les normes et standards dans l’EFTP

Le deuxième axe stratégique vise la régulation de la qualité de l’offre et la réactivité du système d’ingénierie de formation.

Option stratégique 8. Développement d’une ingénierie curriculaire réactive

Six (6) actions prioritaires sont identifiées pour la mise en œuvre de cette option stratégique :

- I. la finalisation du socle commun de compétences, de connaissances et de culture ;
- II. l’évaluation des curricula de formation de l’EFTP ;

- III. la mise en œuvre d'un plan d'élaboration de programmes de formation basés sur les métiers ;
- IV. l'institutionnalisation des modalités de mutualisation des ressources ;
- V. la mise en place d'un vivier de techniciens dédiés à l'élaboration des programmes d'études selon l'APC ;
- VI. l'établissement d'un dispositif continu d'anticipation et de réactivité sur les besoins d'élaboration de programmes de formation.

⇒ **(i) la finalisation du socle commun de compétences, de connaissances et de culture**

Cette finalisation consistera à revisiter le document du socle commun de compétences, de connaissances et de culture pour l'arrimer aux nouvelles orientations relatives à l'éducation de base. Le socle commun de compétences, de connaissances et de culture peut être compris comme le niveau minimum d'apprentissage formel ou non formel que chaque citoyen d'un pays doit acquérir au terme de l'éducation de base. L'adoption du socle commun de connaissances et de culture entraînera notamment dans l'EFTP de grandes réformes curriculaires. La mise en œuvre de ce socle commun devra permettre de relever le niveau des acquis des élèves pour mieux aborder les apprentissages à l'EFTP.

Par conséquent, sa finalisation intégrera, entre autres, dans les piliers des ressources cognitives spécifiques susceptibles de garantir une formation technique et professionnelle adaptée aux besoins de l'économie.

Spécifiquement, il s'agira de :

- ☞ stabiliser le contenu du socle
- ☞ valider et vulgariser le document
- ☞ s'appuyer sur le socle pour élaborer les curricula

⇒ **(ii) L'évaluation des curricula de formation de l'EFTP**

L'évaluation de l'ensemble des curricula sera réalisée dans le cadre de la mise à niveau des offres de formation. Il s'agira de passer des profils d'offres basées sur les spécialités vers des offres basées sur des métiers.

⇒ **(iii) La mise en œuvre d'un plan d'élaboration de programmes de formation basés sur les métiers**

En s'appuyant sur un modèle- type de référentiels d'élaboration de curricula, un vaste programme de relecture et d'élaboration de programmes de formation sera engagé

pour le compte des différents secteurs d'activité. Les programmes tiendront compte du registre de la formation par alternance et des exigences de l'Approche Par les Compétences. Les TIC et l'entrepreneuriat devront faire partie intégrante de tout curriculum de formation à l'EFTP au titre de compétences obligatoires.

Dans la même logique, il sera développé des mesures et actions d'ingénierie de formation aux personnes à besoins spécifiques, notamment les personnes à handicaps physiques, les malvoyants et les malentendants.

⇒ **(iv) L'institutionnalisation des modalités de mutualisation des ressources**

Les pratiques de mutualisation de ressources seront développées et formalisées aussi bien à l'échelle locale, nationale, régionale qu'internationale. Il s'agira de mettre en synergie les ressources pédagogiques, humaines conformément aux normes en la matière et sous le contrôle des structures compétentes.

De même des centres de mutualisation des ressources de formation seront installés. Ces centres peuvent relever aussi bien du secteur public que du secteur privé.

⇒ **(iv) La mise en place d'un vivier de techniciens dédiés à l'élaboration des programmes d'étude selon l'APC**

Le système EFTP sera pourvu en ressources humaines qualifiées et numériquement valables pour la réalisation des programmes de formation suivant l'APC. Le vivier sera constitué de techniciens provenant à la fois du secteur privé et du secteur public.

⇒ **(iv) L'établissement d'un dispositif continu d'anticipation et de réactivité sur les besoins d'élaboration de programmes de formation**

Dans le cadre de la systématisation des registres de formation à la carte et de l'ouverture des guichets de formation, un mécanisme permettant de satisfaire les besoins de formation en qualité et dans les délais sera mise en place. Ce mécanisme permettra de répondre aux besoins, à court et moyens termes, en personnels qualifiés pour le compte, notamment, des programmes d'investissements public et privé. Ledit mécanisme s'appuiera sur une déconcentration de l'ingénierie curriculaire et son articulation avec le monde professionnel.

Option stratégique 9. Intégration progressive des TIC et du numérique dans les offres de formations dans tous les lycées techniques et professionnels, les centres de formation professionnelle et d'apprentissage et les IUEPs

De façon générale, une perspective e-formation sera systématiquement intégrée dans la formation aux différents métiers. Spécifiquement, six actions prioritaires seront privilégiées :

- i. le développement des ressources pédagogiques numériques au profit des enseignants et apprenants ;
- ii. l'introduction de la formation aux outils numériques dans tous les programmes d'EFTP ;
- iii. l'installation des salles multimédia connectées à internet et autonomes en énergie électrique dans tous les établissements d'EFTP ;
- iv. la mise en place des bibliothèques numériques dans les établissements d'EFTP ;
- v. la mise en place des centres numériques de formation en développement d'applications web et mobile ;
- vi. l'instauration de la certification ICDL dans l'Enseignement Technique et Formation Professionnelle;
- vii. dans les IUEPs, les technologies numériques seront largement intégrées dans les pratiques professionnelles.

Option stratégique 10. Amélioration de la qualification des acteurs de la formation du système EFTP

L'ampleur donnée au système EFTP nécessite une professionnalisation des acteurs à tous les niveaux de la chaîne d'intervention. Quatre (4) actions prioritaires sont définies pour cette option stratégique :

- (i) la restructuration du système d'inspection ;
- (ii) un renforcement de capacités des structures de formation des formateurs ;
- (iii) une systématisation de la formation continue des formateurs ;
- (iv) la mise en route d'un plan de formation des formateurs ;
- (v) la promotion de l'innovation et de la recherche appliquée en lien avec les IUEP

(i) La restructuration du système d'inspection

De profondes réformes interviendront dans le cadre de la modernisation et de la professionnalisation de l'encadrement pédagogique. Il s'agira, notamment :

- ☞ d'impliquer, suivant les textes, les professionnels des secteurs public et privé à l'encadrement ;
- ☞ d'actualiser et d'installer les différentes instances du Réseau d'Encadrement et d'Animation Pédagogique (REAP) ;

- ☞ d'actualiser les textes de l'Inspection et de l'encadrement pédagogique pour l'adapter à la professionnalisation de l'EFTP ;
- ☞ de renforcer les capacités des membres de l'Inspection ;
- ☞ d'intégrer la spécialité "Formation professionnelle" dans le corps des inspecteurs et conseillers pédagogiques.

(ii) Un renforcement de capacités des structures de formation des formateurs

Les structures de formation des formateurs, des conseillers pédagogiques et des inspecteurs feront l'objet d'une réforme profonde, notamment en ce qui concerne :

- ☞ les procédures de formulation et de mise en œuvre des programmes de formation ;
- ☞ les interactions avec le monde professionnel public et privé ;
- ☞ la configuration des équipes de la gouvernance administrative, pédagogique et financière des centres de formation.

Dans ce cadre, il sera aussi question de réviser le profil d'entrée et d'institutionnaliser la formation des formateurs des Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage.

⇒ **(iii) Une systématisation de la formation continue des formateurs**

Tous les établissements d'EFTP seront dotés d'un plan de formation des formateurs. Des mesures attractives seront prises au profit du secteur privé de l'éducation en vue de la création d'une culture de la formation continue du personnel. Les formations se dérouleront dans un cadre des programmes de partenariats à développer avec des structures (nationale, régionale et internationale) spécialisées dans la formation continue des formateurs et celles du monde professionnel (public et privé).

⇒ **(iv) La mise en route d'un plan de formation des formateurs**

Le besoin quantitatif et qualitatif de formateurs dans les établissements d'EFTP implique d'une part, l'élaboration d'un programme spécifiquement dédié au relèvement du niveau des formateurs, et d'autre part, la formation initiale des personnes qui doivent former les cibles à besoins spécifiques.

⇒ **(v) promotion de l'innovation et de la recherche appliquée en lien avec les IUEP**

Les IUEPs développent, testent et promeuvent des innovations technologiques et institutionnelles avec leurs apprenants pour que ceux-ci soient particulièrement performants. Pour cela, ils développent des liens avec les chercheurs, les enseignants chercheurs et les innovateurs du monde professionnel.

Option stratégique 11. Mise à niveau des professionnels sur toute l'étendue du territoire national

Le diagnostic de relance des secteurs clés du scénario du Plan National de Développement révèle un besoin pressant de mise à niveau des professionnels dans les secteurs de la relance économique. Cette opération de mise à niveau porte sur la main d'œuvre actuellement en activité dans les entreprises publiques et privées.

