

La réforme de la formation professionnelle agricole au Bénin

Jérôme Makin DJEGUI, *Consultant en Ingénierie de la Formation, Directeur du Cabinet Africain d'Ingénierie de la Formation (C.A.I.F.)*

Antoine HOUNNOUGA, *Chef Service Apprentissage à la Direction Générale de la Formation Professionnelle Continue et des Stages (DGFPCS)*

Pierrick LEGUENNEC, *Conseiller Technique du Projet d'Appui aux Formations Techniques et Professionnelles auprès de la DGFPCS*

Contexte de l'étude et problématique à résoudre

Contexte de l'étude

Le BENIN s'est doté, en 1998 d'une politique nationale visant à promouvoir et à développer la formation professionnelle et l'apprentissage. Dans les stratégies à mettre en œuvre pour la réussite de cette politique, le développement de la formation professionnelle continue occupe une place importante. Au nombre des actions entreprises, on peut citer :

- La création d'un Fonds conçu comme un cadre de financement et de régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage (FODEFCA : fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage).
- La création, au sein du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative (MFPTRA), d'une Direction Générale de la Formation Professionnelle Continue et des Stages (DGFPCS), qui remplace l'ancienne Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC).

S'appuyant sur la politique nationale, l'adoption de la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en 2001 a abouti à la création d'un Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP).

Plusieurs acteurs interviennent dans le domaine de la formation professionnelle continue. La mise en œuvre complète de la Politique Nationale de la formation professionnelle continue, impliquera davantage d'acteurs. La réussite des diverses actions entreprises dépendra fortement du professionnalisme de ces acteurs, en particulier ceux qui sont ou seront directement impliqués dans la formation professionnelle continue.

Comme dans beaucoup de pays de la sous région, l'enseignement technique et la formation professionnelle ont hérité du modèle de l'enseignement général. En conséquence, on assiste à une inadéquation de ses produits par rapport à la demande professionnelle. C'est pour cette raison que la réforme en cours a prévu de rénover tous les référentiels en les élaborant désormais à partir d'une approche par compétence. Malheureusement les formateurs ne sont ni préparés pour réaliser cette rénovation ni pour la mettre en œuvre si un travail important n'est pas fait avec eux en amont.

C'est pour s'assurer de l'existence de ce professionnalisme et / ou pour le permettre que la Coopération Française, à travers le Projet d'Appui aux Formations Techniques et

Professionnelles (PAFTP) a commandé la réalisation d'une étude sur la définition des « métiers » de la formation professionnelle continue au Bénin.

1-2 Objectifs de l'étude

Pour assurer la professionnalisation des acteurs de la Formation Continue, il faut entre autres :

- Faire un état des lieux de l'existant,
- Définir des règles de fonctionnement,
- Et délivrer des habilitations.

L'étude réalisée s'est fixée comme objectifs :

