



© Youness Med Dowgui / AFD

Projet d'appui au développement de la formation par apprentissage au Bénin et en Mauritanie (PAFPA)

LES FREINS AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

#MondeEnCommun

Auteurs

Annick Huyghe Mauro

Avec les contributions de :

Richard Walther

Boubakar Savadogo

Youssef Cissé

Partenaires du PAFPA

Cette étude a été réalisée dans le cadre du Projet d'Appui au Développement de la Formation par Apprentissage (PAFPA), coordonné par l'ONG française Gret (Groupe de recherche et d'échanges technologiques) et mis en œuvre par l'Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle (Inap-FTP) en Mauritanie et le Bureau d'Appui aux Artisans (BAA) au Bénin.

- Fondé en 1976, le Gret est une ONG internationale de développement de droit français, qui agit du terrain au politique pour lutter contre la pauvreté et les inégalités. Ses 700 professionnels interviennent sur une palette de thématiques afin d'apporter des réponses durables et innovantes pour le développement solidaire. Le Gret intervient depuis plus de 20 ans dans le domaine de l'appui à la petite entreprise et de la formation professionnelle des jeunes. (www.gret.org)
- L'Inap-FTP est un établissement public à caractère administratif mauritanien sous tutelle du Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Nouvelles Technologies (MEFPNT) créé en 2002. Il a un rôle de conseil en ingénierie de formation professionnelle, d'observatoire et d'analyse des besoins de compétences de l'économie du pays et assure la gestion du fonds de financement de la formation technique et professionnelle pour les entreprises mauritaniennes, formelles et informelles. (www.inap.mr)
- Le Bureau d'Appui aux Artisans est une ONG béninoise intervenant depuis vingt ans dans la promotion de l'artisanat et de la formation professionnelle. Il intervient en renforcement des micro et petites entreprises et de leurs organisations professionnelles, ainsi que dans l'amélioration et la structuration des modes de formation par apprentissage. (www.baa-benin.com)



Equipe opérationnelle du projet

- Gret : Christine Uher Gonçalves, Sandra Barlet, Carine Ollivier, Samassa Nalla, Moustapha Fall, Amar Moillid, Yéouti Diagana, Cécile Carrer
- Inap-FTP: Mohamed Melanine Ould Eyih, Housseinou Kassougué, Bouh Ould Abdalla, Dia Seidou, Dieye Saliou, Fadel Mohamed Lemine, El Hacem Ould Ahmed
- BAA : Cyr Davoudoun, Roger Calixte Aïhou, Kédji Yévi, Rufin Tossou, Gloria Yanvou.

Le PAFPA a été réalisé avec le soutien financier de

- l'Union européenne
- l'Agence française de développement



Les analyses et conclusions de ce rapport sont formulées sous la seule responsabilité de ses auteurs et ne peuvent aucunement être considérées comme reflétant le point de vue de l'Union européenne et de l'Agence française de Développement.

Référence bibliographique pour citation

Huyghe Mauro, A. (dir.), Walther, R., Savadogo, B. et Y. Cissé (2015), *Projet d'appui au développement de la formation par apprentissage au Bénin et en Mauritanie : les freins au développement de la formation par apprentissage*, Paris, AFD, 58p.

SOMMAIRE

PARTENAIRES DU PAFPA	2
ACRONYMES ET ABREVIATIONS	5
RESUME	6
1. Présentation du PAFPA au Bénin et en Mauritanie	6
2. Objectifs de la capitalisation externe	7
3. Caractérisation des dispositifs de formation au Bénin et en Mauritanie et de leurs processus d’institutionnalisation	7
4. Pistes de réflexion stratégiques pour le développement de la formation par apprentissage	8
Piste de réflexion stratégique 1 : renforcer la formation en situation de travail	8
Pistes de réflexion stratégique 2 : Promouvoir l’apprentissage dans une vision stratégique du développement des micro-et petites entreprise et des métiers porteurs	8
Piste de réflexion stratégique 3 : Diversifier les modalités d’alternance	9
Piste de réflexion stratégique 4 : Poursuivre et consolider l’éducation des jeunes apprentis	9
Piste de réflexion 5 : Développer des approches de type processus dans les stratégies d’intervention ...	9
5. Éléments structurants et faiblesses du processus de consolidation et d’extension de l’apprentissage de type dual au Bénin	10
6. Éléments structurants et faiblesses de l’institutionnalisation de la formation par apprentissage en Mauritanie	11
INTRODUCTION	12
CADRE GENERAL DE L’ÉTUDE DE CAPITALISATION EXTERNE	13
Présentation du PAFPA	13
Justification et objectifs	13
Stratégie et modalités d’intervention	13
Le PAFPA au Bénin : activités et résultats	15
Le PAFPA en Mauritanie : activités et principaux résultats	16
Objectifs et démarche de l’étude de capitalisation externe	16
Objectifs de la capitalisation externe relativement à l’évaluation finale	16
Démarche de travail et étapes de la capitalisation	17
Méthodologie de l’étude de capitalisation	17
Contraintes et limites de la capitalisation	19
Problématique du développement de la formation par apprentissage	20
Caractérisation de l’apprentissage de type dual	20
Les avantages comparatifs des différentes modalités de formation	20
Les enjeux contemporains : le passage de l’expérimentation de la FPA à l’extension d’une offre de formation inscrite de façon pérenne dans le système d’ETFP	22
Grille d’analyse pour l’examen du processus de développement de la formation par apprentissage	23
CARACTERISATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION SOUTENUS PAR LE PAFPA	24
Les dispositifs CQP au Bénin et CC en Mauritanie	24
La formation au CQP au Bénin	24
La formation préparant au certificat de compétences en Mauritanie	25
Caractéristiques de l’apprentissage informel dans les deux pays	29
L’apprentissage informel au Bénin	29
L’apprentissage informel en Mauritanie	30
Les processus de développement de la formation par apprentissage	31
Au Bénin	31
En Mauritanie	32

Synthèse comparative des dispositifs CQP au Bénin et CC en Mauritanie	32
Apprentissage de type dual ou alternance	32
Des dispositifs ciblés sur les micro- et petites entreprises	33
Des dispositifs post primaires où l'accès des jeunes exclus du système scolaire n'est pas systématiquement organisé	33
Des processus de développement de la FPA portés par des dynamiques d'acteurs différentes	33
LES PARCOURS D'INSERTION DES JEUNES FORMES ET LEURS ATTENTES	34
Les parcours de formation – insertion des jeunes	34
Des besoins d'appuis complémentaires à la formation pour l'insertion	35
LES CONTRAINTES DE CES DISPOSITIFS D'ALTERNANCE	35
Les conditions d'un apprentissage de qualité en situation de travail	35
La durée de l'alternance	36
Les besoins de qualification et de reconnaissance des maîtres d'apprentissage	37
L'appropriation de l'approche par les compétences par les formateurs	38
Les besoins en alphabétisation	38
Les contraintes territoriales de l'alternance	38
LES COÛTS ET LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE	39
La structure des coûts de la formation par apprentissage à travers l'expérience du PAFPA	39
Les sources de financement des dispositifs CQP et CC	42
Les fonds de formation : le FODEFCA et le FAP-FTP	42
Les contributions des entreprises et des familles	44
Les contraintes du financement de l'extension de l'apprentissage de type dual	44
CONCLUSIONS ET PISTES DE REFLEXION STRATEGIQUE	46
Piste de réflexion stratégique 1 : Renforcer la formation en situation de travail	46
Piste stratégique 2 : Promouvoir l'apprentissage dans une vision stratégique du développement des micro- et petites entreprises et des métiers porteurs	46
Piste stratégique 3 : Diversifier les modalités de formation en alternance	47
Piste stratégique 4 : Poursuivre et consolider l'éducation des jeunes apprentis	48
Piste stratégique 5 : Développer des approches de type processus dans les stratégies d'intervention	49
ANNEXES	50

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

AFD	Agence Française de Développement
AFPIJE	Appui à la Formation Professionnelle et à l'Insertion des Jeunes
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAP Insertion	Centre d'Appui à l'Insertion
CEJEDRAO	Renforcement des Compétences pour l'Emploi des Jeunes et le Développement Rural en Afrique de l'Ouest
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CFPP	Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel
CFPF	Centre de Formation et de Promotion Féminine
CFIP	Centre de Formation et d'Insertion Professionnelle Caritas
CNAB	Confédération Nationale des Artisans du Bénin
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CQM	Certificat de Qualification aux Métiers
DAFoP	Direction de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle
DAMA	Direction de l'Apprentissage des Métiers Artisanaux
DAOP	Direction de l'Artisanat et des Organisations Professionnelles
DFTP	Direction de la Formation Technique et Professionnelle
DFQP	Direction de la Formation et de la Qualification Professionnelle
DGRCE	Direction Générale du Renforcement des Capacités et de l'Employabilité
DIIP	Direction de l'Inspection et de l'Innovation Pédagogique
DIP	Direction de l'Inspection Pédagogique
DNA	Direction Nationale de l'Artisanat
DPE	Direction de la Promotion de l'Emploi
DPP	Direction de la Prospective et de la Programmation
EFAT	Examen de fin d'apprentissage traditionnel
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
FENAB	Fédération Nationale des Artisans du Bénin
FODEFCA	Fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage
FTP	Formation Technique et Professionnelle
FMTA	Fédération Mauritanienne des Travailleurs de l'Automobile
FPS	Fédération des Prestataires de Services
FRAM	Fédération Régionale de l'Artisanat et des Métiers
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GRET	Groupe de Recherche et d'Echanges Technologiques
Inap-FTP	Institut National de la Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
INIFRCF	Institut de l'Ingénierie de la Formation et du Renforcement des Capacités des Formateurs
LFTPP	Lycée de Formation Technique et Professionnelle Polyvalent
LFTP	Lycée de Formation Technique et Professionnelle
MCAAT	Ministère de la Culture, de l'Artisanat, de l'Alphabétisation et du Tourisme
MEFPNT	Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Nouvelles Technologies
MESFTPRIJ	Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes
MPE	Micro- et Petite Entreprise
OP	Organisation Professionnelle
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAFPA	Projet d'Appui au développement de la Formation Professionnelle par Apprentissage
PAFPE	Projet d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Emploi
PAFTP	Projet d'appui à la formation technique et professionnel
PNDSE	Projet d'appui au programme national de développement du système éducatif
UE	Union Européenne
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

RÉSUMÉ

Ce rapport présente les résultats d'une capitalisation externe portant sur le développement de la formation par apprentissage au Bénin et en Mauritanie, conduite dans le cadre du Projet d'Appui au développement de la Formation par Apprentissage (PAFPA) au Bénin et en Mauritanie. Ce projet, coordonné par l'ONG française Gret (Groupe de recherche et d'études technologiques), a été mis en œuvre par le Bureau d'appui aux artisans (BAA) au Bénin et l'Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle (Inap-FTP) en Mauritanie entre 2011 et 2015.

Le PAFPA, d'un budget de 1,8 millions d'euros, a été développé en réponse à l'appel à propositions de l'Union Européenne- Programme thématique Développement Social et Humain EuropeAid/ 129198 / C / ACT/ Multi de 2009 : « Développer des méthodologies et des services relatifs à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels pour l'économie informelle »¹. Le projet a été cofinancé par l'Agence française de Développement sur son volet mauritanien.

1. PRÉSENTATION DU PAFPA AU BÉNIN ET EN MAURITANIE

Le développement de la formation par apprentissage constitue l'un des enjeux stratégiques de la politique nationale de formation professionnelle aussi bien au Bénin qu'en Mauritanie. Le PAFPA vise à y contribuer. Son objectif général est « **de renforcer l'employabilité des jeunes par le développement d'une offre de formation adaptée dans ses modalités et son contenu, articulée avec le système formel d'éducation et de formation technique et professionnelle (ETFP) et capable de leur fournir les compétences professionnelles dont les entreprises ont besoin, en particulier celles du secteur informel, pour améliorer leur capacité de production et leurs revenus** ».

Le projet cible : i) les jeunes de 14 à 30 ans, prioritairement ceux issus de milieux défavorisés et les jeunes femmes ; et (ii) les entreprises, principalement les micro- et petites entreprises du secteur informel, qui accueillent des jeunes en apprentissage.

La stratégie d'intervention a retenu la formation par apprentissage de type dual² comme modalité de formation à promouvoir dans les deux pays.

Le projet PAFPA vise à appuyer parallèlement et de manière cohérente les quatre acteurs principaux de son pilotage et son organisation pour que le système dans son ensemble puisse progresser de façon harmonieuse :

- les institutions publiques en charge de la formation professionnelle,
- les centres de formation professionnelle,
- les microentreprises du secteur informel et leurs organisations professionnelles,
- les jeunes bénéficiaires.

Cette approche multi-acteurs se développe différemment dans les deux pays.

Au Bénin, le PAFPA s'appuie sur une démarche d'apprentissage portée de longue date par les artisans et les organisations professionnelles, que le projet vise à consolider. Le projet s'est déployé dans 14 communes des départements de l'Ouémé et du Plateau. Il s'est appuyé sur le partenariat entre les communes et les collectifs d'artisans afin de faciliter l'accès des apprentis à la formation de type dual préparant au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) dans 3 métiers : la coiffure, la couture et la photo-vidéo. Globalement, sur la durée du projet, environ 2 200 apprentis en couture, coiffure ou photo-vidéo, leurs parents et leurs patrons ont été sensibilisés à la formation de type dual via les collectifs d'artisans : 840 apprentis ont suivi une mise à niveau en français et en mathématiques qui facilite leur apprentissage dans l'atelier et les prépare au test d'entrée en formation de type dual. Par ailleurs, 300 jeunes titulaires du CQP ont bénéficié d'une formation complémentaire sur la création d'entreprise en vue de leur installation et 700 patrons dans ces corps de métier ont suivi une formation en gestion d'entreprise.

En Mauritanie, l'Inap-FTP et le Gret, en collaboration avec la Direction de la formation technique et professionnelle (DFTP) ont expérimenté la première initiative de formation par apprentissage certifiée par l'État. Le dispositif de formation, validé par le Certificat de compétences (CC), vise spécifiquement les jeunes déscolarisés et les apprentis des micro- et petites entreprises du secteur informel urbain. Le projet s'inspire des principales recommandations tirées des expériences internationales en proposant une formation sur des créneaux porteurs, au plus près des situations de travail, avec une amélioration de la qualité de formation par rapport à l'apprentissage informel. Le PAFPA cible et renforce les différentes parties prenantes dont l'implication est essentielle à l'organisation de la formation professionnelle par apprentissage (DFTP et INAP) et à sa mise en œuvre (centres de formation professionnelles, organisations professionnelles (OP) et artisans). Le projet s'est déployé à Nouakchott et dans les zones urbaines et périurbaines de Boghé, Rosso et Atar. Il a appuyé la formation par alternance de 900 jeunes dans 15 métiers différents dans le cadre d'un partenariat entre six centres de formation, quatre organisations professionnelles et des artisans. Dans le système d'ETFP mauritanien, cette expérimentation constitue une véritable innovation, car elle concerne des groupes sociaux qui n'avaient pas accès à la reconnaissance de leur qualification par les pouvoirs publics, ni même à la formation professionnelle formelle.

¹ Appel à propositions 2009 - EuropeAid/129198/C/ACT/Multi – Lignes directrices à l'intention des demandeurs de subventions de l'UE.

² Par apprentissage de type dual, on entend tout dispositif de formation professionnelle en alternance qui repose sur un contrat d'apprentissage informel qui lie un apprenti à une entreprise et où l'apprenti bénéficie d'un complément de formation théorique et pratique dans un établissement de formation. La formation par apprentissage de type dual se différencie de l'apprentissage informel où la formation se déroule entièrement en situation de travail. Elle se différencie également des formations en alternance où l'apprenant est sous statut scolaire.

2. OBJECTIFS DE LA CAPITALISATION EXTERNE

Cette capitalisation externe du Projet d'appui au développement de la formation par apprentissage (PAFPA) vise à éclairer les choix stratégiques du Gref et de ses partenaires en identifiant les freins et contraintes au développement de la formation par apprentissage et tout particulièrement de l'apprentissage de type dual. Le Bénin et la Mauritanie offrent des situations contrastées dans le processus d'institutionnalisation de la formation par apprentissage dans l'ETFP :

- Le Bénin est engagé depuis plus de 20 ans dans la restructuration de l'apprentissage informel, avec un engagement fort des pouvoirs publics et des partenaires techniques et financiers. Deux certifications spécifiques à l'apprentissage sont intégrées à l'ETFP : le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) pour un dispositif d'apprentissage de type dual et le Certificat de Qualification des Métiers (CQM) pour un parcours d'apprentissage informel rénové.
- En Mauritanie, la première expérimentation d'un dispositif de formation par apprentissage certifié par l'État a été lancée en 2010 dans le cadre de l'opérationnalisation du Certificat de Compétences, nouvellement créé.

La capitalisation s'inscrit dans les limites de l'expérience du projet qui n'est pas comparable terme à terme dans les deux pays³. Les études antérieures ont permis de mettre en perspective les enseignements tirés de l'expérience de terrain du PAFPA avec la problématique générale de l'institutionnalisation de la formation par apprentissage.

Ces enseignements sont présentés dans le contexte de chaque pays (cf. Tableaux de synthèse en conclusion de ce résumé). Les enseignements transversaux aux deux expériences fondent les pistes de réflexion sur des orientations stratégiques à promouvoir dans les appuis au développement de la formation par apprentissage.

3. CARACTÉRISATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION AU BÉNIN ET EN MAURITANIE ET DE LEURS PROCESSUS D'INSTITUTIONNALISATION

Les dispositifs CQP au Bénin et CC en Mauritanie partagent en commun les caractéristiques suivantes :

³ En Mauritanie, le PAFPA appuie dans toutes ses dimensions l'expérimentation du Certificat de compétences (CC) dans sa modalité de formation par apprentissage. Au Bénin, il n'intervient pas sur le dispositif d'apprentissage en tant que tel. Il est positionné sur des goulots d'étranglement du développement de l'apprentissage de type dual préparant au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) par des actions de : (i) facilitation de l'accès des jeunes à la formation et (ii) de renforcement de la qualité et l'efficacité de la formation.

- Ils organisent une formation en alternance où la professionnalisation se prévoit prioritairement en situation de travail ;
- Ils prennent en compte les besoins de qualification du secteur informel et mobilisent les organisations qui représentent ses micro- et petites entreprises ;
- Ils offrent à des jeunes, qui sont sortis très tôt du système scolaire, un accès à une certification professionnelle reconnue par les pouvoirs publics.

Cependant, les deux expériences nationales ne partagent pas les mêmes références de l'alternance : au Bénin, le dispositif CQP constitue un archétype de la formation par apprentissage de type dual : l'alternance avec un centre de formation vient renforcer un apprentissage traditionnel structuré. L'apprenant est un apprenti. Les organisations professionnelles jouent un rôle déterminant dans l'expression de la demande et l'organisation du dispositif. La certification est spécifique à ce dispositif. La préparation du CQP est un parcours long (3 ans) car sa durée et son rythme suivent ceux de l'apprentissage traditionnel.

En Mauritanie, 80% de la formation relève de la situation de travail en entreprise mais n'est pas forcément organisée par une relation d'apprentissage. De plus, le certificat de compétences a vocation à sanctionner différentes modalités d'alternance. Pour la modalité d'apprentissage, le choix a été fait d'une formation courte (maximum 9 mois) avec une visée d'insertion professionnelle rapide ou de poursuite d'études.

Un même principe de pilotage et d'organisation est adopté dans les deux pays : il mobilise l'action concertée de quatre acteurs principaux : les institutions publiques en charge de la formation professionnelle, les centres formels de formation professionnelle, les microentreprises du secteur informel et leurs organisations professionnelles ainsi que les jeunes bénéficiaires.

Ce principe se concrétise de façon différente selon le contexte. Le Bénin est un pays de forte tradition de professionnalisation en milieu de travail dans le secteur artisanal. Le processus institutionnel repose sur l'approche volontariste et progressive des pouvoirs publics qui s'appuient sur la structuration des organisations professionnelles. Ils sont soutenus de longue date par les partenaires techniques et financiers.