Deux actions prioritaires se dégagent de la mise en œuvre de l'option :

(i) la mise en œuvre d'un programme intensif de mise à niveau et de requalification de la main-d'œuvre et des professionnels dans les secteurs clés ;

(ii) la mise en œuvre d'un programme accéléré de qualification des patrons d'ateliers du secteur de l'artisanat au CQP et au CAP.

(i) La mise en œuvre d'un programme intensif de mise à niveau et de requalification de la main-d'œuvre et des professionnels dans les secteurs clés

Les secteurs ciblés dans le Plan National de Développement au titre des secteurs porteurs bénéficieront d'un programme intensif de mise à niveau et de requalification des professionnels. Cette opération permettra aux professionnels d'offrir des prestations de qualité à la hauteur des exigences du marché du travail et des évolutions technologiques.

(ii) La mise en œuvre d'un programme accéléré de qualification des patrons d'ateliers du secteur de l'artisanat au CQP et au CAP

Sur toute l'étendue du territoire national et de façon rotative, un programme de formation et de certification sera déroulé au profit des patrons d'ateliers qui ne sont ni titulaires du CQP, ni du CAP et qui en expriment le besoin. Des sessions extraordinaires d'examen du CQP et du CAP seront déroulées à leur profit pour améliorer leur compétitivité sur le marché du travail.

Option stratégique 12. Professionnalisation des actifs du secteur informel bénéficiaires du projet "ARCH-Formation"

Le système Enseignement et Formation Techniques et Professionnels développera l'accès à des services de formation dans le cadre du Projet « Assurance pour le Renforcement du Capital Humain (ARCH) » offrant quatre paquets de services sociaux aux pauvres et vulnérables (Assurance maladie, Formation, Retraite et Microcrédit). Cette option stratégique dégage deux actions prioritaires :

(i) la mise en place progressive des guichets de formation « ARCH-Formation » ;

(ii) la mise en place des dispositifs de renforcement des capacités des organisations socioprofessionnelles de l'Artisanat.

⇒ **(i) La mise en place progressive des guichets de formation « ARCH-Formation »**

Des dispositifs de formation, de renforcement de capacités et de perfectionnement seront installés et spécifiquement dédiés aux bénéficiaires du projet "ARCH". Ces dispositifs prendront en compte l'ouverture de guichets communaux « ARCH-Formation ».

⇒ **(ii) La mise en place des dispositifs de renforcement de capacités des organisations socioprofessionnelles de l'Artisanat**

Conformément aux directives relatives au Code communautaire de l'UEMOA, des dispositifs d'accès aux services de formation et de renforcement de capacités seront dédiés aux organisations socioprofessionnelles de l'Artisanat. Ces dispositifs seront structurés autour des sous-branches et branches professionnelles de l'artisanat et prendront en compte l'ouverture de centres de ressources technologiques pour l'Artisanat.

Option stratégique 13. Rénovation du système de certification et de qualification

La réactivité et la flexibilité attendues au niveau du système EFTP requièrent la coordination du portage diversifié de la certification et la régulation de l'action des certificateurs à l'effet de rendre productifs les parchemins obtenus par les apprenants de l'EFTP.

Les innovations qui seront introduites dans le système de certification permettront de rendre l'EFTP plus attractif, plus flexible, plus réactif et plus compétitif (suivant les standards internationaux) et mieux adapté au registre de développement de la formation tout au long de la vie.

De cette option stratégique, se dégagent trois actions prioritaires :

- (i) (i) la mise en route du nouveau cursus de formation dans l'EFTP ;
- (ii) (ii) la mise en place du système de validation des Acquis de l'Expérience ;
- (iii) la mise en place d'un Cadre National de Certification Professionnelle.

⇒ **(i) La mise en route du nouveau cursus de formation dans l'EFTP**

Le Plan Sectoriel de l'Education post 2015, prévoit dans la nouvelle architecture du système que l'EFTP ne sera accessible qu'après un cycle d'éducation de base de 12

ans qui part de l'enseignement maternel jusqu'en classe de 3^{ème} du secondaire général. La réforme du cursus de formation à l'EFTP institue la création de deux (2) voies : la voie technologique et la voie professionnelle (confer figure 2). La première voie conduit à l'obtention d'un Baccalauréat technologique alors que la seconde donne droit à l'obtention de l'un des parchemins suivants :

- un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ;
- un Diplôme de Technicien aux Métiers (DTM) ;

A l'horizon 2030, le niveau de l'éducation de base sera relevé pour assurer une formation de qualité.

Les enfants non scolarisés et/ou déscolarisés auront la possibilité de bénéficier de formations par le biais des alternatives éducatives et dans les Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA) dans le but de les réintégrer dans le circuit formel de l'Education de Base ou de faciliter leur insertion professionnelle. La formation dans les CFPA est sanctionnée par le Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) ou le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Des passerelles permettront le passage d'un niveau à un autre que l'on soit à l'ESG ou à l'EFTP.

Des passerelles sont établies à partir du Certificat de Qualification Professionnelle et du Certification d'Aptitude Professionnelle. Tout ceci va rendre flexible l'accessibilité de l'EFTP.

Le cursus prévoit pour tout citoyen la possibilité d'accès à des formations qualifiantes qui seront sanctionnées par une Attestation de Qualification Professionnelle (AQP).

(ii) La mise en place du système de Validation des Acquis de l'Expérience

L'option affichée de s'engager dans l'éducation tout au long de la vie et l'intégration de la Formation Professionnelle Continue des actifs en cours d'emploi dans le système EFTP, rend indispensable le développement du dispositif de la VAE au Bénin. Ce dispositif renforcera le niveau de réactivité, de flexibilité du système EFTP ainsi que la mise en valeur des passerelles introduites dans les trajectoires de formation.

Dans ce cadre, une opération intense d'élaboration de Référentiels Emplois Métiers sera développée. Cette opération permettra non seulement de mettre en place des programmes et modules de formation afférents aux opportunités ouvertes mais aussi d'alimenter le système d'information sur le marché du travail.

(iii) La mise en place d'un Cadre National de Certification Professionnelle

Le contexte de diversification des niveaux de certification et des certificateurs nécessite l'existence d'un cadre unique de référence pour statuer sur les registres de certification professionnelle au Bénin. La mise place d'un tel cadre renforce aussi la place qu'entend occuper le Bénin en matière de formation d'excellence.

Le secteur privé sera partie prenante à toutes les étapes de la conception, de l'élaboration et de la mise en œuvre.

Option stratégique 14. Promotion de la fonction « Recherche-action » dans l'EFTP

La fonction recherche sera développée dans la perspective de l'amélioration de la qualité des services, du développement des innovations et de leur capitalisation. Pour y arriver, trois actions prioritaires sont retenues :

- (i) le développement de programmes de recherche ;
- (ii) la mise en place de centres de production et de publication de ressources pédagogiques ;
- (iii) la systématisation de la Recherche Action sur la Mesure des Apprentissages des bénéficiaires des Programmes d'Alphabétisation (RAMAA).

⇒ (i) Le développement de programmes de recherche

Dans le cadre de la mise en place des formations de pointe adaptées aux besoins du pays et de l'espace sous régional et du développement des approches innovantes de formation, des programmes structurants de recherche (fondamentale et appliquée) seront développés. Les initiatives à entreprendre concerneront les différents niveaux de formation en articulation avec les structures de recherche publiques ou privées, les professionnels et les innovateurs ou inventeurs.

⇒ **(ii) La mise en place de centres de production et de publication de ressources pédagogiques**

Dans la perspective du marketing social au profit de l'EFTP, de la valorisation et de la capitalisation des innovations issues des activités de formation et de recherche, des centres spécialisés en production de ressources pédagogiques seront créés. L'Etat encouragera le secteur privé de formation et le secteur privé économique à s'inscrire dans cette même démarche.

⇒ **(iii) La systématisation de la Recherche Action sur la Mesure des Apprentissages des bénéficiaires des Programmes d'Alphabétisation (RAMAA)**

Dans la perspective de l'arrimage "Alphabétisation-Formation Professionnelle", des mesures seront développées pour capitaliser les acquis du Bénin en matière de « **Recherche-Action sur la Mesure des Apprentissages des bénéficiaires des Programmes d'Alphabétisation** ». Ce dispositif sera systématiquement incorporé dans les programmes d'alphabétisation offrant des qualifications professionnelles aux bénéficiaires en vue d'améliorer la qualité des apprentissages et d'évaluer l'efficacité externe (accès à un métier et développement de compétences socioprofessionnelles) et la valeur ajoutée pour l'éclosion des métiers porteurs à l'échelle locale et nationale.

Orientation stratégique 2 : Amélioration de la coordination des dispositifs de pilotage de l'EFTP

L'orientation stratégique 2 porte sur la veille de la démographie de l'emploi et la gestion des établissements et dispositifs de formation. La figure suivante présente les principaux centres d'intérêt de cette orientation stratégique.