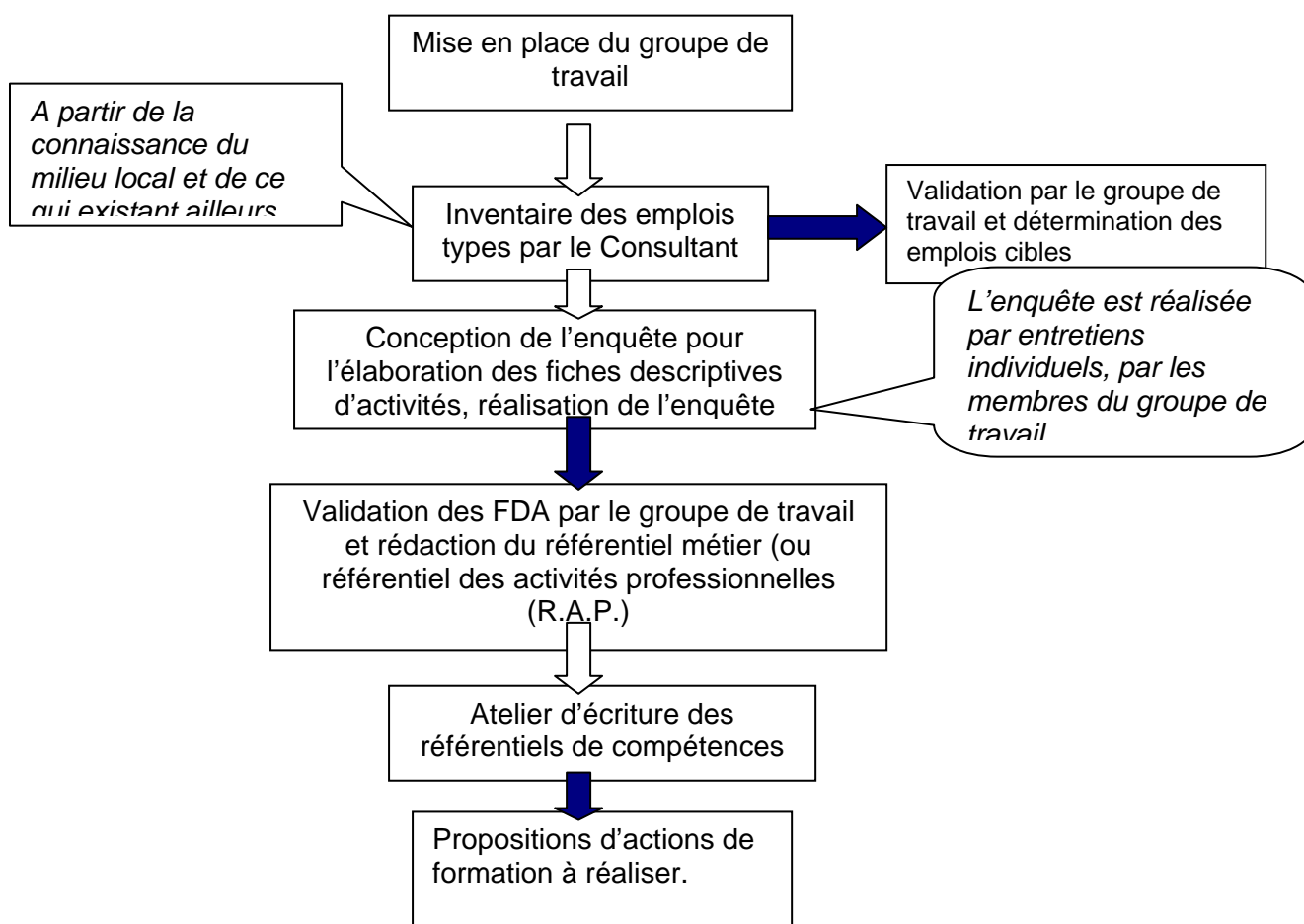
- de définir un modèle d'analyse et de conception,
- d'élaborer un référentiel des « métiers » de la formation professionnelle continue au Bénin
- et de proposer en conséquence des actions de formation pour permettre, à terme, d'habiliter des acteurs.

Méthodologie de l'étude

Le groupe de travail mis en place par la DGFPCS comprend cinq membres outre le Consultant. Ils proviennent tous de secteurs en relation directe avec la formation professionnelle continue. Il y a en effet :

- un conseiller en formation en poste au Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et l'Apprentissage (FODEFCA),
- Le chef Service formation du Centre de Perfectionnement du Personnel des Entreprises (CPPE)
- Le chef Service inspection à la Direction de l'Inspection et de l'Innovation Technologique (DIPIT) du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP)
- Le chef Service Apprentissage à la DGFPCS
- Un chargé d'études en poste à l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF)

La méthodologie retenue pour réaliser cette étude peut être schématisée comme suit :



Tenant compte du contexte décrit, de l'existant et des actions prévues dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique Nationale de la Formation Professionnelle Continue, les emplois types et cibles suivants ont été identifiés. Le groupe a convenu de ne décrire que les emplois ayant (ou devant avoir un lien direct avec l'action de formation. C'est ainsi qu'il a retenu les six (6) emplois suivants :

- Le Conseiller en formation
- Le Responsable de formation
- Le Directeur de Centre de formation
- Le Formateur
- Le Consultant en formation
- Le Documentaliste / Le Responsable de Centre de Ressources

Après avoir identifié les emplois concernés par l'étude, le groupe de travail a retenu de rencontrer trente (30) structures dans lesquelles les fiches descriptives d'activités (FDA) ont été réalisées.