En Mauritanie, l'apprentissage n'est ni structuré ni valorisé, en dehors de milieux professionnels restreints. La dynamique d'implantation du certificat de compétences est pour l'instant encore entièrement portée par le ministère en charge de la formation professionnelle, qui assure l'impulsion des changements aussi bien vis-à-vis des structures de formation que des milieux professionnels. Les partenaires techniques et financiers (à l'exception de l'expérience du PAFPA) ne sont pas encore mobilisés sur le soutien à la formation par apprentissage.

L'expérience des deux pays montre que les processus d'institutionnalisation de la formation par apprentissage sont longs et laborieux. Alternance, secteur informel, seconde chance et partenariat ne sont pas des concepts nouveaux mais la lenteur des processus d'institutionnalisation traduit les difficultés d'appropriation des changements qu'ils introduisent dans la pratique des acteurs concernés.

4. PISTES DE RÉFLEXION STRATEGIQUES POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 1 : RENFORCER LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

La formation en situation de travail constitue le socle de l'acquisition de compétences. Sa qualité tout autant que celle de la formation organisée en centre formel conditionne la performance de l'alternance.

Trois facteurs sont décisifs de la qualité de ce potentiel de formation en entreprise : la compétence des formateurs, l'accès aux moyens nécessaires à la pratique professionnelle encadrée (matière d'œuvre et outillage) et la diversité des situations apprenantes. Dans nombre de micro- et petites entreprises, les conditions économiques et technologiques pèsent sur la qualité de l'apprentissage des jeunes et également sur le développement des compétences des chefs d'entreprises.

Cependant, l'approche de la qualité de la formation se limite le plus souvent à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage. Le renforcement de leurs compétences techniques ainsi que l'appui en matière d'œuvre et en outillage représentent des besoins et des attentes fortes dans les micro- et petites entreprises (MPE). Soutenir l'émergence de ces demandes et faciliter les procédures d'accès à leur financement sont des axes d'intervention à privilégier.

Ces approches individualisées d'appui aux MPE pourraient être complétées par des stratégies d'intervention valorisant la collaboration interentreprises et la mobilisation de moyens communs : centres de ressources, mobilité des apprentis entre plusieurs entreprises, partenariat avec des grandes entreprises dans une approche filière... Une capitalisation d'expériences de référence serait nécessaire pour identifier de bonnes pratiques transférables dans différents contextes.

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 2 : PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE DANS UNE VISION STRATÉGIQUE DU DÉVELOPPEMENT DES MICRO-ET PETITES ENTREPRISES ET DES MÉTIERS PORTEURS

Les études antérieures soulignent l'enjeu économique du développement de l'apprentissage dans le secteur informel. **L'élévation des compétences des professionnels est l'un des leviers pour sortir de la logique de l'économie de subsistance et passer à une véritable dynamique de développement d'emploi et de richesses.** Deux voies complémentaires sont proposées pour répondre à des besoins croissants de professionnalisation des jeunes en consolidant les dispositifs d'apprentissage. Il s'agit d'une part d'élever le niveau de qualification des jeunes dans les métiers auxquels ils ont accès par l'apprentissage et d'autre part de développer la formation dans des métiers porteurs.

Les expériences des deux pays témoignent des difficultés à mettre en œuvre ces orientations. L'extension de la formation reste contrainte par les capacités de l'offre de formation formelle, son organisation et son financement qui sont orientés vers les métiers existants. La pression de la demande sociale dans un contexte d'économie de subsistance conduit à développer la formation en alternance avec des entreprises sous équipées et au niveau de production insuffisant. La dynamique de qualification et de croissance économique s'enclenche alors difficilement. De nouveaux leviers de développement doivent être trouvés.

La notion de métier porteur peut être affinée en prenant en compte des profils professionnels attractifs et accessibles aux jeunes formés qui correspondent à des activités économiques à fortes potentialités de croissance et d'accès au marché. L'approche des potentialités locales de développement et/ou des filières économiques porteuses constitue l'une des stratégies d'intervention à promouvoir dans ce sens.

Les leviers d'action directe sur la formation auront d'autant plus d'impact qu'ils seront assortis de soutien au développement économique des micro- et petites entreprises. Le développement des compétences des chefs d'entreprises en constitue un axe d'intervention prioritaire. Il concerne la maîtrise des itinéraires techniques de production ainsi que les capacités entrepreneuriales de gestion et d'innovation. Les responsables des entreprises augmenteront ainsi leurs capacités à consolider et pérenniser leur activité ainsi qu'à assurer la formation professionnelle de leurs apprentis et salariés.

D'autres axes d'intervention peuvent également être envisagés en élargissant la problématique aux conditions à réunir pour constituer un environnement favorable au développement des compétences. Il peut être utile de cibler des entreprises selon des critères technico-économiques précis pour soutenir l'apprentissage dans des niches d'emploi. Le renforcement des capacités de production constitue une autre piste à explorer dans les approches territoriales ou de filière. Le partenariat entre les institutions de la formation professionnelle et celles qui sont en charge de l'appui au développement des micro- et petites entreprises viserait à faciliter l'accès au capital productif (foncier, équipements), à l'énergie, aux marchés et à l'information économique des entreprises accueillant des apprentis dans certains métiers porteurs. La création ou le renforcement des capacités des centres de formation peut également s'inscrire comme élément structurant d'une telle approche.

La mise en place de partenariats facilite également l'insertion des jeunes apprentis. Les actions de formation ont le maximum de chances d'être efficaces quand elles s'insèrent dans un processus global d'accompagnement qui mobilise des acteurs différents (institutions d'épargne et de crédit, structures d'appui conseil...).

La vision stratégique de développement des micro entreprises concerne l'ensemble du dispositif de formation-insertion de l'apprentissage restructuré : (i) en amont tout d'abord, afin d'identifier de façon prospective les métiers porteurs de développement économique et de forte valeur ajoutée accessibles aux jeunes faiblement qualifiés, (ii) dans l'organisation des dispositifs de formation en les adossant à des programmes d'appui aux entreprises ou en intégrant des plans de renforcement des capacités et (iii) en aval par un accompagnement des jeunes dans les premières étapes de leur insertion.

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 3 : DIVERSIFIER LES MODALITÉS D'ALTERNANCE

L'apprentissage de type dual caractérise l'expérience béninoise. Malgré la force de ce modèle, il n'est pas a priori généralisable à toutes les petites entreprises, notamment à celles qui n'ont pas de pratique d'apprentissage informel.

En Mauritanie, le certificat de compétences, dans sa modalité d'apprentissage, se rapproche d'une formation en alternance pilotée par le centre de formation. Ce dispositif apparaît plus adapté dans sa durée et ses modalités au contexte de formation d'entreprise marqué par une grande flexibilité voire une absence de cadre contractuel. Par ailleurs, d'autres modalités d'alternance, avec une part moins importante en entreprise, sont envisagées pour le Certificat de Compétences. Elles peuvent se justifier pour des métiers à forte technicité où la formation formelle garde toute sa pertinence. Le dispositif offre toujours une seconde chance aux exclus du système scolaire mais avec des possibilités de parcours différenciés. Le Certificat de compétences apparaît ainsi plus modulable que le CQP.

Il apparaît donc souhaitable de diversifier les modalités d'alternance pour répondre à la diversité des situations d'entreprises et de parcours des jeunes.

Dans cette recherche de diversification des modalités de formation, l'attention devra être portée aux dimensions suivantes dans l'ingénierie de formation : (a) l'explicitation des engagements réciproques des acteurs de la formation à travers le contrat qui les lie, (b) la progressivité de la formation et la complémentarité entre les volets « entreprise » et « centre formel », (c) la qualité de la formation au regard des référentiels de compétences établis avec les professionnels, (d) le partage de responsabilité entre les représentants des milieux professionnels et ceux de la formation professionnelle, aussi bien pour l'organisation de la formation que sa certification.

Il s'agirait de vérifier également comment les contrats d'alternance peuvent contribuer à l'évolution des contrats d'apprentissage existants dans les microentreprises ou à les y introduire dans celles qui seraient partie prenante de cette évolution.

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 4 : POURSUIVRE ET CONSOLIDER L'ÉDUCATION DES JEUNES APPRENTIS

L'expérimentation du PAFPA confirme la pertinence et l'efficacité des actions de mise à niveau des jeunes dans les savoirs de base – lire, écrire et compter – aussi bien pour l'apprentissage informel que pour la réussite dans une formation en alternance. Par ailleurs, l'organisation de ce type de formation en amont de l'entrée en alternance réduit les inégalités face aux tests d'entrée des dispositifs post primaires. Elle est l'une des conditions de la seconde chance qu'offre la voie de l'apprentissage au sein de l'ETFP. Les formations en gestion organisées en fin d'apprentissage révèlent les besoins de formation complémentaire des jeunes en vue de leur insertion, notamment en éducation financière et/ou compréhension du monde économique.

Les parcours de formation des jeunes bénéficiaires du PAFPA témoignent aussi de la progressivité de la professionnalisation que la formation par apprentissage organise entre l'école et l'entreprise. Elle permet d'assurer un continuum entre éducation, formation et emploi dans les parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Systématiser les initiatives d'alphabétisation fonctionnelle et/ou de préparation à l'insertion soutient les stratégies de développement de la formation par apprentissage. Cela contribue également aux politiques éducatives en ciblant des publics en déperdition scolaire qui n'ont pas toujours accès aux activités qui les concernent compte tenu de leur vie active.

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 5 : DÉVELOPPER DES APPROCHES DE TYPE PROCESSUS DANS LES STRATÉGIES D'INTERVENTION

L'expérience béninoise met également en lumière des facteurs de blocage dans le processus d'institutionnalisation, liés à la stratégie d'implantation du dispositif dual et de l'évolution de la dynamique d'acteurs : une stratégie de transformation progressive de l'existant a permis l'installation du CQP mais n'est pas très favorable à l'innovation en dehors du périmètre bien maîtrisé par les acteurs. La consolidation du dispositif institutionnel a pris le pas sur le processus de changement. L'extension de la formation par apprentissage de type dual se limite en conséquence aux métiers où les organisations professionnelles sont les plus actives et où des centres privés ont pu s'implanter.

En Mauritanie, la stratégie de développement de la formation par apprentissage est esquissée mais le début d'opérationnalisation à travers le PAFPA doit encore être consolidé notamment sur le contenu des accords contractuels et le rôle des acteurs mobilisés pour le pilotage et l'organisation de ces formations.

Les freins au développement de la formation par apprentissage se situent également dans ses mécanismes de financement. Les entreprises du secteur informel et les familles des groupes sociaux vulnérables assument la plus grande partie des charges de la formation à travers leurs contributions à l'apprentissage informel. Par l'origine de leurs ressources et la diversification de leurs missions, les fonds de financement de la formation professionnelle ne sont pas en mesure de jouer leur rôle d'impulsion et de soutien pertinent et efficace aux besoins des secteurs porteurs.

Il s'agit donc de relancer ou de poursuivre la démarche d'innovation selon une logique de processus, c'est-à-dire « d'analyse, de prise de décision et de planification du jalonnement qui s'applique à l'ensemble des opérations à mettre en œuvre ». Elle est importante quand il s'agit de soutenir une dynamique pluri-acteurs qui doit concilier innovation et institutionnalisation et prendre en compte des expérimentations conduites dans des programmes qui n'ont ni les mêmes territoires d'intervention ni les mêmes partenaires.

5. ÉLÉMENTS STRUCTURANTS ET FAIBLESSES DU PROCESSUS DE CONSOLIDATION ET D'EXTENSION DE L'APPRENTISSAGE DE TYPE DUAL AU BENIN

Pour le Bénin, la synthèse des enseignements porte sur les paramètres structurants de l'institutionnalisation du dispositif CQP et sur les conditions de sa consolidation/extension vers un public cible élargi, une plus grande diversité de métiers et d'entreprises ainsi que sur l'amélioration de sa qualité. Les freins au développement de l'apprentissage sont abordés en termes de faiblesses structurelles de ce processus.

Éléments structurants des capacités de consolidation et d'extension de l'apprentissage de type dual au Bénin

- Un apprentissage informel structuré dans le secteur artisanal
- Des métiers et des emplois où l'apprentissage informel est reconnu et valorisé
- Un partenariat des organisations professionnelles avec les institutions publiques aux différents échelons territoriaux, y compris les communes
- Une implication des organisations professionnelles dans la mobilisation des artisans dans la restructuration de l'apprentissage informel : rénovation (CQM) et de type dual (CQP)
- Une implication du Ministère du travail pour la restructuration de l'apprentissage informel
- Une certification des compétences acquises par voie d'apprentissage déjà durablement instituée
- Une ingénierie de formation rigoureuse et concertée
- Des références communes et des rôles respectifs définis entre formateurs en centre et en entreprise
- Un support logistique et financier consolidé à travers les centres existants et le FODEFCA (Fonds de Développement de la Formation continue et de l'Apprentissage)
- La mobilisation de partenaires techniques et financiers dans la durée
- Des expérimentations diverses en matière de préprofessionnalisation et de préparation à l'insertion qui peuvent être valorisées.

Sources de fragilité structurelle face aux besoins de consolidation et d'extension de l'apprentissage de type dual au Bénin

- Un manque d'analyse stratégique du développement des micro- et petites entreprises
- Un manque d'analyse stratégique des métiers à promouvoir pour l'insertion des jeunes
- Un investissement insuffisant dans l'amélioration de la qualité de la formation en entreprise
- Un investissement insuffisant dans le développement et la reconnaissance des compétences des responsables d'entreprises et maître d'apprentissage
- Un dispositif d'ingénierie de formation qui manque de réactivité face aux nouveaux besoins
- Une durée longue d'alternance et des coûts de formation élevés supportés par les jeunes et leur famille
- L'absence de parcours systématisé de préapprentissage
- L'absence d'un cadre national de certification permettant les passerelles entre les certifications
- Un processus de changement organisé par programme sur financement extérieur et qui pèse sur la mise en cohérence nationale de la stratégie de formation professionnelle
- Un manque d'efficacité et d'efficience du système de financement de la formation professionnelle.



Jeune en formation par apprentissage – PAFPA Bénin

© Christine Usher Gonçalves / GRET

6. ÉLÉMENTS STRUCTURANTS ET FAIBLESSES DE L'INSTITUTIONNALISATION DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE EN MAURITANIE

L'évaluation finale du projet en Mauritanie a examiné la viabilité de l'expérimentation du Certificat de compétences et dégagé quelques propositions opérationnelles pour passer du stade de l'action innovante à une phase de déploiement du dispositif. La capitalisation cherche à identifier les éléments qui témoignent d'une perspective d'institutionnalisation durable de l'apprentissage dans le système d'ETFP et ceux qui constituent un risque pour la poursuite du processus en cours.

Éléments structurants de l'institutionnalisation de la formation par apprentissage en Mauritanie

- Une vision stratégique du développement de la formation professionnelle qui intègre l'apprentissage
- Une approche stratégique des métiers porteurs pour l'insertion des jeunes
- La mise en place concertée des référentiels métiers et de l'ingénierie de formation
- Une réforme en cours du cadre national de certification
- Un dispositif de formation en cours d'expérimentation dont la flexibilité est favorable à la prise en compte de la diversité des besoins
- Un support logistique en cours dans un cadre partenarial.

Sources de fragilité structurelle pour l'institutionnalisation de l'apprentissage

- Un apprentissage peu structuré dans les microentreprises
- Un manque d'analyse stratégique du développement des micro- et petites entreprises
- Une insuffisante organisation et mobilisation des milieux professionnels des microentreprises sur les questions de formation professionnelle
- Un partenariat insuffisamment développé entre institutions publiques et milieux professionnels dans le pilotage de la réforme.

Sources de fragilité complémentaire en Mauritanie

- Un manque de soutien des partenaires techniques et financiers au développement de la formation par apprentissage
- Un investissement insuffisant dans le développement et la reconnaissance des compétences des responsables d'entreprises et maître d'apprentissage
- L'absence de parcours systématisé de pré-apprentissage
- L'absence d'un cadre national de certification permettant les passerelles entre les certifications
- Les mécanismes de financement prévus non mobilisés pour le développement de la formation par apprentissage (notamment via le FAP-FTP, Fonds autonome de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle).



© Youness Med Dowgui / AFD

INTRODUCTION

Ce rapport présente les résultats d'une capitalisation d'expérience sur le développement de la formation par apprentissage au Bénin et en Mauritanie, conduite dans le cadre du Projet d'appui au développement de la formation par apprentissage (PAFPA). Ce projet coordonné par l'ONG française Gret (Groupe de Recherche et d'Echanges Technologiques) a été mis en œuvre par le Bureau d'Appui aux Artisans (BAA) au Bénin et l'Institut National de la Promotion de la Formation Technique et Professionnelle (Inap-FTP) en Mauritanie entre 2011 et 2015.

Le PAFPA a été mené avec le soutien financier de l'Union européenne et de l'Agence française de développement pour un budget de 1.8 millions d'euros.

L'objectif spécifique du PAFPA vise « le développement d'une offre de formation en alternance, accessible aux jeunes, notamment issus des milieux défavorisés, qui soit durable, réactive aux besoins en compétences des micro- et petites entreprises et reconnue dans le cadre d'une action concertée entre institutions publiques, entreprises et centres de formation ».

Le PAFPA a soutenu deux dispositifs de formation professionnelle en alternance :

- le dispositif de formation par apprentissage de type dual préparant au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) au Bénin,
- le dispositif de formation préparant au Certificat de Compétences en Mauritanie, dans sa modalité de formation par apprentissage.

Le Gret, le BAA et l'Inap-FTP ont décidé pour cette capitalisation finale externe du projet de réfléchir sur les freins et contraintes au développement de la formation par apprentissage. Il s'agit d'éclairer les choix stratégiques du PAFPA et de réinterroger sa pertinence au regard des enjeux de développement de l'apprentissage, et tout particulièrement de l'apprentissage de type dual.

Trois objectifs ont été fixés par le Gret pour cette étude :

- contribuer à la réflexion des acteurs impliqués dans le développement de l'apprentissage de type dual et notamment des réseaux auxquels participent le Gret, le BAA et l'Inap-FTP ;
- permettre aux trois partenaires de renouveler leurs approches et d'ajuster leur stratégie en matière d'appui au développement de l'apprentissage de type dual ;
- identifier les approches, outils et méthodes à développer pour mieux analyser et lever les contraintes majeures repérées.

À la demande du Gret, cette capitalisation a été conduite simultanément à l'évaluation finale et par la même équipe de consultants (cf. annexe 6). Les objectifs, la méthodologie de l'étude de capitalisation et ses étapes sont présentées dans les premières pages de ce rapport.

La première étape a consisté à affiner la problématique de l'étude, à partir de questionnements et d'hypothèses proposés par le Gret et d'une revue documentaire sur le développement de la formation par apprentissage.

Une synthèse de cette revue documentaire est présentée dans ce rapport. Elle rappelle les justifications du choix stratégique de la restructuration de l'apprentissage informel dans les pays d'Afrique de l'Ouest à forte tradition de professionnalisation en milieu artisanal. C'est en effet dans ces pays que l'apprentissage de type dual a été expérimenté puis institutionnalisé dans les années 1990.

Cette revue documentaire conduit également à poser le cadre d'analyse des processus en cours au Bénin et en Mauritanie.

Le rapport propose ensuite une caractérisation des deux dispositifs de formation appuyés par le PAFPA à partir d'un examen de leurs paramètres organisationnels et institutionnels (public cible, pilotage, modalités de formation et financement) ainsi que des conditions de leur institutionnalisation dans chacun des contextes nationaux.

Le contraste des situations nationales a conduit à privilégier une approche comparative pour éclairer la problématique des freins et contraintes au développement de la formation par apprentissage.

Les enseignements tirés de l'expérience du PAFPA sont présentés successivement selon les axes suivants :

- Les caractéristiques des dispositifs de formation et de leur contexte ;
- Les parcours d'insertion des jeunes formés et leurs attentes ;
- Les conditions à réunir dans le dispositif d'alternance afin de garantir la qualité de la formation par apprentissage ;
- Les coûts et la répartition de leur prise en charge entre les acteurs de la formation par apprentissage afin d'éclairer les réflexions dans la recherche de son financement durable et soutenable.