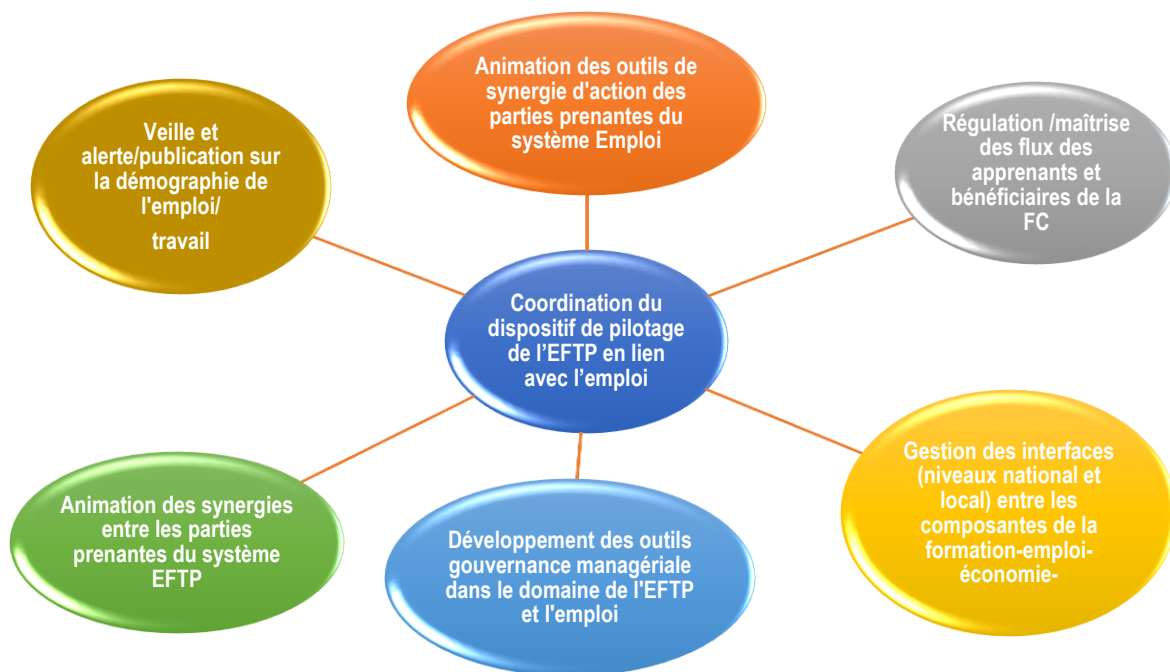


Figure 3: Leviers de la veille

L'orientation stratégique 2 est décomposée en deux axes stratégiques, notamment :

- la modernisation du système d'information sur le marché du travail
- la professionnalisation de la gestion des structures de l'EFTP.

AXE STRATEGIQUE 3. Modernisation du système d'information sur le marché du travail.

La modernisation du système d'information répond à un souci d'orientation professionnelle, de régulation de flux et d'amélioration du taux d'insertion professionnelle des formés.

Option stratégique 15. Dynamisation du cadre institutionnel de veille de l'EFTP et de l'emploi

La prise en charge systémique des questions de formation et d'emploi implique une restructuration à divers niveaux de la relation fonctionnelle de différentes structures.

Deux (2) actions prioritaires sont retenues :

- (i) la modernisation du système d'information sur le marché du travail ;
- (ii) le développement des dispositifs d'appui à l'entrepreneuriat au profit des apprenants du système EFTP.

⇒ (i) **La modernisation du système d'information sur le marché du travail**

La figure 4 présente les niveaux d'articulation de la fonction veille dans le pilotage du système EFTP.

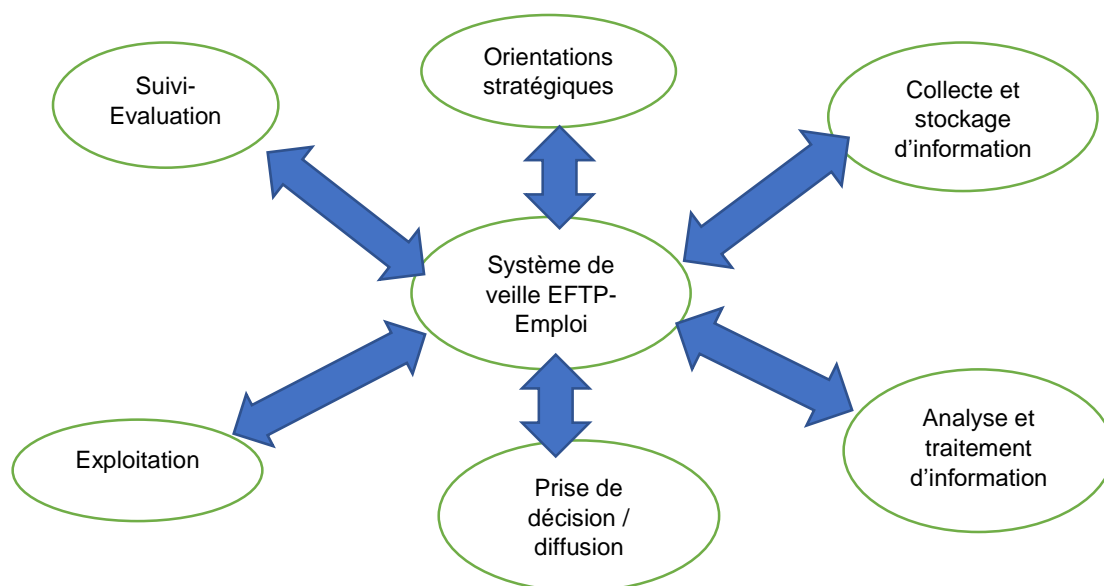


Figure 4: Système de veille EFTP-Emploi

Il s'agit d'améliorer la qualité de l'interface entre les structures qui interviennent sur les questions d'insertion professionnelle et celles en charge du développement de l'EFTP. Dans un cadre partenarial avec le secteur privé, cette interface permettra d'assurer :

- ☞ la production et la publication des enquêtes sur la démographie de l'emploi et l'évolution des créneaux porteurs ;
- ☞ la production, en lien avec l'INSAE, des données statistiques sur les emplois issus des plans d'investissements publics ;
- ☞ l'évaluation et la publication des tendances sur les taux d'insertion enregistrés par les établissements d'EFTP, la certification dans les établissements ;
- ☞ la mise en œuvre d'enquêtes et de publications sur les offres de formation offertes par les établissements d'EFTP ainsi que les types de certification disponibles sur le marché du travail et de l'emploi ;
- ☞ le développement d'une plateforme de service d'accueil, d'information et d'insertion professionnelle à travers les services en charge du système d'information sur le marché de travail et du placement des formés.
- ☞ l'analyse continue de la pertinence et de l'efficacité des programmes de formation ;

- ☞ la réalisation, de façon cyclique, des enquêtes de satisfaction des employeurs et employés sur les compétences développées par les formés en situation professionnelle ;
- ☞ la production des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sur les créneaux porteurs ;
- ☞ l'analyse de l'évolution des indicateurs de chômage, de sous-emplois en lien avec les profils des formés et les bassins d'emploi ;
- ☞ l'analyse de rentabilité des programmes de formation pour la communauté, la Nation et les formés.

⇒ **(ii) Le développement des dispositifs d'appui à l'entrepreneuriat au profit des apprenants du système EFTP**

La fonction « entrepreneuriat » constitue un enjeu de la Stratégie. Les établissements, à travers les différents dispositifs de formation initiale et continue, seront systématiquement connectés aux programmes d'appui à l'insertion professionnelle développés dans le cadre de la prise en charge de la problématique de l'emploi. Les structures en charge de l'emploi disposeront systématiquement des bases de données sur les apprenants et les lauréats.

A travers les structures en charge de l'appui à l'insertion socioprofessionnelle, il s'agira d'assurer, au profit des bénéficiaires des programmes de l'EFTP :

- ☞ la formation systématique à l'entrepreneuriat ;
- ☞ la promotion des incubateurs et accélérateurs d'entreprises ;
- ☞ la facilitation du processus d'insertion professionnelle ;
- ☞ la démultiplication des Comités Locaux d'Appui à l'Insertion Professionnelle ;
- ☞ une connexion entre les dispositifs de volontariat avec les établissements de l'EFTP dans une démarche de pré-insertion professionnelle et de reconnaissance des compétences acquises à l'occasion des missions de volontariat.

Option stratégique 16. Régulation des flux dans le système EFTP

Le système de régulation a une fonction de maîtrise des évolutions des entrants et des sortants des dispositifs de formation. Pour en garantir une efficacité, deux (2) actions prioritaires sont définies :

- (i) le suivi de cohorte et orientation scolaire et professionnelle ;
- (ii) la régulation des flux d'apprenants dans le domaine de l'EFTP.