En vue du tirage de l'échantillon, la base de sondage utilisée est le catalogue des centres de formation élaboré en 2000 par la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC). Le nombre d'unités enquêtées par type de structure est proportionnel à son poids pour tenir compte de la diversité des structures opérant dans le domaine de la formation

professionnelle continue et de l'apprentissage (FPCA) ainsi que de la spécificité des emplois qu'on y trouve.

C'est une phase importante à laquelle le groupe de travail a accordé un soin particulier pour garantir la représentativité de l'échantillon.

La structure de l'échantillon retenu a les caractéristiques suivantes :

Statut de la structure	Nombre	Pourcentage du total	Nombre d'unités à enquêter
Structure publique	17	15,6	5
Structure privée	51	46,8	14
Structure para publique	5	4,6	1
Autres (ONG, Associations)	27	24,8	8
Structure de financement de la FPCA	4	3,6	1
Structure des Ministères intervenant dans la FPCA	5	4,6	1
Total	109	100	30

Résultats de l'étude

Si on trouve des titulaires des quatre (4) premiers emplois, l'enquête a confirmé la dimension cible des deux (2) derniers bien qu'il existe des Consultants en formation et des documentalistes dans le pays. Chacun des 4 premiers emplois décrit comporte aussi une dimension cible compte tenu du contexte national ci-dessus évoqué.

Répartition des enquêtés selon les emplois

	EMPLOI	Nombre enquêté
1	Formateur	8
2	Responsable de formation	9
3	Directeur de centre de formation	15
4	Conseiller en formation	2
5	Consultant en ingénierie de la formation	0
6	Documentaliste / Responsable de centre de ressources	0
	TOTAL	34

Répartition des enquêtés selon les structures

Statut de la structure	Nombre	<u>Statut de la structure</u>	Nombre
Structures publiques	12	Autres (ONG, Associations)	6
Structures privées	13	Structure de financement de la FPCA	2
Structures para publiques	1	Structure des Ministères intervenant dans la FPCA	0
<u>Total</u>			34

L'exploitation des fiches descriptives d'activités a permis d'écrire le référentiel des activités professionnelles pour chacun des emplois concernés dans le contexte actuel du Bénin. Un exemple de description d'activité est joint en annexe.

Conclusion

Le travail réalisé est un travail pionnier dans le contexte béninois. Il s'agit en plus d'un travail dont la valorisation peut déclencher un vaste chantier de rénovation des outils du système de formation national. Sur le plan de l'artisanat, l'application du système dual (formation dans un centre de formation et dans un atelier) a commencé. La réussite de la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (et donc de la nouvelle politique nationale de la formation professionnelle) dépend de la réaction des autorités vis à vis de ce type d'initiative.

Une première utilisation de ce travail a permis la formation d'un groupe de 24 Conseillers en Formation Continue et d'un groupe de 20 spécialistes en ingénierie de formation. La méthode adoptée et le soin apporté à sa vulgarisation doivent permettre de l'utiliser dans tous les domaines où il est nécessaire de définir les métiers (santé, agriculture, ...) afin de mettre en place les formations initiales et continues en adéquation avec les compétences exigées.

Bibliographie

Agence Nationale pour la Promotion des Emplois (ANPE) : *ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois)*, 1993

DEHA-DJOSSOU, V., *La construction des référentiels des activités et des compétences du conseiller en formation au Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA)*, Mémoire de DESS, 2002.