La lecture transversale récapitulative vise à dégager des éléments structurants de l'institutionnalisation des dispositifs de formation dans chaque pays et les principaux éléments de fragilité des processus en cours.

CADRE GÉNÉRAL DE L'ÉTUDE DE CAPITALISATION EXTERNE

> PRÉSENTATION DU PAFPA

Justification et objectifs

Le Projet d'Appui au développement de la Formation par Apprentissage (PAFPA) est une initiative née de l'expérience du Gret et des partenariats qu'il a noués depuis plusieurs années avec le Bureau d'Appui aux Artisans (BAA) au Bénin et l'Inap-FTP en Mauritanie. Il a été conduit en réponse à l'appel à propositions de l'Union Européenne - Programme thématique Développement Social et Humain EuropeAid / 129198/C/ACT/Multi de 2009 : « Développer des méthodologies et des services relatifs à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels pour l'économie informelle ». Le PAFPA a bénéficié d'un cofinancement de l'AFD en Mauritanie.

Le Projet d'Appui au Développement de la Formation par Apprentissage (PAFPA) accompagne dans deux pays, le Bénin et la Mauritanie, les stratégies nationales de structuration et d'extension de la formation par apprentissage.

À l'instar de tous les pays d'Afrique de l'Ouest, ces deux pays ont à faire face à des contraintes majeures pour la formation et l'emploi de leur jeunesse. La pression démographique est forte sur le marché du travail. La croissance économique, même élevée, ne peut assurer un potentiel d'emploi suffisant pour absorber les flux de jeunes en recherche d'emploi. Dans les deux pays, cette croissance est tirée pour partie par le secteur formel et les grandes entreprises - les activités portuaires dans les deux pays et l'exploitation minière en Mauritanie -, mais ce sont les micro- et petites entreprises qui jouent un rôle prépondérant dans l'économie et dans la régulation du marché du travail. Leur organisation repose sur un travail faiblement rémunéré et sur une professionnalisation en situation de travail. Cette formation informelle auprès d'un patron et/ou d'un parent constitue le mode de formation le plus répandu, aussi bien en milieu rural qu'urbain, pour les jeunes qui ont été faiblement scolarisés. Mais la contrepartie reste bien souvent le sous-emploi et des revenus trop faibles pour gagner l'autonomie nécessaire à une insertion durable.

Dans les deux pays, le système d'enseignement technique et de formation professionnelle (ETFP) remplit ses missions avec difficulté : le décalage reste persistant aussi bien quantitativement que qualitativement entre l'offre de formation et les besoins de l'économie ainsi qu'avec la demande sociale. Au sous-emploi s'ajoute un taux élevé de chômage des jeunes diplômés en quête d'un emploi salarié en milieu urbain. Par ailleurs, les besoins de qualification dans les microentreprises et les attentes des jeunes qui sortent très tôt du système scolaire ont été longtemps négligés alors que ceux-ci constituent l'essentiel de la population active.

Les pouvoirs publics et leurs partenaires pour la formation professionnelle sont ainsi confrontés à des défis importants : comment proposer aux jeunes une formation qualifiante, « monnayable » sur le marché du travail et leur permettant de s'insérer professionnellement et socialement ? Comment construire un système global et viable de formation qui puisse répondre au plus grand nombre, en prenant en considération des niveaux existants de compétences et de savoirs généraux

relativement faibles tout en contribuant au développement économique ? Comment proposer et structurer une mobilisation de l'ensemble de la chaîne des acteurs, sociaux, politiques et économiques, susceptibles de concourir à l'objectif d'une meilleure formation professionnelle des jeunes ?

Face à ces défis, le Bénin et la Mauritanie ont adopté depuis les années 2000 des stratégies/politiques de développement de la formation professionnelle qui conduisent à une réorganisation du système d'ETFP et de ses certifications. Ces stratégies valorisent le pilotage par la demande et l'approche de la formation par les compétences (APC). Elles recherchent une diversification des modalités de formation, tout particulièrement par le développement des dispositifs de formation en alternance. Celles-ci visent à allier l'acquisition de savoirs à une pratique acquise en milieu de travail. Elles permettent aux centres de formation de se rapprocher des besoins des entreprises et d'améliorer l'efficacité externe des formations en les associant à leur organisation.

Le ciblage sur les jeunes déscolarisés et les micro- et petites entreprises conduit de plus à rechercher un rapprochement entre systèmes formels, non formels et informels de formation. La formation informelle interne aux microentreprises peut être valorisée dans des dispositifs en alternance où la formation en centre viendra compléter et renforcer les acquis en situation de travail. C'est dans ce cadre que la formation par apprentissage est soutenue avec l'ambition d'en faire une modalité de formation intégrée au système national de formation et accessible au plus grand nombre.

Le projet vise à y contribuer. **L'objectif spécifique du PAFPA vise « le développement d'une offre de formation en alternance, accessible aux jeunes, notamment issus des milieux défavorisés, qui soit durable, réactive aux besoins en compétences des micro- et petites entreprises et reconnue dans le cadre d'une action concertée entre institutions publiques, entreprises et centres de formation »**⁴. Pour ce faire, le PAFPA opte pour l'appui au développement de la formation par apprentissage en cohérence avec les orientations prises avec les pouvoirs publics au Bénin et en Mauritanie.

Stratégie et modalités d'intervention

La stratégie d'intervention a retenu la formation par apprentissage de type dual comme modalité de formation à promouvoir et à soutenir dans les deux pays. Elle vise à appuyer parallèlement et de manière cohérente les quatre acteurs principaux de son pilotage et son organisation pour que « le système dans son ensemble puisse progresser de façon harmonieuse » :

- les institutions publiques en charge de la formation professionnelle,
- les centres de formation professionnelle (CFP),
- les micro- et petites entreprises (MPE) du secteur informel et leurs organisations professionnelles,
- les jeunes bénéficiaires.

⁴ Les passages entre guillemets sont tous issus de la documentation de présentation du PAFPA.

Tableau 1 : Système d'acteurs de la formation par apprentissage

Acteurs clés du système d'apprentissage	Rôle
Institutions publiques	Reconnaissance de la FPA Pilotage des cadres d'action concertés de la FPA Intégration de la FPA dans le système d'ETFP
Centres de formation professionnelle	Mise en œuvre de la FPA : Formation théorique et pratique complémentaire à la formation dans la microentreprise Participation au développement de la FPA
Microentreprises et leurs représentants	Mise en œuvre de la FPA : formation interne à la microentreprise Développement de l'entreprise et des capacités d'accueil d'apprentis Participation au développement de la FPA
Jeunes	Bénéficiaires de la formation par apprentissage (FPA) Valorisation de la FPA dans leur parcours d'insertion et dans leur environnement

Source : Documentation du PAFPA

Cette approche s'est adaptée au contexte de chaque pays. En Mauritanie, le PAFPA a appuyé l'expérimentation, dans toutes ses dimensions, d'un dispositif de formation professionnelle par alternance préparant à un Certificat de compétences (CC) nouvellement créé⁵. Le PAFPA a ainsi accompagné l'implantation dans le système national de formation professionnelle d'un premier palier de certification pour l'exercice de métiers semi-spécialisés.

Par contre, le volet béninois du PAFPA n'intervient pas sur le dispositif d'apprentissage en tant que tel, qui est déjà intégré au système national de formation professionnelle. Il est positionné sur des goulots d'étranglement du développement de l'apprentissage de type dual préparant au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) par des actions de : (i) facilitation de l'accès des jeunes à la formation et (ii) de renforcement de la qualité et l'efficacité de la formation.

Le Gret a coordonné le projet et apporté une assistance technique à la maîtrise d'œuvre assurée par ses deux partenaires. L'Inap-FTP et le BAA sont des acteurs clés de la formation professionnelle dans leur pays respectif. En Mauritanie, l'Inap-FTP est l'établissement public qui joue le rôle de dispositif technique d'ingénierie et d'opérationnalisation des politiques et stratégies de formation technique et professionnelle. Au Bénin, le BAA accompagne de longue date les artisans dans leur structuration et la promotion de la formation par apprentissage dans les entreprises artisanales. Le ministère est un partenaire du projet mais n'est pas impliqué dans la mise en œuvre.

Quatre résultats sont attendus en relation avec les quatre familles d'acteurs impliqués dans les activités du projet. (cf. tableau 2).



© Clément Tardif / AFD

⁵ Cf. Décret n°2010-120, portant sur le régime des études, qui définit le Certificat de compétences comme un diplôme national « menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé et permettant le cas échéant de poursuivre une formation professionnelle »

Tableau 2 : Domaines prévus d'activités du PAFPA par Résultat

Résultats	Activités
R1. Les jeunes, en particulier ceux issus de milieux défavorisés, accèdent à une FPA de qualité et la valorisent.	Mise en place concertée d'une offre de FPA et facilitation de son accès Actions d'information et de communication sur les opportunités et la reconnaissance de la FPA.
R2. Les MPE et leurs représentants contribuent au développement et à la mise en œuvre de la FPA.	Renforcement des capacités des représentants des MPE à contribuer à la gestion et à l'orientation de la FPA Développement d'un vivier d'artisans formateurs qui proposent un apprentissage de qualité aux jeunes.
R3. Les institutions publiques nationales concernées, renforcées, pilotent la mise en place d'un cadre d'action concerté reconnaissant la FPA en lien avec le système formel d'ETFP.	Renforcement des compétences et des équipements des institutions concernées et échanges de bonnes pratiques Accompagnement à l'établissement de passerelles entre la FPA et le système formel d'ETFP.
R4. Les CFP concernés, renforcés, mettent en œuvre des programmes de FPA et de formation des artisans d'accueil à partir de l'expression des besoins en compétences des MPE.	Renforcement des capacités des centres de formation, notamment organisationnelles, en gestion et en équipement; Appui à l'émergence et au développement d'un réseau de centres impliqués dans la FPA.

Source : Documentation du PAFPA

Le projet a été porté par des acteurs impliqués dans le développement de la formation professionnelle qui ont pu inscrire de façon pertinente les objectifs et les activités dans chaque contexte national. Toutefois, leur capacité d'action a été freinée par des difficultés d'appropriation des procédures de financement, dont certaines sont apparues peu adaptées aux activités.

L'évaluation finale externe du projet conduit aux résultats et principales conclusions suivantes⁶ pour chaque pays.

Le PAFPA au Bénin : activités et résultats

Au Bénin, le PAFPA s'est déployé dans 14 communes des départements de l'Ouémé et du Plateau. Il s'est appuyé sur le partenariat entre les communes et les collectifs d'artisans afin de faciliter l'accès des apprentis à la formation de type dual dans 3 métiers : la coiffure, la couture et la photo-vidéo. Globalement, sur la durée du projet, environ 2 200 apprentis dans ces métiers, leurs parents et leurs patrons ont été sensibilisés à la formation de type dual via les collectifs d'artisans : 840 ont suivi une mise à niveau en français et en mathématiques qui facilite leur apprentissage dans l'atelier et les prépare au test d'entrée en formation préparatoire au CQP. Par ailleurs, 300 jeunes titulaires du CQP ont bénéficié d'une formation complémentaire sur la création d'entreprise en vue de leur installation. 700 patrons dans ces corps de métier ont suivi une formation en gestion d'entreprise.

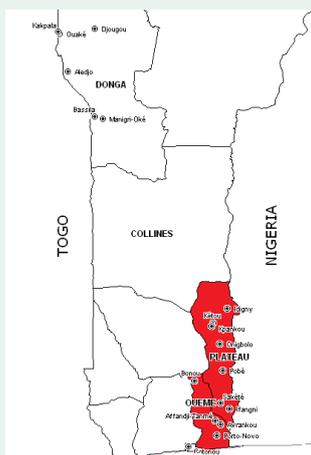
Les 12 centres de formation privés organisant la formation de type dual dans la zone d'intervention ont bénéficié d'équipements leur permettant d'améliorer la qualité de leurs formations. Cependant, le retard dans l'exécution de cette activité n'a pas permis de mettre en place le renforcement des capacités prévu pour les artisans et en conséquence le projet n'a pas eu les effets attendus sur la qualité de la formation interne aux entreprises.

⁶ Pour plus d'informations, cf. le rapport d'évaluation finale externe du projet

Les responsables des centres de formation se sont approprié un manuel de gestion selon des procédures en adéquation avec les attentes des pouvoirs publics. Leur organisation en réseau a participé à la création d'un réseau national des centres de formation privés. Celui-ci est désormais un interlocuteur du ministère en charge de la formation professionnelle dans la concertation public-privé pour le déploiement de l'offre de formation et la mise aux normes des centres.

Centré sur le renforcement des centres privés existants et en conséquence contraint par leur offre de formation et leur implantation territoriale, l'impact du projet en termes d'accessibilité à la formation de type dual reste limité. Néanmoins, il a contribué à renforcer l'offre de formation là où elle est encore faible ou inexistante. Les pouvoirs publics et leurs partenaires s'engagent actuellement à élaborer une vision stratégique du développement de l'offre de formation. L'existence de ce réseau peut être un atout pour une réflexion concertée.

Le projet a également contribué à la sensibilisation des acteurs nationaux à l'intérêt d'un cadre national de certification et à la reconnaissance des qualifications par la validation des acquis de l'expérience.



Le PAFPA au Bénin

- Action dans 15 communes, sur 2 départements (Ouémé et Plateau) : partenariats entre communes et collectifs d'artisans
- 12 centres de formation privés qui préparent au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- 3 métiers : coiffure, couture et photo-vidéo
- Mise en place d'une phase de mise à niveau pour l'entrée au CQP
- Facilitation de l'insertion des apprentis à la sortie du CQP
- Renforcement des capacités (équipements et organisation) des centres de formation privés
- Appui aux institutions publiques et OP

Le PAFPA en Mauritanie : activités et principaux résultats

En Mauritanie, le PAFPA a soutenu la première initiative de formation par apprentissage certifiée par l'État. Le dispositif de formation préparant au Certificat de Compétences vise spécifiquement les jeunes déscolarisés et les apprentis des micro- et petites entreprises dans des métiers porteurs en milieu urbain. Le PAFPA a ciblé et renforcé les différentes parties prenantes dont l'implication est essentielle à son organisation (DFTP et INAP) et à sa mise en œuvre (centres de formation professionnelle, organisations professionnelles et artisans).

Le projet s'est déployé à Nouakchott et dans les zones urbaines et périurbaines de Boghé, Rosso et Atar. Il a appuyé la formation par alternance de 900 jeunes dans 15 métiers différents par le partenariat entre six centres de formation, quatre organisations professionnelles et une centaine d'artisans. Ces résultats recouvrent plusieurs modalités de formation en alternance, dont un parcours en apprentissage. Le dispositif prévu a en effet été adapté afin de répondre aux besoins diversifiés des jeunes et des entreprises identifiées. Par contre, les retards dans les équipements des artisans et des centres ont eu des conséquences sur la qualité des formations et tout particulièrement dans les entreprises. L'implication des organisations professionnelles dans le dispositif de la formation constitue un acquis de cette expérience mais leur renforcement est encore essentiel au développement de la formation professionnelle dans et avec les entreprises.

Dans le système d'ETFP mauritanien, cette expérimentation constitue une véritable innovation, car elle concerne des groupes sociaux qui n'avaient pas accès à la reconnaissance de leur qualification par les pouvoirs publics, ni même à la formation professionnelle formelle. Par les activités du PAFPA, les institutions publiques disposent d'un cadre de référence qui

a été testé pour l'opérationnalisation du certificat de compétences : dans 15 métiers, les référentiels de formation ont été produits, des centres de formation et des organisations professionnelles ont acquis de l'expérience.

La consolidation et l'extension de l'expérimentation supposent une poursuite de l'ingénierie de formation et un ancrage institutionnel plus conséquent dans le système d'ETFP.

Le PAFPA en Mauritanie

Le PAFPA vient opérationnaliser le Certificat de compétences (CC) nouvellement créé :

- 15 métiers
- 6 centres de formation
- 4 zones : Nouakchott, Rosso, Boghé, Atar
- Des formations courtes (9 mois maximum) en alternance (80% en atelier et 20% en CFP) permettant d'accéder au niveau d'ouvrier semi-qualifié
- Renforcement des capacités (équipements et organisation) de 6 centres de formation publics et privés
- Appui aux institutions publiques et OP.



> OBJECTIFS ET DEMARCHE DE L'ETUDE DE CAPITALISATION EXTERNE

Objectifs de la capitalisation externe relativement à l'évaluation finale

La conception du projet a prévu plusieurs démarches complémentaires afin de réaliser le bilan du projet, tirer les leçons de cette expérience et les partager. L'équipe de coordination du projet a pour mission de conduire une capitalisation interne. Leur démarche endogène est centrée sur l'action elle-même, ses résultats et ses effets et concerne en premier lieu les équipes opérationnelles.

Une expertise externe a été sollicitée par le Gret en vue d'apporter un regard complémentaire et distancié sur l'expérience du PAFPA au terme du projet. Cette expertise externe a conduit simultanément les études d'évaluation et de capitalisation finales. Toutes deux doivent contribuer à la réflexion du Gret et de ses partenaires sur leur stratégie d'intervention dans les appuis à la formation professionnelle par apprentissage. Elles ont abordé le projet avec des angles

d'approches différents. L'évaluation porte une appréciation finale selon un cadre d'analyse relativement normé et répond en premier lieu à un objectif de bilan des actions par rapport à ce qui était prévu et de redevabilité vis-à-vis des bénéficiaires et partenaires. La capitalisation vise à tirer et partager des enseignements de l'expérience sur une problématique donnée, particulièrement pertinente pour éclairer la réflexion sur les stratégies d'intervention et contribuer à l'enrichissement des actions futures.

Le Gret et ses partenaires ont décidé pour cette capitalisation finale externe de réfléchir sur les freins et contraintes au développement de la formation par apprentissage. Il s'agit d'éclairer les choix stratégiques du PAFPA et de réinterroger sa pertinence au regard des enjeux de développement de l'apprentissage, et tout particulièrement de l'apprentissage de type dual.

Trois objectifs ont été fixés pour cette étude :

- « Contribuer à la réflexion des acteurs impliqués dans le développement de l'apprentissage de type dual et notamment des réseaux auxquels participent le Gret et ses partenaires ;
- Permettre aux trois partenaires (Gret, BAA, Inap-FTP) de renouveler leurs approches et d'ajuster leur stratégie en matière d'appui au développement de l'apprentissage de type dual ;
- Identifier les approches, outils et méthodes à développer pour mieux analyser et lever les contraintes majeures repérées ».

Ils ont donné la priorité aux questionnements suivants présentés sous forme d'hypothèse centrale sur le développement de l'apprentissage de type dual.

- 1) « La formation par apprentissage serait moins coûteuse que la formation résidentielle. Son déploiement semble néanmoins se heurter à des problématiques de disponibilité de financement ».
- 2) « La formation par apprentissage de type dual est également présentée comme étant plus 'insérante' que la formation résidentielle ». Permet-elle réellement aux jeunes de progresser professionnellement et de mieux se positionner sur le marché de l'emploi qu'un bénéficiaire d'une formation résidentielle de niveau équivalant ou ayant suivi un apprentissage en secteur informel « non rénové » ?
- 3) La pédagogie de l'alternance rencontre « les difficultés des formateurs en centre à développer l'approche de la formation par les compétences » ainsi que « la limite des compétences des tuteurs en entreprise, qui ne sont aptes à former les apprentis qu'à la hauteur de leurs propres compétences ».
- 4) « Le bon fonctionnement du dispositif de formation de type dual repose sur la mobilisation et la motivation de différents acteurs ». Quelles approches possibles pour motiver et accompagner ces acteurs afin de favoriser leur implication efficace dans le dispositif ? Comment concevoir des appuis et des éléments de motivation afin qu'ils soient soutenables financièrement ? Cette question se pose en particulier concernant la mobilisation des entreprises et de leurs organisations professionnelles.