⇒ **(i) Le suivi de cohorte et l'orientation scolaire et professionnelle**

Dans une démarche de veille continue, chaque apprenant de l'EFTP disposera d'un identifiant unique avec un dossier personnel par lequel il est suivi tout le long de ses trajectoires académique et professionnel. Ce dispositif permettra non seulement un suivi continu des formés mais aussi un développement de solutions d'assistance. Le dispositif de suivi sera décentralisé et mettra l'action sur :

- ☞ l'attribution d'identifiants numériques aux formés des établissements d'EFTP au Bénin ;
- ☞ la mise en place de dispositifs d'orientation scolaire et professionnelle ;
- ☞ le recrutement et la formation de spécialistes en orientation scolaire et professionnelle ;

☞ (ii) La régulation des flux d'apprenants dans le domaine de l'EFTP

Le dispositif de veille interviendra dans la gestion de l'accès au niveau des différents cycles de formation dans les établissements de l'EFTP. Le mécanisme qui sera mis en place servira essentiellement à :

- ☞ assurer une prospection des places disponibles pour les différents niveaux de formation et pour le compte des établissements de l'EFTP ;
- ☞ informer sur les prévisions de places ouvertes suivant les profils d'entrée ;
- ☞ élaborer et diffuser de façon cyclique le Répertoire d'Emplois et de Métiers (REM) et des établissements correspondants ;
- ☞ développer les fonctions d'alerte sur les programmes et les structures de formation pour éviter la pérennisation des programmes de formation qui entretiennent le chômage et le sous-emploi.

AXE STRATEGIQUE 4. Professionnalisation du pilotage des instances de gouvernance de l'EFTP

Le quatrième axe stratégique vise essentiellement l'amélioration de la gestion et du pilotage des instances de gouvernance de l'EFTP.

Option stratégique 17. Développement des capacités managériales de pilotage des instances de l'EFTP

Cinq (5) actions prioritaires sont retenues pour la mise en œuvre de l'option stratégique 17 :

- (i) la restructuration de la Fonction de Gestionnaire d'établissements d'EFTP ;*
- (ii) l'actualisation des outils et textes de pilotage des établissements ;*
- (iii) l'amélioration des autonomies des gestionnaires d'établissements d'EFTP ;*

(iv) l'instauration du principe du financement axé sur les performances ;

(i) l'instauration du système assurance-qualité dans la gouvernance des établissements d'EFTP.

⇒ **(i) La restructuration de la Fonction de Gestionnaire d'EFTP**

Il sera question d'inverser progressivement la pratique qui consiste à nommer des enseignants à la tête des établissements. L'Etat travaillera à :

- ☞ rendre effective la formation des cohortes de gestionnaires d'établissements à la mesure des besoins exprimés dans le système EFTP ;
- ☞ favoriser la spécialisation des professionnels des secteurs clés dans la fonction de gestionnaire d'établissement ;
- ☞ mettre en place un dispositif de spécialisation des professionnels dans le métier de l'enseignement-apprentissage ;
- ☞ assurer la formation des acteurs des différents niveaux de la chaîne pilotage des établissements dans la fonction « ingénierie » de formation ;
- ☞ assurer la formation des acteurs en charge de la prospective et de la planification et du suivi-évaluation dans le domaine de l'EFTP ;
- ☞ assurer le renforcement des capacités des structures en charge de la formation initiale et continue des acteurs de la chaîne de pilotage des établissements et des dispositifs de l'EFTP ;
- ☞ créer le corps des gestionnaires d'établissement.

⇒ **(ii) L'actualisation des outils et textes de pilotage des établissements**

Il s'agira de mettre les pratiques et outils de pilotage au rythme des changements apportés par la Loi-Cadre sur l'EFTP et la Stratégie. L'ensemble des textes des établissements d'EFTP sera révisé dans le cadre de :

- ☞ la mise en conformité avec la Loi-Cadre et les orientations inscrites dans la Stratégie, notamment le repositionnement du secteur privé et du monde professionnel comme acteur central dans le pilotage ;
- ☞ l'harmonisation des relations structurelles et fonctionnelles entre les composantes du secteur et public en lien avec les choix et modes opératoires induites par la Stratégie et la loi-cadre.

⇒ **(iii) Une amélioration des autonomies des gestionnaires d'établissements d'EFTP**

Une autonomie financière est retenue et encadrée par des textes suivant la nature et le statut de chaque établissement ainsi que son envergure. Dans le cadre d'une

gestion entrepreneuriale, les gestionnaires seront encouragés à développer des partenariats directs et des services à la communauté.

⇒ **(iv) L'instauration du principe du financement axé sur les performances**

Le principe de financement axé sur les performances entrera en vigueur en marge de la Gestion Axée sur les Résultats. Cette action vise à garantir une rationalisation des ressources mais aussi une émulation dans le rang des gestionnaires des établissements. L'ampleur de la contribution de l'Etat sera fonction des performances enregistrées en lien avec :

- ☞ le cadre de performance inscrit dans le plan stratégique de développement de l'établissement ;
- ☞ le taux d'insertion professionnel enregistré dans le rang des formés ;
- ☞ le niveau de contribution à l'essor du secteur de référence.

⇒ **(v) L'instauration du système assurance-qualité dans la gouvernance des établissements d'ETFP**

La gouvernance des établissements d'ETFP fera régulièrement objet d'évaluation basée sur les normes de qualité en matière de gouvernance éducative. La culture de l'élaboration et du suivi des projets d'établissement et des contrats de performance sera développée. Une démarche de labellisation des programmes de formation sera engagée pour une les inscrire aux standards internationaux.

Orientation stratégique 3 : Promotion de la gouvernance partenariale de l'EFTP

L'orientation stratégique 3 se décompose en deux axes stratégiques que sont :

- ⇒ renforcement du rôle du secteur privé et du monde professionnel à tous les niveaux de la gouvernance de l'EFTP ;
- ⇒ instauration d'un mécanisme de financement de l'EFTP diversifié et durable.

AXE STRATEGIQUE 5. Renforcement du rôle du secteur privé et du monde professionnel à tous les niveaux de la gouvernance de l'EFTP

Le principe est de faire du secteur privé, non pas un référent dans la gestion du système EFTP et de l'emploi mais plutôt un co-porteur à part entière. La figure 5 présente une synthèse des centres d'intérêt de l'axe stratégique 5.

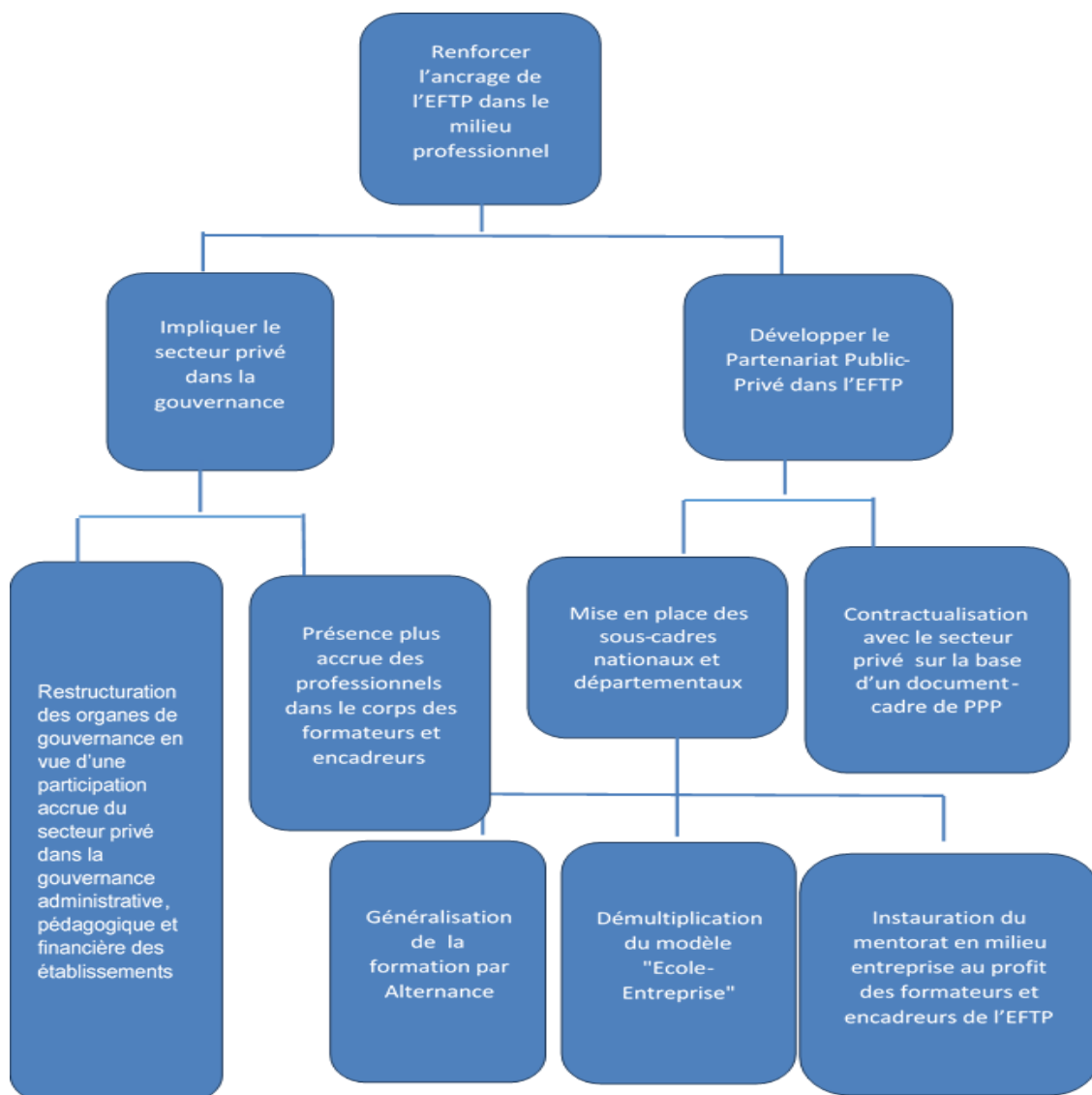


Figure 5 : Centres d'intérêt de l'axe stratégique 5

La co-intervention s'articulera principalement autour :