DELACROIX, M. et al, *Les activités des formateurs en CFA et CFPPA : Rapport d'étude*, septembre 1997,

Direction de la Formation Professionnelle Continue : (MFPTRA) *Catalogue des Centres de formation continue au Bénin*, édition 2000

GRETA : *Fiches de poste* : Document élaboré en décembre 1999

MARAGNANI, A., *L'ingénierie des dispositifs de formation : aide mémoire*, 2000

Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique : *Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Document de Politique et d'Orientation*, mars 2001.

Annexe :

Référentiel des activités professionnelles du Responsable de formation au Bénin

Appellation de l'emploi

Même si nous convenons de retenir comme appellation principale "*Responsable de formation*", au Bénin il n'y a pas (encore) une appellation partagée. Cet emploi se rencontre en effet sous des intitulés toujours différents. Dans les établissements publics de l'enseignement technique, il est souvent appelé "*Censeur*". Dans ces mêmes établissements, il existe un autre emploi proche de celui du responsable de formation, appelé "*Chef bloc*". Dans d'autres structures, on rencontre le Responsable de formation sous les appellations : "*Chef service formation*" ; "*Chargé des études*" ; "*Coordonnateur des études*"

Situation fonctionnelle de l'emploi, autonomie et responsabilité

Le Responsable de formation dépend en général du Directeur du Centre.

Il coordonne et anime une équipe de formateurs (permanents ou non). Il dispose d'une autonomie dans la programmation des sessions de formation et des évaluations des apprenants.

Il est généralement nommé à ce poste après plusieurs années d'expérience comme formateur, dans la même structure ou ailleurs. Il a une formation de base de l'enseignement supérieur (technique ou sciences sociales)

L'exercice de cet emploi exige du Responsable de formation, une disponibilité , une grande capacité d'analyse, d'écoute, de négociation et une veille en marketing.

Description des activités

Il a pour mission de gérer les formations à réaliser par le Centre de formation.

1 Il (elle) conçoit les programmes de formation

- 11 Il (elle) identifie les besoins en formation
 - 111 Il (elle) s'entretient avec les structures concernées
 - 112 Il (elle) collecte les demandes de formation
 - 113 Il (elle) analyse les demandes
- 12 Il (elle) conçoit les formations
 - 121 Il (elle) définit les contenus des formations
 - 122 Il (elle) définit les moyens nécessaires (humains et matériels)
 - 123 Il (elle) détermine les coûts des formations
- 13 Il (elle) programme les formations

2 Il (elle) organise les formations

- 21 Il (elle) met à disposition les ressources nécessaires
 - 211 Il (elle) s'assure de la disponibilité des formateurs
 - 212 Il (elle) s'assure de la disponibilité du matériel et des équipements didactiques

22 Il (elle) veille au bon déroulement des formations programmées

221 Il (elle) établit les emplois de temps

222 Il (elle) programme les évaluations

3 Il (elle) organise les évaluations des apprenants

31 Il (elle) fait préparer les évaluations programmées par les formateurs concernés,

32 Il (elle) prend les dispositions nécessaires pour le bon déroulement des évaluations programmées

4 Il (elle) anime l'équipe de formateurs.

41 Il (elle) organise des réunions du conseil des formateurs⁴

411 Il (elle) organise des réunions sur la progression des formations

412 Il (elle) organise des réunions sur les résultats des apprenants

413 Il (elle) organise des réunions de veille technique et pédagogique des formateurs

414 Il (elle) veille à la formation des formateurs

42 Il (elle) organise les réunions du conseil de discipline

43 Il (elle) peut organiser des rencontres avec les apprenants.

Selon la mission et la nature du Centre,

5 Il (elle) peut animer des formations

6 Il (elle) peut participer aux activités de promotion du Centre

7 Il (elle) peut être amené à remplacer le Directeur du Centre en cas d'absence

Dans ce cas,

71 Il (elle) assure la gestion administrative du Centre,

72 Il (elle) assure la gestion financière et comptable du Centre

⁴ Le Conseil des formateurs est, dans le système de la formation professionnelle continue, l'équivalent du Conseil des professeurs des Lycées et Collèges