Démarche de travail et étapes de la capitalisation

Le partage d'expériences et de connaissances est la raison d'être de toute capitalisation. Cette démarche a été engagée dès l'étape de définition des objectifs de l'étude et s'est poursuivie à travers les principales étapes suivantes :

- Les axes d'investigation à privilégier ont ainsi été définis en concertation entre le commanditaire et les consultants. Il a été demandé à l'expertise externe de choisir une problématique parmi celles proposées par l'équipe de coordination du projet (Gret-INAP-BAA).
- Les consultants ont partagé avec le Gret une revue des enjeux du développement de la formation par apprentissage en Afrique de l'Ouest. Ils ont également pris en compte les conditions de faisabilité d'une étude concomitante à une évaluation finale lors d'une mission courte.
- La méthodologie proposée a pris en compte les hypothèses posées par le commanditaire, les conclusions d'études antérieures ainsi que les conditions du travail de terrain, défini pour partie par les objectifs de l'évaluation. La mission de terrain a été préparée avec l'appui de l'équipe de l'INAP en Mauritanie et du BAA au Bénin.
- La collecte d'information et les échanges avec les acteurs impliqués dans le projet ont été conduits simultanément pour les deux exercices d'évaluation finale et de capitalisation dans chacun des pays⁷. La mission a eu lieu au Bénin du 19 au 31 janvier 2015 sur quatre sites : Cotonou, Porto Novo, Pobé et Kétou. En Mauritanie, elle a eu lieu du 17 au 26 mars 2015 à Nouakchott, Atar, Boghé et Rosso.
- L'approche méthodologique, les principales informations collectées et les premières analyses ont été présentées et discutées, au terme de chaque mission, avec les équipes de coordination du PAFPA et les personnes ressources rencontrées. Conçue comme un atelier de partage d'expériences, cette rencontre a permis d'échanger sur les caractéristiques et les perspectives d'évolution de la formation par apprentissage dans chaque pays, ainsi que sur l'approche de ses coûts et de son financement⁸.
- L'organisation du rapport de capitalisation a été décidée avec le Gret. Les contraintes des consultants dans la production des données ont également été prises en compte⁹.

Méthodologie de l'étude de capitalisation

Deux options complémentaires ont guidé le travail des consultants. Comme pour tout exercice de capitalisation, la parole a été donnée aux personnes qui ont directement participé aux activités du projet pour bénéficier de leur connaissance d'expérience. La compréhension du processus de développement de l'apprentissage et de son système d'acteurs dans chaque pays a été enrichie par les conclusions d'études antérieures¹⁰ sur l'apprentissage dans ces deux pays. Des analyses comparatives en Afrique de l'Ouest ont également été valorisées. Ces études ont permis d'affiner la problématique de développement de la formation par apprentissage et de poser un cadre d'analyse de la capitalisation.

⁷ Cf. Rapport d'évaluation pour la préparation des missions de terrain et l'annexe pour la liste des personnes rencontrées.

⁸ Cet atelier a été conduit en préalable à la séance de restitution de l'évaluation du projet.

⁹ Cf. Infra : contraintes et limites de la capitalisation.

¹⁰ Les études auxquelles ont participé l'un ou l'autre des consultants ont été valorisées

Les deux pays d'intervention du PAFPA offrent, par leurs situations contrastées, une perspective comparative intéressante :

- Le Bénin dispose déjà d'une expérience consolidée dans l'expérimentation de la formation par apprentissage de type dual et son intégration au système d'ETFP, avec un engagement fort des pouvoirs publics et des partenaires techniques et financiers. Le débat actuel porte sur les voies et moyens de lever les obstacles à son développement.
- En Mauritanie, la pertinence d'un soutien au développement de la formation par apprentissage doit encore être justifiée en relation avec les premières expérimentations de dispositifs de formation certifiés par l'État.

Priorité ici a été donnée à la mise en perspective « historique » dans ces deux pays. En effet, les processus de changement sont lents et le débat sur les choix stratégiques en matière d'appui à la formation par apprentissage est lancé depuis plus de 15 ans. Cette approche est également plus favorable à la comparaison de situations nationales très contrastées dans l'état d'avancement du processus d'institutionnalisation des dispositifs au sein de l'ETFP.

L'exploitation de la documentation du projet et la mission de terrain ont visé à identifier et décrire, dans chaque contexte, les dispositifs de formation et les caractériser du point de vue de ses acteurs : apprentis, maître artisans, formateurs, institutions publiques.

- Quelles sont les modalités de formation mises en place ? Quels acteurs impliqués et leurs rôles ? Dans l'apprentissage informel et dans le dispositif soutenu par le PAFPA ?
- À quels besoins de qualification répondent-ils ? Pour quels acteurs économiques ?
- Quelles sont les perspectives d'insertion des jeunes et leurs attentes ?
- Quelles sont les contraintes rencontrées par les différentes parties prenantes ? Comment les ont-ils dépassées ? Quelles sont les alternatives envisagées ?
- Quels sont les coûts des formations et la répartition de leur prise en charge entre les acteurs ?

Ces questions ont été abordées dans les limites de l'expérience du projet : elle permet très concrètement de caractériser certaines dimensions du dispositif qui ont été soutenues par le projet : les conditions d'accès la formation, les modalités de l'alternance, les attentes des jeunes et des maîtres d'apprentissage. Les rapports de mission des chargés de suivi des activités dans les deux pays ont été très utiles pour compléter les informations sur les activités conduites avec les apprentis. Par contre, les activités du projet n'étaient pas propices à une investigation poussée sur le système national de certification.

Dans chacun des pays, les consultants ont rencontré des représentants des quatre catégories d'acteurs de la formation par apprentissage : les bénéficiaires, les maîtres d'apprentissage, les formateurs en centres et les pouvoirs publics. Plus de 280 personnes ont été rencontrées. Le tableau 3 présente globalement ces acteurs¹¹.



© Clément Tardif / AFD

¹¹ La liste des personnes rencontrées est présentée pour chaque pays en annexe

Tableau 3 : Échantillonnage des missions de terrain

Acteurs	Bénin	Nombre	Mauritanie	Nombre	Total Nb pers
Institutionnels	DAFoP, DAMA, DCFCMA, DFTP, FODEFCA, communes	15	MEFPNT : DTFP et DI Dir. Artisanat	10	25
Responsables de centres de formation	14 centres de formation et bureau du réseau des centres privés	12	6 structures impliquées	6	18
Formateurs	Mise à niveau et centres de formation	20	Centres de formation	18	38
Org. professionnelles	Collectifs communaux et fédération nationale	9	4 organisations impliquées	8	17
Artisans	Artisans sur tous les sites	10	Artisans sur tous les sites	30	40
Jeunes formés	Différents profils de jeunes sur tous les sites	60	Différents profils de jeunes sur tous les sites	60	120
Porteurs du projet	BAA, Gret	6	Inap-FTP, Gret	8	16
ONG et autres partenaires	Swisscontact, Helvétas, BIT	4	Cap Insertion	3	7
Commanditaire	Délégation UE	1	Délégation UE et AFD	2	3

Le principe retenu pour l'échantillonnage est celui de la représentativité en rencontrant une diversité d'acteurs sur des territoires différents. Ce sont en grande partie les mêmes interlocuteurs que ceux qui ont été rencontrés pour l'étude d'évaluation finale. L'échantillon a été élargi aux acteurs directement concernés par les questions de coûts et de financement de la formation professionnelle.

Ces entretiens ont visé à comprendre les missions des acteurs, la manière dont ils les percevaient et leurs motivations ainsi que leur perception des difficultés rencontrées dans ces missions et manières de les dépasser. Certains entretiens ont permis d'aborder de façon plus globale l'histoire du développement de la FPA, le diagnostic des perspectives de son développement et certaines hypothèses sur les freins à son institutionnalisation ou son extension. Les échanges avec les équipes de coordination du projet ont été particulièrement approfondis.

Le rapport présente une caractérisation de chaque dispositif de formation, de son contexte d'apprentissage informel et de processus d'institutionnalisation dans le système d'ETFP.

L'analyse croisée des résultats des deux missions de terrain s'est centrée sur l'identification des caractéristiques communes aux deux dispositifs et leurs divergences en matière de finalités, d'implication des acteurs et d'organisation. Elle a mis en évidence les contrastes entre les situations nationales afin d'apprécier la part de chaque contexte dans l'analyse des processus de structuration et de développement de la formation par apprentissage¹².

¹² Cette comparaison a également été très utile dans l'étude d'évaluation du PAFPA pour apprécier les éléments de contexte qui ont influé sur les activités du PAFPA, ses résultats et ses effets. (cf. rapport d'évaluation).

La grille d'analyse issue de la revue documentaire a été utilisée pour dégager dans chaque pays :

- Les éléments structurants et les faiblesses du processus en cours : en termes d'institutionnalisation pour la Mauritanie et de consolidation/extension pour le Bénin.
- Des conclusions transversales et des propositions stratégiques à l'intention des acteurs engagés dans l'appui au développement de la formation par apprentissage.

Contraintes et limites de la capitalisation

La conduite concomitante des deux études d'évaluation et de capitalisation a contraint l'organisation de la collecte d'information et la gestion du temps sur le terrain. La disponibilité des équipes nationales a permis d'y faire face et d'assurer la restitution des deux études avant la fin de la mission dans chaque pays. La conduite de l'évaluation, notamment sur les critères de pertinence de la stratégie d'intervention et de viabilité des résultats et effets, a contribué à enrichir la réflexion. Elle a permis une connaissance approfondie du contexte de développement de la formation et de ses acteurs dans chaque pays.

Un exercice de capitalisation implique que les leçons ou bonnes pratiques soient éprouvées, bien documentées et investies par les acteurs du projet. Or, au Bénin le PAFPA n'est pas intervenu sur le dispositif de type dual en tant que tel et une partie des informations a dû être collectée en dehors des activités du PAFPA. Cependant, le BAA est l'un des acteurs de longue date de la mise en place de l'apprentissage de type dual dans ce pays. Son expérience a donc été précieuse.

L'étude comparative des coûts de formation nécessitait une investigation en dehors des activités et du budget du PAFPA. Elle n'a pas pu être menée à terme en raison de la perte, suite à un vol, des données collectées sur le terrain par les

consultants. Ce rapport se limite donc à la mise en évidence de la structure des coûts de formation et des modalités de leur prise en charge.

L'équipe de consultants a fait le choix de partager dans ce rapport des constats qui ont été identifiés mais qui ne peuvent être systématiquement étayés par des informations précises, faute de temps pour élargir l'échantillon de personnes rencontrées et/ou pour conduire des entretiens approfondis. Ces premiers constats sont donc énoncés à titre d'hypothèse pour d'éventuelles investigations futures.

> PROBLÉMATIQUE DU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

La première étape de cette capitalisation consiste à poser la problématique du développement de la formation par apprentissage afin de préciser le cadre d'analyse de cette étude.

Caractérisation de l'apprentissage de type dual

La stratégie d'intervention du PAFPA circonscrit cette problématique à l'une des modalités d'apprentissage : l'apprentissage de type dual. L'analyse du cadre des politiques publiques dans les deux pays et des activités du PAFPA justifie de clarifier la notion d'apprentissage. En effet, les institutions publiques ne font pas référence aux mêmes notions : la notion d'apprentissage de type dual n'est pas utilisée en Mauritanie alors qu'elle est centrale au Bénin. Par ailleurs, les modalités de formation prévues au départ en Mauritanie ont évolué en cours de projet. Une terminologie internationale de l'apprentissage¹³ est donc proposée pour caractériser les dispositifs de formation soutenus par le PAFPA. Elle est synthétisée dans le tableau 4.

L'apprentissage, quelle que soit sa modalité, s'inscrit dans un contrat qui lie un employeur et un apprenti dans un rapport de subordination qui concerne la formation et également la participation à la production.

Par apprentissage de type dual, on entend tout dispositif de formation professionnelle en alternance qui repose sur un contrat d'apprentissage informel qui lie un apprenti à une entreprise et où l'apprenti bénéficie d'un complément de formation théorique et pratique dans un établissement de formation. La formation par apprentissage de type dual se différencie de l'apprentissage informel où la formation se déroule entièrement en situation de travail. Elle se différencie également des formations en alternance où l'apprenant est sous statut scolaire.

Les orientations stratégiques retenues au Bénin et en Mauritanie s'inspirent des principales recommandations des experts et organisations internationales¹⁴ pour la qualification des jeunes faiblement scolarisés et pouvant répondre aux besoins des micro- et petites entreprises urbaines. Ces analyses sont rappelées ici.

¹³ Pour plus de précisions sur les différentes modalités de formation, cf. glossaire dans le rapport d'évaluation.

¹⁴ Cf. bibliographie en annexe.

Les avantages comparatifs des différentes modalités de formation

La **problématique du développement de la formation par apprentissage** est souvent posée en termes de **contraintes et potentialités respectives de différentes modalités de formation professionnelle**. Trois modalités de formation sont comparées : la **formation par apprentissage traditionnel (ou informel)**, la **formation par apprentissage de type dual** et la **formation résidentielle**. Leurs avantages comparatifs sont étudiés du point de vue de leur pertinence, efficacité et efficience.

Les forces et faiblesses de l'apprentissage informel font ainsi l'objet de constats largement partagés pour les pays d'Afrique de l'Ouest. Ses principales forces résident dans ses qualités intrinsèques. Il est très répandu dans les micro- et petites entreprises, notamment artisanales, et est accessible aux jeunes de faible niveau scolaire. L'apprentissage repose sur un contrat qui régit simultanément les conditions de participation à la production et celles de la formation en situation de travail. C'est une pratique socialement acceptée, qui d'une part prolonge et complète l'éducation et d'autre part constitue un pilier de l'organisation du travail de ces entreprises. L'apprentissage informel contribue à l'insertion des jeunes dans la vie active par la préparation à des métiers reconnus par les professionnels et à la polyvalence exigée par le travail dans les entreprises du secteur informel. C'est une modalité de formation peu coûteuse pour les pouvoirs publics et qui contribue à la régulation sociale de l'insertion des jeunes.

Par contre, sa faible performance en matière de qualité de formation justifie la promotion de la « restructuration de l'apprentissage informel » en transformant progressivement l'existant, notamment en le reliant l'apprentissage informel à la formation formelle.



© Youness Med Dowgui / AFD

Tableau 4 : Différentes modalités de formation par apprentissage

	Apprentissage informel	Apprentissage de type dual	Apprentissage formel moderne	Alternance en dominante résidentielle
Statut de l'apprenant	Apprenti Code du travail			Élève Statut scolaire
Espace de formation	La formation est dispensée en totalité sur le lieu de travail avec participation à la production	La formation est dispensée en majorité sur le lieu de travail avec participation à la production Elle est complétée en centre de formation		La formation est dispensée en centre avec des périodes en entreprises
Contrats/ conventions de formation	Contrat oral ou écrit entre le maître artisan, l'apprenti et parfois les parents de l'apprenti		Contrat entre employeur, apprenti et centre de formation	Convention d'alternance entre centre de formation et entreprise
		+ convention entre le fonds de formation et le centre de formation.		
Compétences et Certification	Compétences générales qui permettent la maîtrise d'un métier, reconnues par les milieux professionnels	Compétences générales qui permettent la maîtrise d'un métier, reconnues par les milieux professionnelles et certifiées par l'État		Compétences certifiées par l'État et éventuellement reconnues par les milieux professionnels
Partage des coûts de formation directe	Le maître artisan investit du temps et des moyens, l'apprenti fournit des services de main d'œuvre et s'acquitte éventuellement de frais d'apprentissage	Coûts de l'apprentissage informel + L'apprenti participe aux coûts de la formation formelle. Le fonds de formation finance la quasi-totalité de frais de formation formelle	L'employeur investit du temps et des moyens (dont le salaire de l'apprenti). L'apprenti fournit des services de main d'œuvre. L'État et/ou un fonds de formation accorde une aide financière	L'État et/ou un fonds de formation prend en charge les frais L'entreprise accorde du temps et des moyens

L'introduction de l'alternance a été expérimentée dans plusieurs pays dans le secteur artisanal. L'apprentissage de type dual constitue l'archétype de cette modalité d'alternance. Il s'inspire du modèle d'apprentissage de type dual des pays germaniques (Autriche, Allemagne et Suisse) par le rôle donné aux organisations professionnelles dans son pilotage et son organisation.

L'apprenti a donc deux lieux de formation qui sont complémentaires : l'école et l'atelier, le second étant à la fois un lieu de travail et un lieu de formation professionnelle. L'organisation du dispositif de formation et son pilotage reposent sur un partenariat entre les pouvoirs publics, les entreprises et leurs organisations professionnelles, les centres de formation et les apprentis (et/ou leurs familles). La mise en place de l'apprentissage de type dual se justifie par les avantages comparatifs suivants :

- Il permet de dépasser certaines limites de l'apprentissage informel en apportant une amélioration de la qualité de la formation par l'introduction d'un complément structuré (théorique et pratique) dans un établissement de formation formel et par le renforcement des compétences des professionnels formateurs.

- Il contribue également à une amélioration de l'efficacité de la formation par le renforcement du rôle de maîtrise d'œuvre des organisations professionnelles, la définition de profils de compétences et la certification des compétences acquises.
- Vis-à-vis de la formation résidentielle, il présente les avantages de toute formation en alternance avec la particularité d'être particulièrement adapté aux besoins des micro- et petites entreprises puisque la formation en situation de travail est organisée par elles en fonction de leurs besoins. L'apprentissage de type dual est en outre relativement efficient puisque la grande partie des coûts de formation est assumée par les entreprises et les fonds de formation.

Cette réflexion comparative a été dominante au moment des premières expérimentations de restructuration de l'apprentissage informel et des débats sur sa place dans le système d'ETFP et son financement par les pouvoirs publics.

Les États qui ont soutenu la restructuration de l'apprentissage informel voient dans **l'apprentissage de type dual un potentiel de formation professionnelle efficiente et mieux adaptée aux besoins des économies** de ces pays que l'enseignement technique et professionnel formel ou l'apprentissage informel.

L'amélioration de la performance de la formation par apprentissage peut également s'envisager dans des dimensions différentes ou complémentaires à l'introduction de l'alternance. Le BIT énonce ainsi les priorités suivantes dans une vision globale de l'amélioration des systèmes d'apprentissage dans des pays où le secteur informel reste dominant dans l'économie et l'éducation¹⁵ :

- **apporter de nouvelles compétences dans l'apprentissage informel avec la formation des maîtres d'apprentissage** et en tissant des liens avec des entreprises capables d'offrir un accès amélioré à des techniques et des matériaux modernes,
- **améliorer la qualité de la formation et la reconnaissance des qualifications en introduisant des critères de compétences et des contenus de formation qui s'appliquent à tous les apprentissages** dans un corps de métier, en renforçant le rôle des maître artisans en tant que formateurs reconnus,
- **améliorer l'accès de l'apprentissage informel aux groupes défavorisés et aux jeunes femmes,**
- **renforcer le contrat d'apprentissage** afin de permettre aux apprentis de terminer leur formation avec une qualification et de trouver un travail décent. Cela nécessite une réflexion juridique sur les contrats d'apprentissage, compte tenu des approches différentes entre droit coutumier, code de l'artisanat et code du travail,
- **intégrer l'apprentissage informel dans le système national de formation** à travers la reconnaissance des compétences acquises par cette modalité de formation professionnelle,
- **apporter des compléments de formation aux apprentis** afin qu'ils connaissent mieux leurs droits et leurs obligations, les aspects de santé et de sécurité au travail, se préparent à la conduite d'une entreprise et à leur insertion professionnelle.

Le BIT préconise pour ces réformes une approche progressive et partenariale qui tire parti des systèmes existants et des rôles assurés par les institutions formelles et informelles, telles que les associations qui représentent les intérêts des maîtres d'apprentissage et des apprentis.

La restructuration de l'apprentissage informel va conduire à des expérimentations diverses plus ou moins institutionnalisées suivant les contextes nationaux.

Les enjeux contemporains : le passage de l'expérimentation de la FPA à l'extension d'une offre de formation inscrite de façon pérenne dans le système d'ETFP

Passée l'étape d'expérimentation de différents dispositifs de formation par apprentissage, la réflexion s'oriente sur les conditions à réunir pour l'extension de cette modalité de formation et sa pérennisation dans les systèmes nationaux de formation professionnelle.