- (i) de l'animation des instances de gouvernance ;
- (ii) de l'animation des activités de formation-apprentissage ;
- (iii) du partenariat en lien avec l'accès, l'utilisation des infrastructures / équipements et l'orientation scolaire et professionnelle ;
- (iv) le développement de l'accès aux formations de pointe par l'entremise des opérateurs privés de formation ;
- (v) de la formulation et de la prise en charge des besoins de formation (initiale et continue) ;
- (vi) de la prise en charge des processus de certification ;
- (vii) du financement du système EFTP

Option stratégique 18. Renforcement des capacités des acteurs du secteur privé économique impliqués dans la gouvernance de l'EFTP

Deux (2) actions prioritaires sont retenues dans la perspective d'une mise en œuvre de l'option stratégique 18 :

(i) le renforcement des capacités du secteur privé participant à la gouvernance de l'EFTP ;

(ii) la mise en place des moyens d'actions du secteur privé économique dans le pilotage de l'EFTP.

⇒ **(i) Le renforcement des capacités du secteur privé participant à la gouvernance de l'EFTP**

Un plan intensif de renforcement des compétences des acteurs du secteur privé intervenant dans la gouvernance de l'EFTP sera développé suivant les secteurs en lien avec les niveaux d'implication. Ce plan concernera aussi les autres parties prenantes concernées par l'implication du privé dans la gestion des formations par alternance, l'extension et la professionnalisation du registre de formation en entreprise.

⇒ **(ii) La mise en place des moyens d'actions du secteur privé économique dans le pilotage de l'EFTP**

Dans la perspective d'une participation de qualité du secteur privé dans le pilotage du système EFTP, les moyens d'intervention seront renforcés en ce qui concerne :

- ☞ les différentes mesures induites par les dispositions de la loi-cadre sur l'EFTP ;
- ☞ les ressources pédagogiques relatives à la mise en œuvre des programmes de formation par alternance ;
- ☞ le dispositif d'évaluation continue des entreprises intervenant dans la formation par alternance ou dans le dispositif de formation en entreprise.

Option stratégique 19. Renforcement de la qualité des dispositifs de participation du secteur privé économique à la gouvernance de l'EFTP

Trois (3) actions prioritaires sont proposées pour améliorer la productivité des espaces de co-intervention avec le secteur privé économique ;

(i) la dynamisation du Cadre National de Concertation pour la promotion de l'EFTP et l'installation des commissions techniques sectorielles ;

(ii) la mise en œuvre des dispositions de la loi sur le Partenariat-Public-Privé (PPP) dans le domaine de l'EFTP ;

(iii) l'appui à la mise en place des branches professionnelles dans les secteurs économiques représentés dans le Cadre National de concertation pour la promotion de l'EFTP ;

(iv) la mise en place de plateformes de dialogue et de concertation entre chaque IUEP et les professionnels du secteur et de la région

(i) La dynamisation du Cadre National de Concertation pour la Promotion de l'EFTP et l'installation des commissions techniques sectorielles

La Stratégie vise un développement harmonieux de toutes les localités à travers une mise en valeur des potentialités dont elles disposent. Pour cela, des initiatives seront prises dans le cadre :

- ☞ de la restructuration du Cadre National de Concertation pour la Promotion de l'EFTP dans le sens de le structurer suivant les secteurs et non les filières de formation et de la prise en compte des différents acteurs du système de veille à la formation et à l'emploi ;
- ☞ de l'amélioration de la qualité de la représentativité du secteur privé et des acteurs en charge de la veille sur le marché du travail ;
- ☞ de la création et de la dynamisation des commissions techniques sectorielles qui seront en lien avec les secteurs ;
- ☞ de l'amélioration du niveau de décentralisation et de l'enracinement local des commissions techniques sectorielles;
- ☞ du renforcement des capacités des membres du Cadre et de ses commissions techniques sectorielles-cadres ;
- ☞ du développement des moyens d'actions du Cadre et ses relations avec les parties prenantes ;
- ☞ de la mise en réseau des établissements de l'EFTP autour des entreprises ;
- ☞ de la mise en réseau des petites et moyennes entreprises créées par les formés des établissements d'EFTP autour des entreprises de taille.

⇒ **(ii) La mise en œuvre des dispositions de la loi sur le Partenariat-Public-Privé (PPP) dans l'EFTP**

Le principe de co-exploitation des infrastructures et équipements des professionnels sera mis en valeur dans le cadre du Partenariat-Public-Privé. L'Etat travaillera à développer des mécanismes de facilitation permettant à chaque établissement de contractualiser directement dans le cadre :

- ☞ de l'intégration des acteurs du monde professionnel dans la mise en place des ressources de formation, dans les équipes de formateurs, d'encadrement et dans les processus de certification ;
- ☞ de la formation initiale des apprenants au profit d'entreprises ;
- ☞ de la formation professionnelle continue au profit des entreprises ;
- ☞ de l'utilisation des infrastructures et équipements des entreprises pour la formation ;
- ☞ de la mutualisation des ressources pour la formation des apprenants ;
- ☞ du développement du principe de mentorat et de tutorat dans l'EFTP ;
- ☞ du placement des formés dans les entreprises.

(iii) La mise en place des commissions techniques sectorielles dans les secteurs économiques représentés dans le Cadre national de concertation pour la promotion de l'EFTP

Pour garantir une efficacité et une efficience à l'action du secteur privé dans l'EFTP, il s'agira de rendre effectif :

- ☞ la création et le fonctionnement normal des commissions techniques sectorielles dans tous les secteurs représentés dans le Cadre ;
- ☞ le développement des capacités de prise en charge des responsabilités des branches professionnelles au regard des dispositions de la loi-cadre sur l'EFTP et des options émises dans la Stratégie.

(iv) la mise en place de plateformes de dialogue et concertation entre professionnels du secteur et de la région et chaque IUEP

- ☞ des plateformes regroupent les professionnels du secteur et de la région et les équipes pédagogiques des lycées techniques et professionnels et celles des IUEP pour des échanges constants d'informations sur les besoins du marché de l'emploi et les avancées technologiques.

AXE STRATEGIQUE 6. Instauration d'un mécanisme de financement de l'EFTP diversifié et durable

Le passage du registre "ETFP" à celui de l'EFTP" fait appel à une gestion intégrée des ressources servant à :

- ☞ la Formation Initiale ;
- ☞ la Formation Professionnelle ;
- ☞ la Formation Professionnelle Continue ;
- ☞ la Formation Professionnelle par Apprentissage.

En raison du caractère systémique de la Stratégie, les ressources à mobiliser serviront à chacune des entités concernées par la Stratégie, suivant son niveau d'implication. L'ambition est d'assurer une diversification des ressources et une rationalisation de l'utilisation.

Option stratégique 20. Restructuration du mode de financement de l'EFTP

Cette option stratégique présente deux actions prioritaires :

- (i) la mise en place des dispositifs structurants de financement ;*
- (ii) la diversification des sources de financement.*

(i) La mise en place des dispositifs structurants de financement

Les dispositifs suivants seront progressivement installés :

- ☞ la réforme du FODEFCA pour la mobilisation des ressources des parties prenantes (Etat central, Collectivités territoriales, Etablissements, Secteur privé et PTF) avec des guichets par domaine de compétence (Appui à l'entrepreneuriat, l'Enseignement Technique et Professionnelle, la Formation Professionnelle, la Formation Professionnelle Continue et le Perfectionnement) ;
- ☞ la mise en place de Guichets Communaux d'Appui à l'Apprentissage, à la Formation continue et à l'insertion socioprofessionnelle dans le cadre de la mise à l'échelle des Comités Locaux d'Appui à l'Insertion ;
- ☞ le développement de programmes sectoriels de financement de la formation initiale et continue en lien avec les investissements publics et privés.

(ii) La diversification des sources de financement

Les sources de mobilisation sont :

- ☞ les subventions de l'Etat aux établissements publics et privés d'EFTP, principalement pour le compte des secteurs prioritaires de la Stratégie ;
- ☞ la Responsabilité Sociale des Entreprises ;
- ☞ les prestations de services, les projets et les ressources découlant du Partenariat Public-Privé au niveau des établissements ;
- ☞ les lignes budgétaires dédiées à la formation dans les projets et investissements (privés ou publics) ;
- ☞ les reversements des taxes d'apprentissage professionnel ;
- ☞ les contributions des entreprises privées à travers les "crédits formation" ;

☞ les contributions des Partenaires Techniques et Financiers à travers des subventions, des accords de crédits tant bilatéraux que multilatéraux.

Option stratégique 21. Mise en place d'un cadre partenarial de financement de l'EFTP

Dans cette option stratégique, quatre (4) actions prioritaires sont définies :

- (i) *l'assainissement des procédés et outils de gestion des ressources financières dans les établissements d'EFTP ;*
- (ii) *la mise en place des mécanismes de cogestion et de gestion déléguée ;*
- (iii) *la mise en place des mécanismes de partage de charge avec les collectivités décentralisées.*

(i) L'assainissement des procédés et outils de gestion des ressources financières dans les établissements d'EFTP

Les différents textes et outils feront l'objet d'une actualisation en vue d'une meilleure prise en compte, entre autres :

- ☞ des exigences relatives à la participation accrue du secteur privé dans la gouvernance des établissements ;
- ☞ des exigences liées à l'implication active des communautés dans la gouvernance des établissements ;
- ☞ des principes de la gestion axée sur les résultats et les performances ;
- ☞ des nouvelles responsabilités des établissements en matière de développement de partenariats directs et de mise en œuvre des plans stratégiques et projets d'établissement.

(iii) La mise en place des mécanismes de cogestion et de gestion déléguée

La stratégie prévoit une priorisation des options de mutualisation des ressources avec le secteur privé à travers la cogestion des établissements ou leur gestion déléguée. Des clauses de partage de responsabilité seront retenues pour ce qui concerne les charges.

(iv) La mise en place des mécanismes de partage de charge avec les collectivités décentralisées

La catégorisation des établissements prévue dans les dispositions de la Loi-Cadre fait de certains établissements de l'EFTP, des structures fortement portées par la communauté. Dans les termes définis par les textes, un partage de responsabilité sera fait pour une contribution plus accrue des ressources locales à l'EFTP. L'Etat

développera un programme spécial de transfert de compétences et de renforcement institutionnel pour une effectivité desdites dispositions.

V. MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE ET RÔLES DES ACTEURS

5.1. LA THÉORIE DU CHANGEMENT

La stratégie de l'EFTP se fixe pour objectif global de « Former des citoyens professionnels épanouis et aptes à répondre aux besoins d'une économie stable, durable et inclusive ». Il découle de cet objectif global, les objectifs spécifiques ci-après :

- (i) améliorer les conditions d'accès et les performances de l'enseignement et la formation techniques et professionnels ;
- (ii) développer un système efficace de veille pour l'amélioration continue de l'employabilité des formés de l'EFTP ;
- (iii) développer une gouvernance plus inclusive, efficace et efficiente.

Par rapport à l'objectif global, le changement attendu à long terme est le relèvement du niveau de la préprofessionnalisation à la sortie de l'Education de Base pour garantir une professionnalisation de qualité aux personnes en âge de travailler. Ce changement se traduira également par une diversification des offres de formation adaptées aux exigences du marché du travail et aux personnes à besoins spécifiques. Le changement s'opérera sous divers aspects en réponse aux problèmes relevés par le diagnostic approfondi posé sur le sous-secteur de l'EFTP.

Au sujet de l'accès, les principaux problèmes à résoudre se rapportent à :

- ☞ un défaut de couverture quantitative et qualitative de la demande ;
- ☞ une faible attractivité de l'EFTP ;
- ☞ des équipements techniques et pédagogiques obsolètes.

Face à ces problèmes, si les options suivantes sont mises en œuvre :

- ☞ une diversification des dispositifs de formation,
- ☞ une reconfiguration des établissements et des centres de formation d'EFTP ;
- ☞ un développement des formations d'excellence et de pointe,
- ☞ une mise à niveau des infrastructures et des équipements des établissements et des centres de formation d'EFTP,
- ☞ une promotion des offres de formation de type inclusif,
- ☞ une systématisation de la préprofessionnalisation,

alors les changements structurants que vont générer les actions prioritaires rattachées à ces options stratégiques seront :

- ☞ des transformations institutionnelles pour un arrimage de la formation aux métiers ;
- ☞ un maillage du territoire national par des structures d'EFTP développant des dispositifs pour une prise en charge optimale de la demande ;
- ☞ un relèvement des prérequis de l'Education de Base des postulants aux offres de formation à l'EFTP ;
- ☞ une prise en compte, désormais, des personnes à besoins spécifiques par les dispositifs de formation appropriés.

Au sujet de la situation relative aux curricula, aux formateurs et aux certifications, les problèmes majeurs identifiés sont:

- ☞ un dispositif indifférent à la rénovation par les mutations économiques ;
- ☞ un défaut de qualité dans la formation et de réactivité du système d'ingénierie de formation et curriculaire ;
- ☞ un dispositif de formation et de certification peu adapté au développement de compétences professionnelles tout au long de la vie ;
- ☞ une insuffisance quantitative et qualitative des personnels enseignants et d'encadrement ;
- ☞ une défaillance dans la mise en œuvre de la formation par alternance.

Face à ces problèmes, si les options suivantes sont mises en œuvre :

- ☞ le développement de dispositifs de formation professionnelle spécifiques aux personnes non scolarisées et/ou déscolarisées précoces,
- ☞ le développement d'une ingénierie curriculaire réactive,
- ☞ l'amélioration de la qualification des acteurs de la formation du système EFTP,
- ☞ la mise à niveau des professionnels sur toute l'étendue du territoire national,
- ☞ la professionnalisation des actifs du secteur informel bénéficiaires du projet "Assurance pour le Renforcement du Capital Humain",
- ☞ la rénovation du système de certification et de qualification,
- ☞ la promotion de la fonction « Recherche-action » dans l'EFTP,

alors les changements structurants suivants vont être effectifs :

- ☞ les curricula de formations initiale et continue mis en œuvre seront co-construits et alignés aux créneaux porteurs ;

- ☞ les programmes de formation mis en œuvre seront animés par les enseignants qualifiés et les professionnels ;
- ☞ les personnes en âge de travailler bénéficieront de nouveaux dispositifs offrant des possibilités d'une large gamme de certification.

Au sujet de l'insertion socioprofessionnelle des formés, les problèmes majeurs identifiés sont:

- ☞ une faible articulation entre le système d'observations et d'informations du marché de l'emploi et les structures en charge de l'EFTP ;
- ☞ une gouvernance centralisée et peu intégratrice du secteur privé.

Face à ces problèmes, si les options suivantes sont mises en route :

- ☞ la dynamisation du cadre institutionnel de veille de l'EFTP et de l'emploi,
- ☞ la régulation des flux dans le système EFTP,
- ☞ le développement des capacités managériales de pilotage des instances de l'EFTP,

alors les changements structurants suivants vont être effectifs :

- ☞ les flux d'apprenants et les parcours de formation seront maîtrisés en lien avec les évolutions du marché de l'emploi ;
- ☞ les apprenants de l'EFTP bénéficieront d'un soutien à l'accomplissement des projets professionnels ;
- ☞ chaque structure de formation élaborera et exécutera son projet d'établissement ;
- ☞ les structures d'appui à l'insertion développeront une synergie d'actions avec les établissements et les centres de formation d'EFTP ;
- ☞ les établissements et les centres de formation seront bien gouvernés.

Au sujet du financement, les principaux problèmes relevés se rapportent à :

- ☞ l'insuffisance du financement de l'EFTP ;
- ☞ les sources de financement de l'EFTP peu diversifiées ;
- ☞ la gestion peu efficiente du financement de l'EFTP.

Face à ces problèmes, si les options suivantes sont développées :

- ☞ le développement du cadre partenarial secteur public - secteur privé pour le financement de l'EFTP,
- ☞ le renforcement des capacités des acteurs du secteur privé économique impliqués dans l'EFTP,

- ☞ le renforcement de la qualité des dispositifs de participation du secteur privé économique à la gouvernance de l'EFTP,
- ☞ la restructuration du mode de financement de l'EFTP,

alors les changements structurants suivants vont être effectifs:

- ☞ une diversification de la nature du financement privé au profit de l'EFTP ;
- ☞ une meilleure responsabilisation des parties prenantes au financement de l'EFTP ;
- ☞ un accroissement du financement dédié à l'EFTP.

5.2. PLAN DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE

La mise en œuvre de la nouvelle stratégie induit des changements à divers niveaux de pilotage de l'EFTP, des dispositifs en charge de l'emploi et des politiques économiques, notamment dans les secteurs prioritaires. Pour cela et en raison des implications de la Stratégie sur les impacts de la transformation de la structure économique, la lutte contre le chômage, un cadre institutionnel adapté sera mis en place à travers un décret pris en Conseil des Ministres.