En Afrique de l'Ouest, plusieurs pays ayant une forte tradition de professionnalisation en milieu artisanal ont opté dans les années 1990-2000 pour la restructuration de l'apprentissage informel dans leur cadre de leur stratégie nationale de

¹⁵ Cf. BIT (2012), *L'amélioration des systèmes d'apprentissage informel*, Note d'orientation pour les politiques.

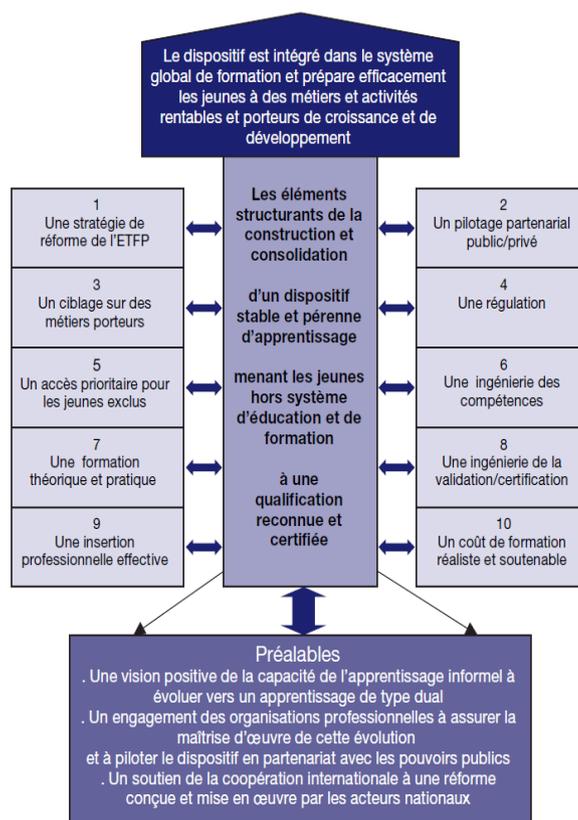
formation. C'est le cas du Bénin, du Togo, du Mali et du Sénégal. **La stratégie vise à ce qu'il devienne un dispositif de formation professionnelle intégré au système d'ETFP, accessible aux jeunes sortant de l'éducation primaire - ou qui en ont été exclus - qu'il amène à une qualification reconnue et certifiée, qui contribue à leur insertion professionnelle.**

L'expérience du Bénin fait référence par l'ampleur et la diversité des initiatives prises, qui ont conduit à l'introduction dans le système d'ETFP de deux certifications spécifiques à l'apprentissage : le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) pour un dispositif d'apprentissage de type dual et le Certificat de Qualification des Métiers (CQM) pour un parcours d'apprentissage informel rénové.

Les analyses comparatives de ces expériences ont cherché à identifier les principaux leviers de cette restructuration et les conditions à réunir pour sa pérennisation institutionnelle. Le schéma 1 présente les conclusions d'une analyse comparative conduite en 2008 pour les expériences alors en cours au Bénin, au Sénégal, au Mali et au Togo.¹⁶

Ce schéma synthétise les éléments structurants incontournables d'un processus de mise en place d'un dispositif de type dual de façon instituée, reconnue et durable et qui contribue avec efficacité à l'insertion professionnelle des jeunes.

Schéma 1 : les étapes de consolidation et de pérennisation des dispositifs d'apprentissage restructurés



Source : Walther (2008), *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest*, AFD

¹⁶ Walther R (2008), *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest. Vers une meilleure insertion professionnelle des jeunes*, AFD (en collaboration avec E. Filipiak).

Ces éléments structurants concernent les dimensions :

- **stratégiques** (ciblage, politiques publiques et relations public-privé),
- **institutionnelles** (pilotage, système d'acteurs, financement, certifications),
- **organisationnelles** (rôles et attributions des acteurs), pédagogiques (ingénierie, évaluation),
- la **finalité poursuivie** vis-à-vis des publics cible (qualification et insertion professionnelle).

L'analyse de l'expérience des quatre pays souligne qu'une restructuration réussie de l'apprentissage informel requiert les préalables suivants :

- « une vision positive de la capacité de l'apprentissage informel à évoluer vers un apprentissage de type dual,
- un engagement des organisations professionnelles à assumer la maîtrise d'œuvre de cette évolution et à piloter le dispositif en partenariat avec les pouvoirs publics,
- un soutien de la coopération internationale à une réforme conçue et mise en œuvre par les acteurs nationaux. »

Cette problématique reste d'actualité dans le bilan de la mise en œuvre de ces stratégies près de 10 années plus tard, avec des préoccupations accentuées en matière d'insertion des jeunes, d'extension quantitative des dispositifs et de financement de la formation professionnelle.

Dans les pays qui se sont engagés dans la restructuration de l'apprentissage informel, les priorités sont :

- **l'amélioration du pilotage des dispositifs de formation** en s'appuyant sur les dynamiques pluri-acteurs qui les caractérisent,
- **l'extension de l'offre de formation** pour une réponse de masse à la demande d'insertion des jeunes et aux besoins des microentreprises,
- **la diversification de l'offre de formation** au-delà des corps de métiers qui ont été pionniers en la matière, en ciblant des métiers et des secteurs d'activité porteurs de croissance et d'emploi,
- **la consolidation de la reconnaissance des qualifications et la certification des compétences** dans les systèmes nationaux de formation professionnelle, avec la question complémentaire de la mise en place des passerelles entre les certifications obtenues par apprentissage et celles de la formation résidentielle,
- **l'amélioration de l'accès à ces dispositifs et de leur réactivité** à la demande des publics qui en sont encore exclus, et notamment les jeunes ruraux et/ou ceux sortis très tôt du système scolaire,
- **l'amélioration de la qualité de la formation**, dans et en dehors de l'entreprise afin de contribuer à élever le niveau de qualification professionnelle des jeunes,
- **la recherche d'un financement réaliste et soutenable** de la formation par apprentissage.

Tous ces pays sont confrontés à la faiblesse des financements affectés à la formation professionnelle et à des besoins croissants. **Les États sont donc en recherche de mécanismes de financement durables et supportables de l'offre de formation professionnelle.** La diversification de l'offre et l'ouverture à de nouveaux publics posent de plus immédiatement la question des ressources à mobiliser pour l'expérimentation puis l'extension des dispositifs. Les autres leviers de l'amélioration de la qualité de la formation, de son organisation et de son pilotage ne seront efficaces pour répondre aux besoins du plus grand nombre que si l'efficience se combine à l'efficacité.

Grille d'analyse pour l'examen du processus de développement de la formation par apprentissage

Cette vue générale conduit à proposer une grille d'analyse des expériences appuyées par le PAFFA.

Il s'agit d'identifier les éléments structurants du processus en cours et/ou les faiblesses qui le caractérisent sur les axes suivants de réflexion :

- La vision stratégique de la contribution de la formation par apprentissage dans la qualification et l'insertion des jeunes et son intégration dans la vision d'ensemble de l'ETFP,
- Le partenariat institutions publiques/ entreprises et leurs représentants dans le pilotage et la mise en œuvre,
- Le positionnement de la FPA dans le cadre national de certification,
- Les perspectives de qualification et d'insertion professionnelle des jeunes formés,
- La qualité des formations et l'avantage comparatif du dispositif d'apprentissage,
- L'accessibilité des publics exclus ou sortis très tôt du système scolaire,
- La structure des coûts et des financements des dispositifs,

Ce questionnement se décline en conséquence selon le contexte de chaque pays.

⇒ Pour le Bénin, il porte sur les paramètres structurants de l'institutionnalisation du dispositif CQP et sur les conditions de sa consolidation/extension vers une plus grande diversité de métiers et d'entreprises ainsi que sur l'amélioration de sa qualité. Les freins au développement de l'apprentissage sont abordés en termes de faiblesses structurelles de ce processus.

⇒ L'évaluation finale du projet en Mauritanie a examiné la viabilité de l'expérimentation du Certificat de compétences et dégagé quelques propositions opérationnelles pour passer du stade de l'action innovante à une phase de déploiement du dispositif. La capitalisation cherche à identifier à cette étape les éléments qui témoignent d'une perspective d'institutionnalisation durable de l'apprentissage dans le système d'ETFP et ceux qui constituent un risque pour la poursuite du processus en cours.

Les enseignements transversaux aux deux expériences fondent les pistes de réflexion sur des orientations stratégiques à promouvoir dans les appuis au développement de la formation par apprentissage.

CARACTÉRISATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION SOUTENUS PAR LE PAFPA

Le premier résultat de cette capitalisation consiste en une caractérisation de chacun des dispositifs de formation par apprentissage dans leur disposition institutionnelle, organisationnelle ainsi que de leur processus de mise en place dans leur contexte.

> LES DISPOSITIFS CQP AU BÉNIN ET CC EN MAURITANIE

La formation au CQP au Bénin

Pilotage et intégration dans le système national de qualification

Le CQP est l'une des deux certifications de la formation par apprentissage au Bénin. Le Certificat de qualification des métiers (CQM) valide un parcours d'apprentissage informel.

Le dispositif de formation CQP est piloté et certifié par les services de l'État et organisé par des centres de formation et des organisations professionnelles. Les institutions publiques impliquées concernent les deux volets de formation : le ministère en charge de la formation professionnelle pour le volet formel en centre et la certification, le ministère du travail et le ministère de l'artisanat pour ce qui concerne le contrat d'apprentissage.

L'obtention d'un CQP ne permet pas encore la poursuite d'études dans un autre cycle de formation professionnelle. Le positionnement du CQP dans l'échelle des niveaux de certification ainsi que les passerelles éventuelles avec d'autres certifications (CQM et CAP) sont à l'ordre de jour des projets de réforme de la formation au Bénin.

Métiers visés

Le dispositif de formation vise des métiers d'ouvriers qualifiés dans l'artisanat. Il est actuellement accessible aux apprentis dans 13 métiers : couture, coiffure, menuiserie bois, mécanique deux roues, mécanique auto, tissage, froid-climatisation, électricité bâtiment, maçonnerie plomberie, soudure/construction métallique, revêtement et photographie (cf. tableau 4). Une charte de compétences a été élaborée pour chacun de ces métiers et constitue le cadre de référence de la formation et de la certification pour tous les acteurs concernés.

Public cible et modalités d'accès

Le CQP est ouvert exclusivement aux apprentis qui sont en apprentissage depuis au moins six mois auprès d'un maître-artisan, sur la base d'un contrat d'apprentissage verbal ou écrit. Ils doivent de plus avoir atteint le niveau du cours moyen et savoir lire et écrire le français.

L'accès à la formation dans un centre préparant au CQP est conditionné par la réussite au test d'entrée organisé par les services du ministère en charge de la formation professionnelle et par le financement de la formation en centre par le

FODEFCA. L'apprenti est présenté au test par son maître d'apprentissage avec l'accord de ses parents ou du tuteur et doit présenter les pièces justificatives prévues au dossier de candidature.

Modalités de formation

En général, la formation dure trois ans. L'apprenti se rend une fois par semaine au sein d'un établissement de formation et reste les cinq autres jours dans l'entreprise où il participe aux activités de production avec l'encadrement d'un maître d'apprentissage.

Le cursus formel comprend au total 750 heures environ de formation formelle, en trois niveaux qui comprennent des enseignements de technologie, de mathématique appliquée, de dessin, de français fonctionnel, de culture générale et de gestion, avec une part importante de formation pratique (70%) par rapport à la formation théorique (30%).

Les formateurs en centre et le maître d'apprentissage s'appuient sur la charte de compétences. Le maître dispose d'un carnet d'apprentissage pour assurer le suivi de la formation de l'apprenti.

Opérateurs de formation

Les entreprises sont membres des organisations professionnelles regroupées en collectifs communaux. L'appareil de formation formel comprend des structures publiques et privées. Les lycées d'enseignement technique préparent aux diplômes du CAP et du BEP. Certains sont habilités pour la préparation au CQP. Les centres privés qui préparent au CQP ont le plus souvent été mis en place par des artisans. Certaines communes, en relation avec les collectifs d'artisans, se sont impliquées dans la gestion de ces centres de formations.

La formation en centre est assurée par du personnel enseignant et des « formateurs endogènes ». Ces derniers, des maîtres artisans reconnus et choisis par leur association, interviennent en classe aux côtés des formateurs. Ils jouent également le rôle de courroie de transmission entre l'artisan, l'association professionnelle et le centre de formation. Ils aident les maîtres d'apprentissage non alphabétisés à remplir les carnets d'apprentissage et les apprentis à s'approprier en français ce que le maître artisan leur transmet dans une des différentes langues parlées au Bénin. Lors de la mise en place du CQP, tous les enseignants, formateurs endogènes, responsables des associations professionnelles ont été initiés à l'ingénierie de formation du CQP.

Évaluation et certification

Au terme des trois cycles annuels, l'apprenti est inscrit aux examens nationaux. L'évaluation des compétences se fait en deux étapes, la première consiste en un contrôle continu de l'apprenti en centre et chez son patron, la deuxième, plus classique, est un examen national avec une épreuve de pratique et une épreuve théorique professionnelle, avec une pondération de 60% pour le contrôle continu.

La responsabilité est partagée entre les organisations professionnelles, les centres de formations et le ministère en charge de la formation professionnelle pour l'évaluation et la certification : le jury d'examen est composé de représentants de ces trois catégories d'acteurs.

Actions complémentaires au dispositif

Le dispositif préparant au CQP s'est étoffé par des actions de formation complémentaires visant à renforcer son accessibilité. L'UNICEF a soutenu des initiatives, portées par Swisscontact, Helvétas et d'autres ONG, d'alphabétisation des apprentis et/ou de préparation au test d'entrée. Les centres de formation privés organisent aussi une préparation au test¹⁷. L'amélioration de l'employabilité des jeunes constitue également une préoccupation partagée, qui s'est concrétisée dans plusieurs projets, par des appuis à la préparation de la création d'une entreprise, avec les outils GERME du BIT. Les activités du PAFPA au Bénin confortent et étendent ces initiatives dans deux départements du Bénin.

Le dispositif de formation de type dual est en outre soutenu par des actions visant les maîtres d'apprentissages et les organisations professionnelles. Le FODEFCA prend en charge des actions de renforcement des compétences techniques des maîtres d'apprentissages et de nombreux patrons ont également bénéficié de formation en gestion d'entreprise.

Le dispositif préparant au CQP au Bénin constitue un archétype de l'apprentissage de type dual de par les objectifs de sa mise en place, de son organisation et de son pilotage.

La formation préparant au certificat de compétences en Mauritanie

Pilotage et intégration au système d'ETFP

La première expérimentation des modalités de formation par apprentissage avec une certification de l'ETFP est conduite avec l'appui du PAFPA. Elle contribue à la mise en place du certificat de compétences créé en 2010¹⁸ dans le système national de formation professionnelle. Il n'existe pas en Mauritanie de certification nationale pour l'apprentissage informel.

Contrairement au cas du Bénin, le certificat de Compétences n'est pas réservé à l'apprentissage mais peut valider différentes modalités de formation en alternance. La formation peut en effet être organisée (i) en résidentiel avec obligatoirement un stage pratique au sein des entreprises du milieu professionnel ; (ii) par apprentissage dans les entreprises du milieu professionnel, sous réserve d'un complément de formation théorique assuré par les établissements de formation ; ou (iii) en alternance entre les établissements de formation et les entreprises du milieu professionnel.

Le dispositif est piloté et certifié par le ministère en charge de la formation professionnelle et organisé par des centres de formation et des entreprises. L'expérimentation PAFPA a permis d'associer des organisations professionnelles.

Le cadre de certification est encore transitoire et les procédures et outils d'opérationnalisation de la formation ne sont pas encore très détaillés. Les programmes de formations et

¹⁷ Un effectif minimal de 15 inscrits est nécessaire pour l'accès au financement FODEFCA. La préparation aux concours, sur fonds propres constitue un investissement décisif pour les petits centres privés spécialisés dans un seul métier et une seule certification.

¹⁸ Cf. Décret n°2010-120, portant sur le régime des études, qui définit le Certificat de compétences comme un diplôme national « menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé et permettant le cas échéant de poursuivre une formation professionnelle ».

les principales procédures (sélection, organisation, validation de la formation) ont été conçues et testées dans le cadre de l'expérimentation PAFPA mais ne sont pas intégrées aux textes réglementaires.

Le décret de création du certificat de compétence précise que son obtention doit permettre le cas échéant de poursuivre une formation professionnelle. Cette perspective devrait être intégrée à la réforme du cadre réglementaire de la formation qui est prévue.

Métiers visés

Le certificat de compétence vise des métiers d'ouvrier semi-qualifié. Le PAFPA a appuyé son expérimentation dans 15 filières du BTP, de l'artisanat de production et de services et des activités agropastorales (cf. tableau 5) :

- Filières du BTP : maçonnerie, plomberie sanitaire, électricité bâtiment, plâtrerie décoration ;
- Filières services : froid climatisation, cuisine restauration, coiffure, couture/confection, mécanique, électricité automobile, tôlerie/ carrosserie ;
- Filières artisanat de production : menuiserie bois, soudure ;
- Filières agropastorales : maintenance des matériels agricoles, maraîchage.

Pour chacun de ces métiers, le PAFPA a permis l'élaboration d'un programme de formation à partir d'un atelier d'analyse de situation professionnelle auquel ont participé des représentants des professionnels.

Public cible et modalités d'accès

Le cadre réglementaire provisoire énonce les conditions suivantes pour l'accès à la préparation au CC, quelles que soient les modalités de formation : les postulants doivent avoir l'âge requis pour accéder à une formation professionnelle, soit 14 ans au moins et avoir accompli le cycle de l'enseignement fondamental.

Modalités de formation

L'amplitude maximale de formation est de 9 mois et les volumes horaires globaux varient selon les métiers. La part en entreprise peut varier de 50% jusqu'à 80% pour la modalité de formation par apprentissage. Le certificat de compétences en coiffure par apprentissage nécessite ainsi 900 heures de formation, dont 80% soit 720 heures sont prévues au sein d'une entreprise. Ce volume est indicatif puisque la formation a lieu au cours des activités de production.

L'organisation de la formation est de la responsabilité des institutions publiques en charge de la formation professionnelle de même que son suivi aussi bien dans l'entreprise qu'en centre. Ainsi, les périodes de formation en milieu professionnel sont organisées sous la responsabilité de l'établissement de formation et sont évaluées, validées et prises en compte dans la délivrance du certificat de compétences. Formateurs en centres et tuteurs en entreprises se réfèrent au même programme de formation, qui spécifie, par bloc de compétences, les objectifs à atteindre, les critères de performance et le volume horaire prévu pour la formation en centre et en entreprise.

Le centre de formation fournit à l'apprenant une fiche d'évaluation et un livret d'apprentissage permettant le suivi et l'évaluation de sa formation en entreprise et au centre.

Opérateurs de formation

L'expérimentation PAFPA a associé une centaine de micro- et petites entreprises, identifiées à travers 4 organisations professionnelles et 6 centres de formation professionnelle, dont 5 établissements publics préparant aux autres certifications du système d'ETFP et un centre privé. L'organisation des périodes de formation en milieu professionnel fait l'objet d'une convention entre l'établissement de formation et l'entreprise, selon les dispositions prévues par le cadre provisoire du CC. La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des périodes de formation en milieu professionnel se font selon les modalités de la pédagogie de l'alternance.

Évaluation et certification

Pour obtenir le certificat de compétences, chaque jeune formé est suivi en contrôle continu en centre et en entreprise et doit passer un examen écrit de fin de formation (intégrant une épreuve pratique).

Les examens de contrôle continu sont organisés en cours de formation par les établissements de formation en partenariat avec les entreprises qui ont participé à la réalisation de la formation. Ces examens peuvent se dérouler au sein des entreprises. Les examens de certification en fin de formation sont organisés sous la supervision du ministère en charge de la formation professionnelle. Un jury final prononce les admissions. Il associe les formateurs, des tuteurs en entreprise et un ou plusieurs représentants du milieu professionnel.

Les candidats qui n'ont pas atteint le seuil de performance peuvent bénéficier des séances de rattrapage et d'une deuxième session d'examens de fin de formation dans le module concerné. L'attestation de fin d'apprentissage est réservée aux apprentis qui n'ont pas obtenu le certificat de compétences. Cette attestation doit être signée conjointement par l'entreprise d'accueil et l'établissement de formation.

Le dispositif mauritanien est accessible aux apprentis mais ne concrétise pas une nouvelle expérimentation de la formation par apprentissage de type dual car l'objectif poursuivi n'est pas de renforcer l'apprentissage informel et son organisation ne repose pas sur le contrat d'apprentissage en entreprise. Un nouveau contrat est mis en place à l'initiative du centre de formation avec l'entreprise. Le jeune en formation est considéré avant tout comme un bénéficiaire de la formation professionnelle formelle.

L'organisation de la formation et le pilotage de la réforme associent les organisations professionnelles mais les institutions publiques assument la plus grande part des responsabilités. Ce dispositif de formation en alternance, par la part importante de temps réservée à la formation en entreprise, est accessible aux apprentis et autres jeunes actifs dans les microentreprises quel que soit leur statut dans celles-ci.

Tableau 5 : Métiers ouverts à la formation par apprentissage au Bénin et en Mauritanie

Métiers ouverts à la formation	CQP Bénin	CC Mauritanie
Couture	x	x
Coiffure	x	x
Menuiserie bois	x	x
Mécanique deux roues	x	
Mécanique auto	x	x
Froid-climatisation	x	x
Électricité bâtiment	x	x
Maçonnerie	x	x
Soudure/construction métallique	x	x
Plomberie	x	x
Revêtement	x	
Photo vidéo	x	
Tissage	x	
Plâtrerie décoration		x
Maintenance des matériels agricoles		x
Tôlerie/ carrosserie		x
Cuisine restauration		x
Marâchage		x

Tableau 6 : Caractéristiques du dispositif de formation au certificat de qualification professionnelle au Bénin

Dispositif de formation d'apprentissage de type dual au Bénin Certificat de qualification professionnelle (CQP)	
Type de dispositif	Formation professionnelle en alternance reposant sur un contrat d'apprentissage informel : dispositif d'apprentissage de type dual
Pilotage et organisation	Le dispositif de formation est piloté et certifié par les services de l'État et organisé par des centres de formation et des organisations professionnelles. Les institutions publiques impliquées concernent les deux volets de formation : le ministère en charge de la formation professionnelle pour le volet formel en centre et la certification, le ministère du travail et le ministère de l'artisanat pour ce qui concerne le contrat d'apprentissage.
Contractualisation	Contrat d'apprentissage entre l'entreprise, l'apprenti et sa famille Convention de financement de la formation en centre entre le FODEFCA et le centre
Accessibilité	La formation est ouverte aux apprentis de plus de 14 ans ayant au minimum le niveau du cours moyen, sachant lire et écrire le français et qui sont en apprentissage depuis au moins six mois auprès d'un maître-artisan, sur la base d'un contrat d'apprentissage verbal ou écrit.
Accès	L'accès à la formation dans un centre préparant au CQP est conditionné par la réussite au test d'entrée organisé par les services du ministère en charge de la formation professionnelle et par le financement de la formation en centre par le FODEFCA. L'apprenti est présenté au test par son maître d'apprentissage avec l'accord de ses parents ou du tuteur et doit présenter les pièces justificatives prévues au dossier de candidature.
Filières et métiers	Le dispositif est proposé dans 13 métiers : couture, coiffure, menuiserie bois, mécanique deux roues, mécanique auto, tissage, froid-climatisation, électricité bâtiment, maçonnerie, plomberie, soudure/construction métallique, revêtement et photographie.
Qualification	Le CQP atteste d'une qualification d'ouvrier qualifié dans un corps de métier donné. Ce certificat se réfère à une charte de compétences qui a été élaborée et validée avec des professionnels praticiens.
Modalités de formation	Le CQP se prépare en 3 ans par l'apprentissage dans une entreprise, complété par une formation d'un jour par semaine dans un centre habilité. La formation en entreprise se réalise par la participation aux activités de l'entreprise avec l'encadrement d'un maître d'apprentissage. L'organisation du travail requiert la présence de l'apprenti 4 à 4,5 jours par semaine. Le maître d'apprentissage se réfère à une matrice des compétences. La formation en centre suit la progression pédagogique d'un programme de formation établi à partir de cette matrice de compétences. Celle-ci permet également de définir les équipements de base nécessaires à la formation.
Opérateurs de formation	Les centres de formation pouvant préparer au CQP sont des centres publics ou privés qui ont été agréés par le FODEFCA. Les entreprises sont celles qui sont membres de l'organisation professionnelle.
Certification	L'évaluation finale des connaissances et des compétences est du ressort de la Direction des examens et des concours, du ministère de la formation professionnelle qui est la seule habilitée à certifier. Elle organise cette évaluation avec les représentants des centres de formation et des OP. La certification repose à 60% sur le contrôle continu en centre et en entreprise et à 40% sur les épreuves d'examen final (pratique et théorique). Les candidats obtenant la moyenne sur l'ensemble des épreuves sont déclarés admis. L'obtention d'un CQP ne permet pas encore la poursuite d'études dans un autre cycle de formation professionnelle.
Autres appuis	Le FODEFCA finance la formation technique, pédagogique et en gestion des maîtres d'apprentissage. Des ONG et des centres de formation privés mettent en place des mises à niveau en vue de faciliter l'accès des apprentis faiblement scolarisés.
Financement	La part de formation en centre est prise en charge à 90% par le FODEFCA dans le cadre d'une convention entre le FODEFCA et le centre de formation. Les apprentis ou leurs parents et tuteurs contribuent à hauteur de 10% des frais de formation en centre et prennent en charge les frais d'inscription au test d'entrée et à l'examen final. Ils assument également les frais d'apprentissage traditionnel prévus au contrat avec l'entreprise.

Tableau 7 : Caractéristiques du dispositif de formation préparant au Certificat de Compétences en Mauritanie

Dispositif de formation préparant au Certificat de Compétences Modalités du cadre provisoire de la formation par apprentissage en Mauritanie	
Type de dispositif	Formation professionnelle en alternance reposant sur une convention entre un centre de formation et une entreprise, pour une formation se déroulant à 80% dans celle-ci.
Pilotage et organisation	Dispositif piloté et certifié par le ministère en charge de la formation professionnelle et organisé par des centres de formation et des entreprises. Des organisations professionnelles sont associées à l'identification des entreprises, la sélection et le suivi des bénéficiaires.
Contractualisation	Convention entre un centre de formation et une entreprise pour la mise en œuvre d'une formation. Convention de partenariat dans le cadre du PAFPA entre l'INAP, un centre de formation et une organisation professionnelle pour l'organisation du dispositif d'ensemble sur chaque territoire d'intervention.
Accessibilité	La formation est ouverte aux jeunes Mauritaniens âgés de plus 16 ans, ayant terminé le cycle d'enseignement fondamental. Le dispositif expérimental a sélectionné parmi eux, ceux qui participaient aux activités d'une entreprise ou coopérative membre d'une des organisations professionnelles partenaires depuis au moins quatre mois ou qui ont été placés en entreprise au cours d'une formation préprofessionnelle. Certains de ces jeunes sont des apprentis sous contrat d'apprentissage informel.
Accès	La sélection a reposé sur un test organisé avec les organisations professionnelles.
Filières et métiers	La formation prépare aux métiers semi-qualifiés dans 15 filières du BTP, de l'artisanat de production et de services et des activités agropastorales (maçonnerie, plomberie sanitaire, électricité bâtiment, plâtrerie décoration ; froid climatisation, cuisine restauration, coiffure, couture/confection, mécanique, électricité automobile, tôlerie/ carrosserie ; menuiserie bois ; soudure ; maintenance des matériels agricoles, maraîchage).
Qualification	La formation prépare aux métiers semi-qualifiés dans un corps de métier donné. Le certificat s'appuie sur un référentiel de compétences qui a été élaboré et validé avec des professionnels praticiens.
Formation	La durée maximale est de 9 mois, auprès d'un tuteur dans une micro ou petite entreprise identifiée par une organisation professionnelle pour 80% du temps prévu au programme de formation et pour 20% dans un centre de formation. Le suivi de la formation de chaque jeune est assuré par un conseiller en apprentissage du centre de formation et un membre de l'organisation professionnelle.
Opérateurs de formation	Les centres de formation sont des structures publiques du système d'ETFP et une structure privée habilitée par le ministère en charge de la Formation professionnelle. Les entreprises sont des membres des organisations professionnelles partenaires.
Certification	Pour obtenir le certificat de compétences, chaque jeune formé est suivi en contrôle continu (centre et entreprise) et doit passer un examen écrit de fin de formation (intégrant une épreuve pratique) organisé par la DFTP au sein des établissements/centres de formation impliqués. L'admission définitive est conditionnée par la moyenne générale et la non obtention d'une note éliminatoire en moyenne professionnelle. Les modalités de poursuite d'études vers le CAP ne sont pas définies par le cadre réglementaire.
Autres appuis	Le PAFPA a expérimenté des formations des tuteurs en entreprises en pédagogie de l'alternance.
Financement	Seule l'expérimentation a été financée par le projet PAFPA, qui a assuré la prise en charge de la formation formelle en centre et de la bourse des bénéficiaires. La formation en entreprise est du ressort des bénéficiaires.

Source : Décret de création du certificat de compétences et INAP pour les dispositions déjà validées et documentation du PAFPA pour les dispositions expérimentées dans le cadre du projet

> CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE INFORMEL DANS LES DEUX PAYS

L'apprentissage informel au Bénin

L'apprentissage informel est largement diffusé au Bénin dans l'agriculture et tout le tissu des micro- et petites entreprises de production et de services. Mais c'est dans l'artisanat que cet apprentissage est le plus structuré et qu'il est soutenu afin qu'il soit pleinement intégré au système national de formation professionnelle piloté par les pouvoirs publics. Les principales règles qui régissent l'apprentissage informel sont désormais bien connues.

Dans les entreprises artisanales, l'apprentissage informel est de longue date fortement organisé par les patrons eux-mêmes. Il fait l'objet de contrats avec les parents ou tuteurs, qui précisent les conditions d'entrée en apprentissage, les frais dus par les familles, la durée d'apprentissage ainsi que les modalités de sortie. La tradition veut ainsi que l'apprenti soit libéré par son patron au moment où celui-ci estime que l'apprentissage du métier est terminé et que les obligations réciproques sont remplies. Le congé de libération, la dot et la cérémonie clôturent la formation mais ont également un rôle de validation sociale et symbolique du terme du contrat¹⁹.

Les organisations professionnelles sont nombreuses et structurées par métier avec un système de représentation depuis le niveau communal par un collectif d'associations professionnelles, jusqu'au niveau national de la Confédération nationale des artisans du Bénin (CNAB)²⁰.

Ces organisations professionnelles et ces institutions publiques, en parallèle ou en complément des initiatives prises par le ministère en charge de la formation professionnelle, ont participé à la définition de cadres de référence pour l'organisation de l'apprentissage informel :

- **L'élaboration d'une nomenclature des métiers artisanaux.** Depuis 2004, dans 11 branches professionnelles, 210 métiers dans 42 corps de métier différents ont été répertoriés par les organisations professionnelles et la Direction de l'artisanat. Les matrices de compétences sont élaborées progressivement pour ces métiers et apportent aux patrons, aux apprentis ainsi qu'aux centres de formation des références communes pour l'organisation de la formation, la reconnaissance des qualifications acquises par voie d'apprentissage, l'identification des équipements nécessaires pour la formation.
- **L'identification des coûts et durée des formations afin d'harmoniser les pratiques.**
- **L'organisation de la reconnaissance des compétences acquises par apprentissage en organisant une certification collective :** en remplacement du système traditionnel où l'artisan était seul à décider de la fin de l'apprentissage et du montant de la dot, l'association professionnelle du corps de métier organise la cérémonie de sortie et délivre le certificat de fin d'apprentissage. La seconde avancée implique les communes²¹ : avec la création de l'Examen de Fin d'Apprentissage Traditionnel (EFAT), la certification

¹⁹ Cette organisation, qui concerne aussi le Togo, a pris le nom de « modèle côtier » par rapport au « modèle sahélien » plus flexible et avec de faibles barrières à l'entrée que l'on trouve au Mali, au Sénégal, au Burkina et en Mauritanie. Dans tous les pays, les pratiques évoluent et peuvent s'éloigner de ces modèles de référence selon les métiers, les territoires ou les entreprises.

²⁰ La CNAB est issue de la restructuration de la FENAB créée en 1993.

²¹ L'organisation territoriale depuis 1999 retient la commune comme seul niveau de décentralisation.

est organisée à l'échelle du collectif d'associations au niveau communal avec une évaluation finale des compétences des apprentis²². **Le passage au Certificat de Qualification des Métiers en remplacement des EFAT est la dernière avancée en date.**

- **L'organisation de la formation par apprentissage de type dual et sa certification par le CQP.**
- **La formation des maîtres d'apprentissage et son financement par le FODEFCA.**
- **La définition de normes pour le contrat d'apprentissage** devant créer un cadre favorable à son évolution et améliorer les possibilités de contrôle des entreprises par les services du travail. Le contrat d'apprentissage a fait l'objet de nouvelles dispositions en 2008²³ rénovant le cadre réglementaire établi en 1953 (cf. encadré). L'apprentissage informel au Bénin est en évolution et des pratiques diverses coexistent en matière d'organisation et de validation des qualifications acquises. Les entretiens confirment la permanence de la pratique de cérémonie de libération, malgré la mise en place du CQM et du CQP. Elle serait moins pratiquée qu'autrefois mais quand elle l'est, elle représente une valeur symbolique forte aux yeux des apprentis. Elle a également un sens économique, puisqu'elle concrétise la fin des engagements relatifs au paiement de la formation. Même si les pratiques informelles perdurent à travers des contrats oraux et la cérémonie de libération de l'apprentissage, les règles formelles de la certification et la clarification juridique du contrat d'apprentissage témoignent de la volonté des acteurs représentant les parties prenantes de l'apprentissage de le faire évoluer.

La définition juridique du contrat d'apprentissage au Bénin

« Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier, s'oblige à donner ou à faire suivre une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés dans le cadre de son apprentissage ». (Article 2). Et nul ne peut être considéré comme apprenti s'il n'est titulaire d'un contrat d'apprentissage. (Article 14).

Dans son article 3, le décret précise que « le contrat d'apprentissage est constaté par écrit sous peine de nullité et établi dans les formes prévues par le Code du travail » et que le contrat contient en particulier « la durée du contrat, les droits d'inscription et frais d'apprentissage, les modalités de rémunération, de nourriture, de logement et autres conditions ainsi que l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement²⁴ s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit à l'extérieur de celui-ci. »

Ce texte établit aussi des références pour la durée de l'apprentissage qui ne devra pas excéder 4 ans, l'âge de l'apprenti nécessairement de plus de 14 ans et le ratio ouvriers/apprentis : un ouvrier est nécessaire pour un effectif

²² Cf. les examens de fin d'apprentissage : un catalyseur de développement. C.C Davoudou. BAA septembre 2013.

²³ Décret n° 2008-423 du 28 juillet 2008 portant conditions de fond, effets et mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage.

²⁴ Au sens de chef de l'entreprise.

inférieur ou égal à 10 apprentis. Il institue également les obligations en matière de formation interne et externe. Le maître et le formateur s'engagent à enseigner le métier objet du contrat mais également à autoriser l'inscription de l'apprenti dans un centre assurant la formation prévue au contrat et à lui accorder le temps nécessaire pour qu'il puisse suivre cette formation.

Décret n° 2008-423 du 28 juillet 2008 portant conditions de fond, effets et mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage.

L'apprentissage informel en Mauritanie

L'apprentissage informel en Mauritanie est encore peu connu par les institutions en charge de la formation professionnelle dans la diversité de ses formes et modalités d'organisation.

Les études sur l'apprentissage informel en Mauritanie sont rares et anciennes²⁵. L'Inap-FTP n'a pas encore pu réaliser d'étude en lien avec la mise en place des expérimentations en cours.

Ces rares études montrent qu'en Mauritanie, l'apprentissage informel est une pratique ancienne et socialement acceptée.

Cependant, **l'apprentissage traditionnel, qui caractérise des entreprises artisanales fortement insérées dans des relations familiales, est moins structuré que dans un pays comme le Bénin et concerne un nombre de métiers limités.** Il y a peu de contrats écrits et les modalités d'entrée et de sortie sont flexibles. Cet apprentissage est également évolutif. La croissance urbaine et la mobilité de la population y contribuent. Aujourd'hui, les apprentis sont essentiellement des néo citadins et la relation familiale est rarement une exigence pour l'entrée en apprentissage.

Contrairement à d'autres pays, les organisations professionnelles sont peu ancrées localement. La structuration et la modernisation de l'apprentissage ne se sont pas non plus imposées comme des priorités pour les professionnels.

L'expérience du PAFPA et les entretiens réalisés au cours de la mission d'évaluation confirment la vision d'ensemble de l'apprentissage informel dessinée par les études antérieures mais mettent en valeur des situations contrastées selon les corps de métiers et les entreprises.

Le certificat de compétences a été testé pour 15 métiers qui correspondent principalement à des emplois du bâtiment, travaux publics et de services aux ménages et aux entreprises. L'identification des entreprises pouvant être associées à une expérimentation de formation de type dual a été conduite par les organisations professionnelles auprès de leurs membres. La présence d'apprentis, en formation depuis au moins 4 mois, conditionnait la participation des entreprises au projet de même que le rôle actif de formateur du patron ou d'un autre employé auprès de ces apprentis. Dans d'autres pays d'Afrique de l'Ouest, ces 15 métiers sont accessibles aux jeunes par la voie de l'apprentissage. Ils sont d'ailleurs répertoriés dans la nomenclature de l'artisanat au Bénin. L'expérimentation a donc été lancée sur le postulat que l'apprentissage informel existe dans ces microentreprises et qu'il peut constituer le socle d'une formation professionnelle formelle qui viendra en renforcer la performance.

²⁵ Huyghe Mauro A., Gérard E., Parodi E. (1999), *Les apprentissages en milieu urbain. Formation professionnelle dans le secteur informel en Afrique. Analyse par pays : Mali, Sénégal, Bénin et Mauritanie*, DGCID. Ministère des Affaires Étrangères, Paris, 1999 et Ould Mohamed Lemine H, *Étude d'appui en matière d'information sur l'offre de formation à l'artisanat en Mauritanie*, Direction de l'Artisanat. RIM. PNUD. Nouakchott. 2009

L'expérimentation a mis rapidement en question ce postulat compte tenu des conditions effectives de travail et de formation observées dans certaines des microentreprises partenaires. **Un constat s'impose : l'apprentissage n'est pas une pratique « traditionnelle » dans certains de ces métiers.** C'est le cas de la restauration et de la couture féminine. Dans la restauration, les organisations professionnelles ont eu des difficultés à identifier des entreprises partenaires. Les entreprises ont en effet peu recours à l'apprentissage dans leur organisation interne et les patrons investissent peu dans la transmission de savoirs à leurs employés. Le taux d'abandon dans la formation en cuisine a été plus élevé que dans d'autres, car les situations de travail n'étaient ni attractives, ni formatrices. Le travail à la tâche domine, sans diversité de mises en situation ni progressivité des exigences de savoir-faire. Les formateurs en centre, afin de respecter le cahier des charges de la formation, ont alors adapté les modalités pédagogiques en proposant la formation pratique avec les équipements du centre.

Il est apparu également qu'un même intitulé de métier pouvait recouvrir des réalités diverses. Ainsi, l'apprentissage concerne majoritairement la couture masculine, dans des ateliers similaires à ceux du Sénégal ou du Mali. La couture féminine en Mauritanie s'est développée à partir des centres de formation à orientation d'enseignement ménager et des activités féminines d'entraide sociale. Peu de femmes l'exercent dans une optique entrepreneuriale. Elles se regroupent en coopératives et y accueillent des jeunes filles, qui vont participer aux activités autant sociales qu'économiques.