Dans la perspective d'assurer une application progressive et effective des changements institutionnels et structurels (sectoriels et intersectoriels) induits par les options stratégiques ainsi que l'implantation des nouveaux modes opératoires de pilotage du secteur de l'EFTP, une instance d'appui sera mise en place par un décret pris en Conseil des Ministres et rattachée au Cabinet du Ministre en charge de l'EFTP. Il s'agit d'un projet d'appui à la mise en œuvre de la Stratégie. Il sera constitué d'une équipe d'experts qui va accompagner le processus d'opérationnalisation de la Stratégie et son intégration dans le système de gouvernance global du Pays. Son existence fonctionnelle permettra :

- ⇒ une réelle prise en charge des questions considérées comme des conditions de réussite des actions prioritaires surtout celles qui nécessitent des actions en dehors du système éducatif (l'environnement économique et de développement des entreprises, l'environnement juridique et politique...) ;
- ⇒ une meilleure articulation des interfaces entre structures publiques et privées dans la mise en route des nouvelles pratiques induites par la Stratégie et la Loi-cadre ;
- ⇒ une mobilisation de l'appui institutionnel et des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre efficace de la Stratégie ;

- ⇒ un enracinement progressif et efficace des nouveaux modes opératoires dans l'environnement actuel de mise en œuvre de la politique de l'EFTP et de l'Emploi au Bénin et dans la sous-région.

Le Projet d'appui à la mise en œuvre de la Stratégie sera structuré de sorte à appuyer les différents projets découlant de la Stratégie.

5.3. MECANISMES DE MOBILISATION DES RESSOURCES FINANCIERES ET HUMAINES NECESSAIRES A LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE

La stratégie de mobilisation des ressources fait partie intégrante du processus-même d'élaboration du document de la Stratégie.

⇒ L'ancrage dans les documents de politique et de stratégie

La réalisation de la Stratégie s'inscrit dans la suite logique des mobilisations de ressources développées dans le cadre de la mise en œuvre du **Programme d'Actions du Gouvernement**. A cet effet, les mécanismes de financement des documents de politique seront mis à profit. Il s'agit, entre autres :

- ☞ du Plan National de Développement ;
- ☞ du Plan de Croissance pour le Développement Durable ;
- ☞ du Plan Sectoriel de Développement du Secteur de l'Education ;
- ☞ des plans stratégiques de développement de chacun des secteurs concernés par la Stratégie

⇒ Mobilisation du secteur privé et des PTF à toutes les phases de réalisation du document

La dimension participative a été prise en compte dans le processus. Elle a consisté à assurer un portage partagé de la Stratégie aussi bien dans la réflexion conceptuelle, la définition du mode opératoire, l'élaboration du contenu, que dans la définition du montage institutionnel et financier de mise en œuvre.

⇒ L'organisation de deux Tables Rondes

La tenue d'une Table Ronde Technique sur la Stratégie tient lieu de validation des orientations politiques, des choix techniques et enjeux de financement. Cette étape a permis d'obtenir un consensus avec l'ensemble des acteurs impliqués à divers niveaux de la mise en œuvre et avec tous les potentiels contributeurs à la mise en œuvre de la Stratégie.

La tenue de la table Ronde de levée de ressource traduit l'idée d'une matérialisation du consensus sur le contenu politique et technique à travers des engagements en faveur du financement.

⇒ **L'ancrage dans les secteurs productifs**

La Stratégie est orientée vers les secteurs prioritaires. Cette démarche induit une articulation directe avec les politiques publiques et un financement réciproque à travers le reversement d'une partie de la valeur ajoutée apportée au développement du secteur.

5.4. SUIVI ET EVALUATION DE LA STRATEGIE

La Stratégie est assortie d'un cadre de performance. Le mécanisme de suivi-évaluation permettra de documenter les performances et d'opérer, éventuellement, des alertes sur les mesures à prendre.

⇒ **Les organes de suivi**

Il s'agit fondamentalement des organes sectoriels et intersectoriels de pilotage :

- ☞ Le Conseil National de l'Education ;
- ☞ le Comité de Suivi des Projets Phares du PAG ;
- ☞ le Bureau d'Analyse et d'Investigation de la Présidence ;
- ☞ le Groupe Local Education (GLE) ;
- ☞ le Comité de Pilotage du Secteur de l'Education ;
- ☞ le Comité de Coordination du Secteur de l'Education ;
- ☞ le Secrétariat Technique Permanent du PDDSE ;
- ☞ le Comité de Pilotage de la Stratégie ;
- ☞ le Secrétariat Technique Permanent du Cadre National de Concertation pour la Promotion de l'EFTP ;
- ☞ le Groupe Technique Education des PTF;
- ☞ le Cadre de Concertation des PTF actifs dans l'EFTP

⇒ **Les outils de suivi**

Il s'agit essentiellement du :

- ☞ cadre de suivi des performances de la Stratégie ;
- ☞ cadre de suivi de l'exécution financière du PSE (indicateurs d'intrants) ;
- ☞ cadre de suivi de l'exécution technique du PSE (indicateurs d'extrants) ;
- ☞ cadre de suivi des effets de la politique éducative (indicateurs d'effets) ; ;
- ☞ cadre de suivi d'indicateurs de chômage dans les secteurs clés.

C'est pour cela que le Système d'Informations pour la Gestion de l'Education (SIGE) se doit d'être amélioré à travers l'élaboration des rapports sur les performances, les effets et les impacts.

Une évaluation de la mise en œuvre de la Stratégie et de son Plan d'actions interviendra, à mi-parcours, dans la perspective d'éventuels recadrages et ajustements.

5.5. COMMUNICATION SUR LA STRATEGIE

L'objectif principal d'un plan de communication pour la Stratégie est d'amener l'ensemble des parties prenantes à en maîtriser les tenants et les aboutissants ainsi que les procédés de sa mise en œuvre. Cet outil est déterminant pour favoriser l'appropriation et le succès de la Stratégie. Il s'agira alors de :

- ⇒ **dérouler des programmes intensifs** d'information et de sensibilisation en direction des groupes cibles sur les orientations de la stratégie nationale de l'EFTP et les réformes majeures envisagées ;
- ⇒ **disséminer les documents de la stratégie et de son plan d'actions.** Cette action consiste à faire une large diffusion de l'ensemble des documents et informations relatifs à la réforme engagée afin d'obtenir l'adhésion de toutes les parties prenantes ainsi que des partenaires techniques et financiers de l'EFTP
- ⇒ **diversifier les modes de communication**

Les modes de communication varieront en fonction des cibles et centralités de la communication. Le tableau ci-après présente des modes de communication spécifiques.

Tableau 2: Modes spécifiques de communication

Mode de communication	Dispositions
Évènement	Lancement officiel de la Stratégie
	Dissémination des contenus de la Stratégie
Publication	Mise en ligne de la documentation sur la Stratégie
	Réalisation des brochures sur la Stratégie
Film-documentaire	Réalisation d'un film-documentaire sur les changements structurels, les effets et impacts attendus de la Stratégie et les implications
Rencontres	Séance de concertation avec les parties prenantes des secteurs clés
	Organisation de rencontres avec les bénéficiaires (les étudiants, les apprenants, les professionnels, les parents, les partenaires sociaux, les acteurs des médias sur la stratégie, ses enjeux et impacts attendus)

	Participation à des rencontres internationales et régionales pour présenter les principaux points d'attention de la Stratégie et les changements opérés
	Organisation régulière d'activités de reddition de compte sur le processus et les mutations y afférentes
Courriel	Prendre des actes administratifs (notes de services et arrêtés) pour informer officiellement tous les acteurs sur chaque point critique de la Stratégie et les comportements attendus
Émissions	Organiser des séries d'émissions sur les médias pour débattre de la Stratégie et de ses implications

5.6. CONDITIONS DE SUCCES ET FACTEURS DE RISQUE

Une volonté politique manifeste et un véritable enthousiasme des acteurs du secteur privé sont observés tout au long du processus d'élaboration de la Stratégie. Mais il importe de prendre des mesures spécifiques pour garantir l'accroissement des chances de succès de la Stratégie. Le Tableau 3 présente, l'essentiel des mesures et facteurs de risque suivant les axes stratégiques.

Tableau 3: Mesures et facteurs de risque suivant les axes stratégiques

Axes stratégiques	Conditions de réussite	Facteurs de risque
Accroissement de l'accès, de la qualité, de l'équité et de l'égalité en matière d'offres de formation d'EFTP	<ul style="list-style-type: none"> -Relèvement des prérequis à la sortie de l'Education de Base pour les postulants aux offres de formation de l'EFTP -Investissement important dans les infrastructures et équipements -Investissement important dans le recrutement et la formation des personnels de l'EFTP -Priorité accordée aux formés de l'EFTP dans les structures d'appui à l'insertion 	<ul style="list-style-type: none"> - Instabilité institutionnelle - Concurrence déloyale dans les secteurs économiques porteurs - Réticence des professionnels à intervenir dans la formation professionnelle
Développement d'un système d'ingénierie de la formation, de certification et d'assurance qualité réactif et flexible en lien avec les évolutions du monde professionnel	Participation du patronat et des ministères sectoriels à l'identification et à l'élaboration des programmes de formation	<ul style="list-style-type: none"> -Instabilité institutionnelle - Implication superficielle des responsables des structures de mise en œuvre
Modernisation du système de veille informationnelle de l'EFTP en arrimage avec la démographie de l'emploi	- Coordination des actions des structures de l'interface emploi - formation	- Multiplicité des centres de décisions
Professionnalisation de la gestion des établissements d'EFTP	- Développement de mesures incitatives pour les gestionnaires performants	- Emprise politique et favoritisme
Renforcement du rôle du secteur privé et du monde professionnel à tous les niveaux de la gouvernance de l'EFTP	<ul style="list-style-type: none"> -Existence fonctionnelle de structures représentatives par branche d'activité - Adhésion du secteur privé économique et de l'Éducation 	- Non application des dispositions de la Loi-Cadre
Instauration d'un mécanisme de financement diversifié et durable	Mise en place des mesures d'allègement fiscal pour les entreprises investissant dans l'EFTP	Incivisme fiscal

CONCLUSION

La conception et l'élaboration de la Stratégie Nationale de Relance de l'EFTP sont le résultat d'un long processus participatif intégrant toutes les parties prenantes des secteurs public et privé.

La Stratégie présente des transformations structurelles majeures à travers :

- le relèvement des prérequis à la sortie de l'Education de base des postulants aux offres de formation de l'EFTP ;
- la confirmation du passage du Système EFTP à celui EFTP intégrant désormais l'Enseignement Technique, la Formation Professionnelle, la Formation Professionnelle Continue et le Perfectionnement ;
- le passage d'un accès basé sur l'offre de formation à un accès axé sur la demande de compétences dans les créneaux porteurs ;
- le passage d'un registre de décloisonnement entre le système de formation et le système de prise en charge de la politique de l'emploi à un registre d'articulation entre politique de l'emploi et politique de formation.

Les changements à opérer présagent d'une carte scolaire inversant la tendance des effectifs d'apprenants, d'étudiants, d'enseignants et la qualité des infrastructures et équipements en faveur du système EFTP prévoyant un dispositif de régulation des flux et dépenses éducatives. Cette perspective offre l'opportunité de répondre à la vision imprimée au Plan National de Développement qui fait de l'Education, un pilier stratégique du scénario d'émergence du Bénin.

Orienté vers les six secteurs clés de la relance économique, le cadrage stratégique défini renvoie essentiellement à :

- une restructuration de la couverture en offres d'EFTP à travers une répartition qui tienne compte des avantages comparatifs de chaque localité et des régimes spécifiques de chaque établissement ainsi que de son statut par rapport au découpage territorial du pays ;
- un renforcement de la coordination des dispositifs de pilotage de l'EFTP en lien avec l'emploi à travers un système de veille à la fois sur la démographie de l'emploi et les systèmes de certification pour garantir une flexibilité et une réactivité à l'EFTP mais aussi une mobilisation de sources de financement de l'EFTP et d'appui à l'insertion des formés ;
- une promotion de la gouvernance partenariale de l'EFTP avec un accent particulier sur le repositionnement du secteur privé en tant que noyau central du dispositif de gouvernance administrative, pédagogique et financière.

La mise en œuvre de cette stratégie implique, en dehors de la réforme des cursus et des systèmes de certification, de profonds changements dans le paysage institutionnel de gouvernance de l'emploi et de l'EFTP. Des mesures importantes sont dégagées pour la mise en œuvre, notamment :

- la mise en place d'un dispositif d'appui à la mise en œuvre de la Stratégie ;
- la restructuration du cadre institutionnel de pilotage de l'EFTP ;
- le renforcement des capacités d'intervention des structures en charge de la veille de l'emploi, du Volontariat, de l'incubation et de l'entrepreneuriat qui assureront la fonction de Veille sur l'EFTP et l'emploi d'une part et, la régulation des flux à l'intérieur du système EFTP en lien avec la structure économique d'autre part ;
- la restructuration du Cadre National de Concertation pour la Promotion de l'EFTP dans le cadre du renforcement de son ancrage dans le monde professionnel et son arrimage à la structure économique , notamment la mise en place de dispositifs devant permettre de concilier la croissance économique et le développement des ressources humaines dans la perspective de la lutte contre la pauvreté.

Si l'opérationnalisation de la Stratégie mettra le Bénin au rythme des pays émergents, il n'en demeure pas moins que les conditions de réussite restent fondamentalement liées à une synergie des forces productives au niveau de la classe politique, du secteur privé et une volonté accrue des PTF de poursuivre l'accompagnement remarquable observé dans le processus d'élaboration de la Stratégie.

TABLE DES MATIERES

<i>LISTE DES GRAPHIQUES ET FIGURES</i>	<i>III</i>
<i>LISTE DES TABLEAUX</i>	<i>IV</i>
<i>INTRODUCTION</i>	<i>1</i>
<i>METHODOLOGIE ADOPTEE</i>	<i>2</i>
<i>I- QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DU CONTEXTE</i>	<i>5</i>
1.1. Contexte socioéconomique de développement de l'EFTP au Bénin	5
1.2. Situation de l'emploi	5
<i>II. ÉLÉMENTS SAILLANTS DU DIAGNOSTIC DU SYSTEME ACTUEL DE L'EFTP</i>	<i>6</i>
2.1. Caractéristiques du dispositif EFTP	6
2.2. Problèmes majeurs, défis et enjeux du système EFTP	9
<i>III. VISION</i>	<i>11</i>
3.1. PRINCIPES DIRECTEURS	11
3.1.1. Principe de la rupture	11
3.1.2. Principe de l'arrimage aux normes de la professionnalisation	12
3.1.3. Principe de l'alignement aux priorités de développement	12
3.1.4. Principe de l'éducation tout au long de la vie	12
3.1.5. Principe de la rationalisation des ressources	12
3.2. FONDEMENT DE LA STRATEGIE	12
3.2.1. En rapport avec les Objectifs du Développement Durable	12
3.2.2. En rapport avec la Stratégie continentale de l'Union Africaine pour l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels	13
3.2.3. En rapport avec le Plan National de Développement (2018-2025).....	13
3.2.4. En rapport avec la Lettre de Politique Educative (LPE) et le Plan Sectoriel de l'Education, post 2015	13
3.3. LEVIERS PROSPECTIFS ET FORMULATION DE LA VISION	13
3.3.1. Leviers prospectifs.....	13
3.3.2. FORMULATION DE LA VISION ET COHERENCE AVEC LES POLITIQUES PUBLIQUES	14
3.3.2.1. Formulation de la vision.....	14
3.3.2.2. Arrimage de la Stratégie avec les politiques publiques.....	14
<i>IV. CADRE STRATÉGIQUE DE L'EFTP</i>	<i>16</i>
4.1. OBJECTIFS	16
4.1.1 Objectif global et impact	16
4.1.2 Objectifs spécifiques et effets.....	16
4.2 DESCRIPTION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES	17
Orientation stratégique 1 : Restructuration de la couverture en offres d'EFTP	17

AXE STRATEGIQUE 1 : Accroissement de l'accès, de la qualité, de l'équité et de l'égalité du système de formation de l'EFTP en lien avec les évolutions du monde professionnel	17
AXE STRATEGIQUE 2. Mise en place d'un système d'assurance qualité en phase avec les normes et standards dans l'EFTP	30
Orientation stratégique 2 : Amélioration de la coordination des dispositifs de pilotage de l'EFTP	40
AXE STRATEGIQUE 3. Modernisation du système d'information sur le marché du travail.	41
AXE STRATEGIQUE 4. Professionnalisation du pilotage des instances de gouvernance de l'EFTP	44
Orientation stratégique 3 : Promotion de la gouvernance partenariale de l'EFTP	46
AXE STRATEGIQUE 5. Renforcement du rôle du secteur privé et du monde professionnel à tous les niveaux de la gouvernance de l'EFTP	46
AXE STRATEGIQUE 6. Instauration d'un mécanisme de financement de l'EFTP diversifié et durable	50
5.1. LA THEORIE DU CHANGEMENT	53
5.2. PLAN DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE	56
5.3. MECANISMES DE MOBILISATION DES RESSOURCES FINANCIERES ET HUMAINES NECESSAIRES A LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE	57
5.4. SUIVI ET EVALUATION DE LA STRATEGIE	58
5.5. COMMUNICATION SUR LA STRATEGIE	59
5.6. CONDITIONS DE SUCCES ET FACTEURS DE RISQUE	60
CONCLUSION.....	62
TABLE DES MATIERES	64