Par contre, dans certains métiers, on retrouve l'organisation du travail typique de l'entreprise artisanale et du contrat d'apprentissage qui lie un maître artisan à ses apprentis. C'est le cas des métiers de l'automobile, du bâtiment (maçonnerie, plomberie sanitaire, électricité bâtiment, plâtrerie décoration, froid climatisation, menuiserie bois, soudure métallique), de la réparation et maintenance (mécanique automobile, électricité automobile, tôlerie / carrosserie, maintenance machinisme agricole) et de la coiffure féminine. Cependant, les entreprises accueillent des jeunes dans des conditions diverses : des apprentis mais aussi une population flottante d'écoliers en congés, d'aides familiaux, de tâcherons qui participent à la vie de l'atelier. Entre travail à la tâche et apprentissage, les situations sont parfois floues. Les apprentis rencontrés dans la mécanisation agricole, l'automobile et le bâtiment ont ainsi souvent plusieurs entreprises où ils pourront être temporairement ou durablement en activité.

Le contrat d'apprentissage est rarement évoqué lors des entretiens, à l'exception des patrons rencontrés pour les métiers de l'automobile ou la coiffure qui se réfèrent aux mêmes traditions qu'au Sénégal. **Mais le contrat, oral, est toujours mentionné comme peu contraignant aussi bien pour le patron que l'apprenti. Dans le contexte mauritanien, il semble que les contrats ne soient pas normalisés par des règles collectives.**

Nos entretiens ont permis de comparer trois ateliers de coiffure féminine dans la ville de Nouakchott, offrant des prestations de services différentes et en conséquence des conditions d'apprentissage différentes. L'un des ateliers a tout de l'atelier moderne organisé, offrant toute la gamme de services de coiffure et d'esthétique. Dirigée par une coiffeuse ayant été formée au Sénégal, elle organise le travail de 4 salariées et apprenties et participe de plus à la formation au centre de formation féminine. Elle décrit l'apprentissage proposé tel qu'elle l'a suivi à Dakar avec ses étapes. Elle souligne également l'importance du contrat passé avec les parents qui permet de rappeler des règles, notamment d'attitude

(ponctualité) et éventuellement de sanctionner les écarts. Les apprenties rencontrées peuvent évoquer leur positionnement dans l'apprentissage (durée et acquisitions). Un autre atelier beaucoup plus modeste en équipements présente une situation diamétralement opposée : l'offre de services est limitée à des prestations de base (coupe et tresses) pour une demande autant d'entraide familiale que de la clientèle de quartier. Sur les 8 jeunes filles présentes lors de la rencontre, 4 fréquentaient de longue date le salon, d'autres uniquement depuis leur entrée en formation préparatoire au CC. Toutes assistaient la coiffeuse en cas d'affluence mais sans régularité.

Cette étude n'a pas permis d'approfondir ces observations auprès d'une grande diversité d'entreprises mais force est de constater que la figure de l'apprenti est floue en Mauritanie alors qu'au Bénin tous les interlocuteurs, quelle que soit leur place, évoquent l'atelier, les conditions de formation et le maître d'apprentissage. Pour les patrons, c'est la figure du travailleur qui domine. Ils évoquent aussi leurs responsabilités de transmission du savoir de métier mais certains insistent sur leurs obligations sociales d'assistance à des jeunes en difficultés et/ou de leur environnement social. La formation n'est alors pas un objectif mais une éventuelle résultante de la situation de travail partagée. Les formateurs des centres, quant à eux, évoquent principalement l'apprenant et ses capacités, plus ou moins fortes, d'adaptation au système formel. Les jeunes rencontrés espèrent une acquisition de compétences et ceux qui ont bénéficié des activités du PAFFA témoignent de l'ouverture que représente l'accès au centre de formation.

Le besoin d'un accord contractuel d'apprentissage précisant les engagements réciproques a été évoqué dans une seule entreprise de coiffure moderne à Nouakchott : la responsable du salon a indiqué que le contrat mis en place dans le cadre du PAFFA venait remplir un manque dans la conduite de l'apprentissage. Dans un contexte où les accords oraux et les règles très souples dominant, le contrat lui permet de fixer un cadre de travail, de respect des codes de comportement et également d'objectifs à atteindre avec ses apprenties.

Les entrepreneurs et artisans sont également diversement organisés. L'expérience du PAFFA témoigne des faiblesses de la structuration des associations professionnelles par métiers. Sur les quatre organisations professionnelles mobilisées, une seule représente les entreprises partageant la même activité professionnelle : la Fédération Mauritanienne des Travailleurs de l'Automobile (FMTA).

En conclusion, **l'apprentissage informel est en fait très diversifié dans ses formes**, depuis la formation courte sur le tas sur des bases contractuelles minimales jusqu'à la formation longue définie par un cadre d'entrée et de sortie. **Certaines entreprises n'ont pas recours à la main d'œuvre apprentie ni de pratique « spontanée » de transmission de savoirs en situation de travail.** De plus, **les conditions minimales de production ne sont pas toujours réunies** pour garantir le socle de situations de travail nécessaires à l'apprentissage.

> LES PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Le contexte et les orientations de politiques publiques éclairent les différences entre les systèmes d'apprentissage dans les deux pays.

Au Bénin

Le développement de la formation par apprentissage au Bénin a été impulsé par une dynamique d'acteurs spécifique à ce pays. Comme le soulignait déjà l'étude sur la formation

professionnelle en secteur informel de 2006²⁶, « **il existe au Bénin une vision unifiée des dispositifs de formation et de qualification à mettre en œuvre dans les secteurs de l'économie structurée et non structurée et cette vision prend sa source dans la coopération volontariste mise en œuvre entre tous les acteurs publics et privés, nationaux et internationaux pour adapter ces dispositifs aux besoins du pays** ». Cet engagement volontariste s'est poursuivi jusqu'à aujourd'hui.

L'introduction de la formation par apprentissage de type dual et la rénovation de l'apprentissage informel ont pu s'appuyer sur une structuration organisationnelle du secteur artisanal qui a mis la formation des artisans et des apprentis au cœur de ses préoccupations. Les artisans béninois se sont organisés, à partir de 1993 dans le cadre de la FENAB qui a mis en place un réseau associatif national mais aussi local à travers des collectifs communaux. Ils ont bénéficié d'accompagnement pour leur structuration et la promotion de la formation, notamment du Bureau d'Appui aux Artisans. L'action de la FENAB a pu avoir un véritable rôle de structuration des milieux professionnels car son action s'est située dans un environnement institutionnel qui a accompagné et réglementé cette structuration. Ces organisations professionnelles ont joué un rôle moteur pour l'élaboration des chartes de compétences et la mise en place des différentes certifications. Cette dynamique d'acteurs concerne également les organisations syndicales et le patronat, dont la prise de responsabilité dans la formation professionnelle a été concrétisée par leur participation au FODEFCA.

Le soutien des pouvoirs publics à la formation par apprentissage est ancien et continu dans le cadre de deux politiques publiques qui cherchent à renforcer leurs effets : la politique de formation professionnelle et la politique de développement de l'artisanat. Ils soutiennent à la fois l'évolution de l'apprentissage traditionnel et la mise en place de l'apprentissage de type dual. La rénovation de l'apprentissage s'intègre ainsi à la politique nationale de la formation professionnelle engagée à la fin des années 1990, à la création du FODEFCA en 1999, puis à la réforme de l'ETFP en 2001. Un nouveau projet de réforme est en préparation. Un Institut National d'Ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des Formateurs (INIFRCF) a été créé. Il appuiera une réforme des cursus qui devrait faciliter les passerelles entre les certifications. Le ministère de l'artisanat et le ministère du travail sont actifs également. Dans les années 1990, les pouvoirs publics ont soutenu la création des chambres des métiers. Le code de l'artisanat a été institué en 2001 et le cadre réglementaire du contrat d'apprentissage modifié en 2008.

La démarche d'implication de la diversité des acteurs dans cette approche volontariste constitue une constante dans le processus de développement de la FPA. Un cadre national de concertation des partenaires socio-économiques et des acteurs du système de l'ETFP, dénommé « Conseil National de l'ETFP », a été créé en 2010. À la date de l'étude, il n'est pas encore véritablement fonctionnel, mais ses attributions sont, entre autres, d'analyser la pertinence des offres de formation existantes, de proposer la création de nouvelles filières et spécialités et de faire des suggestions pour adapter les dispositifs pédagogiques aux réalités des entreprises.

L'État béninois et les milieux professionnels ont bénéficié des efforts conjugués des coopérations suisse, française, danoise, des agences du système des Nations Unies (BIT, PNUD, UNICEF, etc.) et d'autres coopérations multilatérales (U.E, Banque Mondiale, BAD, etc.) pour le financement des actions de formation, d'organisation et de renforcements des capacités des artisans.

²⁶ Walther R. *La formation professionnelle en secteur informel. Rapport sur l'enquête de terrain au Bénin.* AFD. Document de travail. 2006

Malgré cette dynamique volontariste de longue haleine, le dispositif CQP est encore relativement peu disséminé au Bénin. Le flux d'entrée dans le dispositif avoisine les 1 000 à 1 200 apprentis par an. **La demande est plus importante car de 2010 à 2012, faute de financement, seul un candidat sur 4 a pu intégrer la formation au CQP.** Néanmoins, elle ne représente que 4 000 jeunes apprentis par an. Malgré l'évolution des dispositifs de formation, les organisations professionnelles et les structures d'appui constatent que l'apprentissage est de moins en moins attractif. Sa durée est longue et retarde l'accès à l'autonomie. De nombreux jeunes s'orientent vers des activités rapidement génératrices de revenus, sans exigence de qualification et à faibles barrières à l'entrée pour l'auto-emploi (emplois saisonniers, activité de moto-taxi ou zemijan, petit commerce) au Bénin ou dans les pays voisins.

La diversification de l'offre de formation ne progresse pas. Le CQP n'est accessible que dans 13 métiers du secteur artisanal. Les ressources du FODEFCA sont irrégulières ; son pilotage et sa stratégie d'intervention n'ont pas toujours donné la priorité aux besoins des micro-et petites entreprises.

Le processus de rénovation de l'apprentissage au Bénin, qui est souvent présenté comme un modèle, s'est donc essouffé ces dernières années.

En Mauritanie

En Mauritanie, le processus est très différent car jusqu'à une date récente (2010), la politique de formation professionnelle a été principalement orientée vers les besoins du secteur structuré et dans une approche de gestion des flux scolaires. L'introduction de l'alternance dans la formation professionnelle est une préoccupation récente. Les organisations professionnelles se sont jusqu'ici peu investies dans la formation professionnelle. Les partenaires techniques et financiers de la Mauritanie se sont, de plus, peu mobilisés dans l'appui à la structuration des milieux professionnels et l'appui à la formation dans les micro- et petites entreprises. Une étape semblait être franchie, au milieu des années 1990, au même moment où d'autres pays comme le Bénin, la dynamique de développement de la formation par apprentissage a été impulsée. Les initiatives d'appui à la structuration d'organisations professionnelles soutenues par la GIZ²⁷ et celles de l'introduction des besoins du secteur informel dans la politique de l'emploi soutenues par le PNUD n'ont pas permis d'enclencher une dynamique suffisamment forte et durable.

La refondation de la stratégie nationale de formation technique et professionnelle en 2010 part du constat que le système d'ETFP ne prend pas en compte les besoins des petites entreprises ni n'offre de perspective de formation professionnelle aux jeunes qui sortent très tôt du système éducatif. Cette stratégie propose une extension/diversification de l'offre de formation et vise l'orientation massive des jeunes au terme de la scolarité obligatoire (14 ans) vers la formation technique et professionnelle. Elle prend en compte les besoins du secteur moderne et du secteur informel mais avec deux approches cloisonnées : « Une approche axée sur la demande économique orientée principalement vers les besoins des secteurs structurés et une approche privilégiant la demande sociale découlant de la régulation/gestion des flux du système éducatif et ciblant plus spécifiquement les besoins des secteurs de l'économie rurale et informelle »²⁸.

L'offre existante sera ainsi rationalisée et renforcée dans les secteurs industriel, minier et tertiaire et des capacités d'accueil créées dans le BTP, l'hôtellerie tourisme et les NTIC. En parallèle sera mis en place « un système étendu d'apprentissage et (ou) de préparation à l'insertion dans la vie active qui soit capable d'accueillir une partie significative des jeunes ayant quitté prématurément le système ou qui n'ont pas pu accéder au premier cycle secondaire ou à la FTP après avoir achevé le cycle fondamental. Il faut offrir à ces jeunes l'accès à un dispositif alternatif de formation, leur permettant d'apprendre en travaillant pour acquérir un niveau minimal de qualification qui les conduit à l'exercice d'un métier ou d'une activité de faible technicité. L'apprentissage devient à la fois un dispositif d'insertion et de qualification ». Il prendra appui sur les potentialités et les besoins en qualifications du secteur informel. Les organisations professionnelles sont dorénavant sollicitées par les pouvoirs publics pour participer au développement et à la mise en œuvre des formations en alternance. Le PAFPA constitue la première étape de ces nouvelles orientations. Le cadre réglementaire n'est pas encore finalisé, les dispositions testées doivent être approfondies pour être opérationnelles à plus grande échelle, le fonds de financement de la formation professionnelle (le FAP-FTP) n'est pas encore mobilisé sur ce type de dispositif de formation.

En Mauritanie, le processus de développement de la formation par apprentissage est donc à peine enclenché et il est encore essentiellement impulsé par les institutions publiques en charge de la formation professionnelle. La promotion de ces modalités de formation s'inscrit dans la gestion des flux scolaires et la rationalisation de l'investissement des pouvoirs publics bien plus que dans la réponse à une demande des milieux professionnels.

À cette étape, la dynamique enclenchée ne mobilise pas encore les autres institutions potentiellement concernées, que sont le ministère de l'artisanat ou le ministère du travail. L'effort est principalement mis dans l'ouverture des centres de formation formels à de nouveaux publics, partenaires et modalités de formation. La rénovation de l'apprentissage informel n'est pas encore à l'ordre du jour des réformes de la formation professionnelle. Avant même l'extension de la formation par apprentissage, c'est le modèle de référence qu'il s'agit encore de consolider.

> SYNTHÈSE COMPARATIVE DES DISPOSITIFS CQP AU BÉNIN ET CC EN MAURITANIE

Apprentissage de type dual ou alternance

Le dispositif préparant au CQP au Bénin comme celui préparant au CC en Mauritanie proposent aux jeunes une alternance qui donne la priorité à la formation en situation de travail par la participation directe à la production. Toutefois, ces dispositifs ne s'appuient pas sur le même modèle de référence :

²⁷ Cf. expérience du Bureau d'appui aux petites entreprises Mauritanien BAPEM-GTZ 93-2000.

²⁸ *Stratégie nationale de développement de la formation technique et professionnelle 2010-2020* Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Nouvelles Technologies, Septembre 2010.

- Au Bénin, la préparation du CQP s'inscrit dans un dispositif de type dual où l'alternance avec un centre de formation vient renforcer un apprentissage traditionnel structuré. Les organisations professionnelles jouent un rôle déterminant dans l'expression de la demande et l'organisation du dispositif.
- Le dispositif Mauritanien, quant à lui, se réfère à l'alternance organisée par les centres de formation. La part de la formation en situation de travail s'inscrit dans une convention avec l'entreprise qui part des besoins d'application de la formation en centre. La formation dite par apprentissage se distingue des autres modalités d'alternance par la proportion très importante du programme réalisée en entreprise (80%). La formation en entreprise ne repose pas systématiquement sur un contrat d'apprentissage informel. Ce qui permet d'intégrer un public de jeunes très diversifié dans un dispositif flexible mais ne valorise pas l'expérience acquise par ceux qui bénéficient de la pédagogie de l'apprentissage informel.

En outre, la préparation de la certification au Bénin est un parcours long (3 ans) car sa durée et son rythme suivent ceux de l'apprentissage traditionnel, alors qu'en Mauritanie, le choix a été fait d'une formation courte (maximum 9 mois) avec une visée d'insertion professionnelle rapide ou de poursuite d'études.

Des dispositifs ciblés sur les micro- et petites entreprises

Dans les deux pays, l'introduction de la formation par apprentissage dans l'ETFP a été pensée dans une approche globale de la réforme de la formation professionnelle touchant les besoins de l'économie structurée et non structurée. Cependant, elle reste circonscrite aux besoins des micro- et petites entreprises. Au Bénin, elle se limite au sous-secteur économique de l'artisanat de services et dans celui-ci à certains métiers où l'apprentissage informel est très présent et où les partenaires sociaux se sont particulièrement investis. En Mauritanie, la formation au certificat de compétences est spécifiquement réservée aux besoins du secteur informel mais elle n'est pas limitée à l'artisanat ni aux entreprises qui ont une pratique de l'apprentissage informel.

Les référentiels de compétences dans les deux pays ont été élaborés avec les représentants des professionnels à partir d'analyses de situations de travail d'« ouvrier qualifié » pour le Bénin et de « métiers semi-qualifiés » pour la Mauritanie. La certification définit ainsi à la place que peuvent occuper les apprentis à la fin de leur apprentissage, c'est-à-dire au moment où leur savoir-faire leur permet d'être réellement productif et d'envisager de passer au statut de travailleur rémunéré. Le référentiel de compétences évoque également les emplois correspondants. La perspective d'emploi d'artisan chef d'entreprise est clairement affirmée dans le CQP du Bénin, selon le modèle de l'entreprise artisanale portée par les organisations professionnelles. Celle-ci réunit un chef d'entreprise et des apprentis mais très rarement des salariés. En Mauritanie, le profil d'emploi visé est plus flou à travers la notion de métier semi-qualifié, qui laisse envisager également un poste d'employé auprès d'un professionnel plus expérimenté.

Des dispositifs post primaire où l'accès des jeunes exclus du système scolaire n'est pas systématiquement organisé

Les deux pays ont pour point commun d'avoir opté pour des dispositifs de formation professionnelle post-primaire. Ils essaient

de qualifier et de certifier des jeunes qui n'ont pas achevé le cycle d'éducation de base ou, s'ils sont allés jusqu'à la fin de ce cycle, n'ont pas pu poursuivre leurs études dans l'enseignement secondaire. En mettant la barrière à ce niveau, ils répondent aux conditions d'accès à la formation formelle organisée dans l'alternance. Ils proposent par là une « seconde chance » aux jeunes d'accéder à une certification professionnelle du système d'ETFP. Dans les deux cas, pour l'instant, cette alternative les conduit sur une voie spécifique qui ne leur permet pas la poursuite d'études dans le droit commun de la formation professionnelle puisqu'aucune passerelle n'est encore établie avec les autres certifications. **L'ambition d'un cadre national de certification favorable à l'extension des parcours de qualification des jeunes est en discussion depuis plusieurs années au Bénin mais n'a pas encore abouti. En Mauritanie, le principe d'une poursuite d'études a été prévu lors de la création du certificat de compétences mais n'est pas opérationnalisé dans le cadre réglementaire.**

Cette seconde chance n'est pas non plus accessible aux jeunes exclus trop tôt du système scolaire ou qui n'ont plus les acquis suffisants pour réussir au test d'entrée en formation CQP ou CC. Les actions de préprofessionnalisation et / ou d'alphabétisation ne sont pas systématisées au Bénin et n'ont pas été expérimentées en Mauritanie. Une part importante des jeunes actifs des micro- et petites entreprises n'a toujours accès qu'à l'apprentissage informel.

Des processus de développement de la FPA portés par des dynamiques d'acteurs différentes

Les deux processus sont contrastés sur le plan organisationnel et institutionnel. La FPA au Bénin est déjà consolidée par un cadre institutionnel structurant alors qu'en Mauritanie l'expérimentation est en cours et toutes les conditions de l'institutionnalisation ne sont pas encore en place.

En Mauritanie, la dynamique de développement est pour l'instant encore entièrement portée par le ministère en charge de la formation professionnelle, qui assure l'impulsion des changements, aussi bien vis-à-vis des structures de formation que des milieux professionnels. Le soutien à la formation par apprentissage n'est pas encore une priorité des partenaires techniques et financiers.

Le processus béninois repose sur une approche volontariste et progressive des pouvoirs publics soutenus par les partenaires techniques et financiers du Bénin, qui s'articule au mouvement de structuration des milieux professionnels. Il englobe la rénovation de l'apprentissage traditionnel tout comme la diffusion de l'apprentissage de type dual.

Cette différence de dynamique d'acteurs influence le choix des métiers ouverts à un parcours CQP au Bénin ou au Certificat de Compétence en Mauritanie. Au Bénin, ils émergent de la concertation avec les organisations professionnelles pour l'élaboration des chartes de compétences dans les métiers répertoriés dans le Code de l'artisanat. La mise en œuvre des formations suppose l'expression d'une demande des organisations professionnelles, mais aussi de l'organisation territoriale des centres de formations et de la mobilisation du financement du FODEFCA. La problématique d'emploi des jeunes n'a pas été prioritaire dans l'orientation du financement de la formation. Il en résulte une concentration de l'offre de formation de type dual dans certains métiers et certains territoires. Ainsi, le projet PAFPA, qui a concentré ses moyens sur les dispositifs mis en place par les centres privés de sa zone d'intervention, n'a pu toucher concrètement que les apprentis des métiers de la coiffure, la couture et la photo-vidéo.

En Mauritanie, l'impulsion donnée par les pouvoirs publics repose sur une vision stratégique du rôle de la formation dans l'insertion des jeunes. Le choix des métiers à promouvoir dans l'expérimentation a été guidé par l'identification de métiers porteurs pour l'emploi des jeunes dans différentes zones urbaines.

LES PARCOURS D'INSERTION DES JEUNES FORMÉS ET LEURS ATTENTES

L'expérience du PAFPA manque encore de recul à la date de cette étude pour tirer des enseignements sur l'accès à l'emploi des jeunes formés en Mauritanie et au Bénin. Cependant, les entretiens réalisés et les informations collectées en cours de projet²⁹ apportent un éclairage sur les attentes des jeunes formés et les premières étapes de leur parcours de formation-insertion.

> LES PARCOURS DE FORMATION – INSERTION DES JEUNES

Au Bénin

Les jeunes Béninois bénéficiaires des activités du PAFPA n'envisagent pas l'emploi salarié au terme de leur apprentissage. Ils souhaitent prendre la tête d'un atelier où ils auront eux-mêmes des apprentis. Ils ont pour perspective de reproduire le modèle d'entreprise qu'ils ont connu dans la couture, la coiffure et la photo. Cette perspective leur semble l'aboutissement logique d'un parcours d'apprentissage. De fait, dans ces métiers, la structure des emplois dans les micro- et petites entreprises offre très peu d'emplois salariés. Pour faire reconnaître sa qualification et gagner sa vie, il faut quitter l'atelier et devenir soi-même patron.

Néanmoins, **six mois ou un an après l'obtention du CQP, ces jeunes, dans leur quasi-totalité, n'ont pas encore créé leur atelier. Certains sont encore au travail chez leur maître d'apprentissage, rémunérés comme ouvriers, mais nombreux sont ceux qui ont encore le statut d'apprenti.** Ceux-ci soulignent que leur degré de maîtrise du métier n'est pas suffisant mais surtout que leur contrat d'apprentissage informel est toujours en cours, tant que la cérémonie de sortie n'est pas faite ni les frais de formation totalement réglés. Les situations varient mais dans les trois métiers (couture, coiffure et photo-vidéo), certains visent ainsi l'obtention du CQM même quand ils préparent le CQP. Au terme de leur apprentissage, ils seront titulaires des deux certifications. Le CQP sera obtenu avant ou après le CQM. Ce n'est pas la différence de qualification qui est en jeu, c'est le respect des termes du contrat d'apprentissage entre parents et patrons. La sortie de l'apprentissage, ou libération, reste pour de nombreux acteurs,

²⁹ Au Bénin, le PAFPA a proposé un module de préparation à la création d'entreprise à des jeunes titulaires du CQP, 6 mois après la fin de la formation. Les jeunes se sont exprimés à cette occasion sur leur situation et leurs attentes.

un moment important économiquement, socialement et symboliquement. L'obtention du CQP n'a donc pas clôturé leur parcours d'apprentissage.

Par ailleurs, dans les trois métiers, les apprentis commencent souvent une petite activité en propre en fin d'apprentissage (couturière, coiffure à domicile) ou réalisent des prestations de services (photo) chez des patrons, notamment pendant le congé qui précède la sortie d'apprentissage. Rappelons que **les apprentis sont des travailleurs tout en étant des apprenants.** Ils le deviennent de plus en plus au fil de l'apprentissage en participant progressivement à des tâches plus complexes si l'activité économique le permet. **Ils entrent aussi, dès qu'ils le peuvent, dans la vie active en dehors de l'atelier.** Si cela ne leur permet pas encore de subvenir totalement à leurs besoins, **ces activités leur permettent de contribuer à leur entretien, à clôturer leur apprentissage et à gagner un peu d'autonomie.**

En Mauritanie

Notre échantillon est beaucoup plus restreint en Mauritanie mais les attentes des jeunes rencontrés sont similaires dans les métiers où domine l'entreprise artisanale, comme dans la coiffure féminine. Les jeunes femmes souhaitent à terme s'installer à leur compte mais peuvent accepter de rester dans le salon où elles ont été formées en fonction des opportunités de revenus.

L'accès à un emploi salarié semble une perspective réaliste à d'autres jeunes, notamment dans le bâtiment et l'automobile. Ils l'envisagent dans les petites entreprises dans la continuité de leur apprentissage. Les règles souples du contrat pendant la formation dans l'entreprise se poursuivent au-delà de l'obtention du certificat de compétences. Les relations de travail sont prolongées, sous forme de prestations de services ou autre modalités de travail au gré des commandes et des disponibilités. L'activité du bâtiment, avec la sous-traitance et le travail à la tâche a été citée comme favorable à ces pratiques de recrutement. Certains jeunes ont également évoqué la nécessité de poursuivre leur formation auprès de leur tuteur pour une meilleure maîtrise de leur métier, d'autant plus que la période d'alternance est courte. Ici aussi, la frontière est floue entre la sortie de l'apprentissage et le démarrage de la vie active autonome.

Les jeunes rencontrés dans les filières du bâtiment et de l'automobile espèrent accéder au marché du travail du secteur moderne. Des entreprises de plus grande taille y proposent des emplois faiblement qualifiés de maçon, mécanicien, soudeur etc. mais exigent une qualification reconnue. La création du certificat de compétences représente une véritable opportunité pour eux. Obtenir un diplôme constitue une motivation importante chez ces jeunes mauritaniens. Ils espèrent également une poursuite d'études vers un CAP afin d'optimiser leurs chances d'accès à l'emploi.

Bilan / Comparaison

Des conclusions provisoires peuvent donc être tirées sur les parcours d'insertion. Malgré des contextes différents et des dispositifs de formation eux aussi différents :

- **Le parcours de formation en entreprise dépasse largement la période en alternance prévue par la certification.** Dans les deux pays, une durée préalable d'apprentissage informel³⁰ est requise avant l'entrée en alternance : elle est de 4 mois pour un cycle de formation de 9 mois en

³⁰ Nous conservons le terme apprentissage en cohérence avec le cadre d'intervention du PAFPA même si tous les jeunes bénéficiaires n'avaient pas le statut d'apprenti.

alternance en Mauritanie et de 6 mois au Bénin pour une formation en alternance de 3 ans. La période préparatoire au test d'entrée peut durer de 6 mois à un an. Après la certification s'ajoute la période éventuelle de clôture de l'apprentissage informel. **La formation par apprentissage est en conséquence un processus long** de professionnalisation : au minimum 4 ans pour un titulaire du CQP au Bénin et 18 mois à 2 ans pour un certificat de compétences en Mauritanie.

- **Les accords contractuels de l'apprentissage informel et/ou les contraintes d'accès à un emploi rémunérateur** semblent déterminants de la durée de la période de formation en entreprise. Le cadre réglementaire de la certification ne s'impose en fait que pour la période d'alternance et fixe le volume de la formation formelle en centre.
- **Formation et emploi sont étroitement associés dans le parcours des jeunes** dans un continuum où la prise d'autonomie est progressive, par leurs initiatives d'auto-emploi ou par les activités rémunérées ponctuellement en fin d'apprentissage.

> DES BESOINS D'APPUI COMPLÉMENTAIRES À LA FORMATION POUR L'INSERTION

Les jeunes Béninois ont bénéficié d'une formation complémentaire à la création d'entreprise dans le cadre du PAFPA. Ils ont eu l'occasion de réfléchir aux conditions à réunir pour réaliser leur projet d'installation. Ils ont pris la mesure des dimensions économiques, techniques et personnelles à prendre en compte, mais c'est bien la question de l'accès au capital de départ qui reste leur préoccupation centrale. Quelques-uns ont la perspective de prendre le relais dans l'atelier d'un de leurs parents ou imaginent lever cet obstacle grâce à l'appui de leurs proches. Mais tous sont demandeurs d'informations concrètes sur les conditions d'accès au crédit et sur les éventuels appuis à la création d'entreprise. Sans appui extérieur, l'activité que certains ont commencé à développer avec le minimum d'équipement à domicile restera au mieux une activité de subsistance ou sera abandonnée.

Nous rejoignons un constat déjà largement partagé : les actions de formation « ont le maximum de chances d'être efficaces quand elles s'insèrent dans un processus global d'accompagnement. Les dispositifs d'appui à la mise en pratique de la formation, l'inscription de la compétence individuelle dans un projet collectif ainsi que les systèmes d'aide, notamment financière, contribuent à assurer le passage effectif de la formation à la création d'activité et à l'emploi. Il n'y a pas d'efficacité de la formation sans soutien direct à la création d'activité ».³¹

³¹ Walther, 2006

LES CONTRAINTES DE CES DISPOSITIFS D'ALTERNANCE

> LES CONDITIONS D'UN APPRENTISSAGE DE QUALITÉ EN SITUATION DE TRAVAIL

Au vu des informations données par les représentants des organisations professionnelles et des entretiens conduits en Mauritanie, les entreprises mauritaniennes associées au PAFPA apparaissent très fragiles économiquement avec un faible potentiel de développement. Les commandes sont irrégulières et ne permettent pas de fournir un niveau de production suffisant pour garantir l'activité et le revenu des personnes qui y travaillent. Elles ont du mal également à faire face aux dépenses courantes. L'alternative mise en place par le PAFPA face au retard dans les dotations en équipements en témoigne : la prise en charge des factures d'eau et d'électricité dont ont bénéficié 99 artisans constitue un besoin pour l'activité productive tout autant que pour la formation.³²

Ces entreprises ne sont peut-être pas représentatives du tissu économique qui pourrait être mobilisé pour une diffusion de la formation par apprentissage. Néanmoins, elles sont bien visées par la politique actuelle de formation professionnelle qui promeut l'apprentissage dans un objectif de réponse à la demande sociale et aux besoins de l'ensemble du secteur informel. Cette approche très ouverte conduit à retenir des unités économiques à très faible potentiel de production pour tous les métiers ou encore proches de l'économie domestique et des réseaux d'entraide, comme dans l'activité de couture féminine.

Dans tous les cas de figure, les contraintes économiques des entreprises fragilisent le processus d'apprentissage. Les patrons et les apprentis les évoquent systématiquement pour témoigner des contraintes à leur professionnalisation. En effet, la formation en entreprise a rarement lieu en dehors du travail ordinaire, il en suit les contraintes et les limites. Un apprenti développe ses compétences lorsque des occasions de s'exercer se présentent et celles-ci n'existent que si du travail lui est confié. Dans l'apprentissage, il y a peu d'enseignement hors contexte. La formation se déroule non seulement « sur le tas mais aussi sur le vif »³³, selon les exigences primaires de l'entreprise. Le volume et la qualité de la production, ainsi que l'organisation du travail conditionnent les situations d'apprentissage. Tous les patrons soulignent que leur carnet de commande détermine les tâches et en conséquence les situations d'apprentissage.

Les conditions ne sont donc pas toujours réunies pour qu'un contrat d'apprentissage puisse se mettre en place et engager une formation de qualité. L'absence de travail et de possibilité de formation dégagent patrons et apprentis de leurs obligations. Les patrons libèrent leurs apprentis pour qu'ils aillent temporairement ou durablement se former et tenter de gagner leur vie ailleurs. Les règles sont floues et permettent une adaptation aux contraintes qui en retour renforcent l'instabilité de la relation d'apprentissage.

³² Aucune typologie selon des critères économiques (chiffre d'affaire, nombre d'employés) n'a été établie dans le PAFPA et l'ambition de rendre la formation accessible aux jeunes issus des familles défavorisées a certainement renforcé la part d'entreprises à la limite de l'activité de subsistance. Un soutien en équipements était de plus prévu.

³³ Cette expression est celle de VITI Fabio, *Travailler pour rien, L'apprentissage en Côte-d'Ivoire urbaine (Abidjan, Toumodi)*, Cahiers d'études africaines, 2005/3 n° 179-180, p. 1037-1068

Au Bénin, cette contrainte économique pèse également et peut justifier la durée de l'apprentissage informel et en conséquence l'amplitude de la période d'alternance pour la certification CQP : l'apprenti doit avoir l'occasion de connaître la diversité des situations de travail prévues à la charte de compétences et le maître d'apprentissage la possibilité de l'accompagner progressivement dans sa professionnalisation.

Nous proposons donc d'élargir l'hypothèse posée au départ de cette capitalisation : « la pédagogie de l'alternance se heurte à la limite des compétences des tuteurs, qui ne sont aptes à former les apprentis qu'à la hauteur de leurs propres compétences » à « **la pédagogie de l'alternance se heurte aux limites des situations de travail et des opportunités d'acquisition de compétences qu'elles offrent aussi bien aux tuteurs et aux apprentis** ».

Les entreprises qui n'ont pas de potentiel de développement ont de faibles capacités à contractualiser, à stabiliser la main d'œuvre et à assurer un apprentissage progressif et intensif. Dans un système d'apprentissage informel flexible et instable, fortement soumis aux contraintes économiques des entreprises, comme c'est le cas en Mauritanie, il est alors difficile d'organiser un dispositif d'apprentissage de type dual de qualité. Dans un cadre plus structuré comme celui du Bénin, cette contrainte est moins visible, mais conduit à une durée de formation très longue qui fait perdre de l'efficacité au dispositif et qui tend à rendre l'apprentissage peu attractif.

De nombreuses entreprises associées au PAFPA en Mauritanie sont très peu équipées. Elles ont d'ailleurs bénéficié en fin de projet d'un appui du PAFPA en outillage et matière d'œuvre. Il devait permettre de rapprocher la situation de travail des formés du contexte de la formation en centre et surtout motiver les entreprises à participer à la mise en place du certificat de compétences. Cet appui n'était pas prévu dans les activités du PAFPA au Bénin où le dispositif CQP est connu et où les activités de couture, coiffure et photo vidéo sont généralement bien insérées dans le tissu économique et social local. L'apprentissage de ces métiers reste un investissement pour les familles, qui peuvent rechercher un cadre favorable à la formation et s'orienter vers certaines entreprises. Le cadre organisationnel de la formation de type dual au Bénin est en outre plus favorable à la participation d'entreprises plus structurées qu'en Mauritanie : la charte de compétences de métier établit une norme d'équipement pour la formation, aussi bien pour les centres que les entreprises. Même si les entreprises n'atteignent pas toutes cette norme, elle fait référence.

La dotation en équipement des entreprises partenaires du PAFPA en Mauritanie a été l'activité du projet qui a posé le plus de difficultés de mise en œuvre, du fait de la complexité des procédures qui ont conduit à des retards d'exécution. Les tensions identifiées entre les acteurs sur un tel sujet, toujours sensible dans les projets de coopération, témoignent d'un malentendu entre les différentes parties prenantes de la formation en alternance. Ce malentendu porte sur la finalité des équipements. Les institutions de formation professionnelles appréhendent les équipements sous l'angle de la pédagogie de l'alternance et de la nécessaire cohérence entre l'environnement technique de l'entreprise et du centre formel, aussi bien pour le maître d'apprentissage que pour l'apprenti.

Dans les dispositifs déjà institués, les fonds de formation incluent dans les frais de formation des centres les besoins en matière d'œuvre et en outillage des apprentis ou stagiaires en alternance. Il est généralement recommandé de veiller à ce que les tuteurs disposent du même outillage que leurs apprentis afin de soutenir leur motivation et jouer pleinement leur rôle de formateur.

Or, les attentes des employeurs sont différentes et ce d'autant plus dans un contexte de sous équipement et de faible potentiel de développement. Dans l'entreprise, aucun équipement n'est spécifique à la formation et les besoins sont rattachés aux nécessités de l'activité économique et à ses perspectives de développement. Le renforcement des équipements devient un véritable enjeu, aussi bien pour la participation des entreprises aux dispositifs de formation en alternance que pour la qualité de la formation.

Cette question des équipements montre les limites d'une approche de l'apprentissage qui n'aborde l'entreprise qu'à travers sa fonction de formation. L'expérience du PAFPA engage en conséquence à élargir les réflexions sur les freins au développement de la formation par apprentissage à l'espace de l'entreprise. Quelles sont les conditions à réunir dans une entreprise afin que l'apprenti puisse se professionnaliser dans toutes les dimensions prévues au référentiel de compétences et aussi pour que la progressivité de l'apprentissage soit cohérente dans les deux volets de l'alternance ?

Jusqu'où aller dans un appui à la formation professionnelle pour susciter des conditions favorables à l'apprentissage en situation de travail ? Si un renforcement des capacités de production est envisageable dans une expérimentation limitée, il l'est difficilement dans une action de grande ampleur. Par ailleurs, ce type d'intervention ne relève pas de la compétence des institutions en charge de la formation professionnelle.

> LA DURÉE DE L'ALTERNANCE

La question de l'adéquation des modalités d'alternance pour acquérir la qualification visée par la certification a été posée dans les deux pays.

Les professionnels et formateurs rencontrés (en entreprise ou en centre) ont discuté de l'amplitude de l'alternance dans leur contexte : 3 années au Bénin et 9 mois en Mauritanie avec 80 % du temps de formation prévu en entreprise. Ils prennent principalement en compte les exigences liées à la technicité de chaque métier. Pour eux, plus l'exercice du métier requiert de compétences techniques pointues et diversifiées, plus la période en alternance doit être longue. Une formation courte peut permettre d'acquérir un premier palier de technicité mais peut ne pas être suffisante pour répondre à l'autonomie exigée dans un emploi rémunéré. Ils évoquent également les prérequis du volet formel de l'alternance.

La formation formelle sera d'autant plus efficace que la période préalable en entreprise aura permis la maîtrise des capacités de base. C'est la fonction principale de cette première étape. Elle pourra être décisive dans une alternance de courte durée.

Le projet professionnel de l'apprenti doit de plus être pris en compte. Accéder au poste de chef d'atelier demande du temps aussi bien en apprentissage informel qu'en centre formel. La responsabilité d'un atelier nécessite la maîtrise confirmée des compétences techniques, une polyvalence, ainsi que les capacités d'organisation du travail et de gestion de l'atelier. Néanmoins, dans un même corps de métier, les entreprises sont variables dans leurs activités et équipements. Un jeune qui a besoin de gagner sa vie peut démarrer avec des prestations de services moins diversifiées qu'un chef d'entreprise confirmé.

En conséquence, **les professionnels et formateurs des deux pays estiment qu'une amplitude standard d'alternance manque de pertinence pour répondre à la diversité des métiers et des projets professionnels des apprentis.**

Ainsi, au Bénin, quel que soit le métier, l'alternance dans la formation préparatoire au CQP a une amplitude de trois ans. Dans les trois métiers soutenus par le PAFPA – la couture, la coiffure et la photo vidéo, la durée de la formation n'est pas remise en question dans la perspective d'une installation à la tête d'un atelier. La période préalable d'apprentissage informel de 6 mois est jugée également incontournable. Par contre, apprentis et formateurs seraient intéressés par une alternative de formation plus courte permettant de s'installer plus tôt ou de trouver un emploi salarié en maîtrisant une partie seulement du référentiel de compétences. Le métier de la coiffure ou de la photo offrent alors plus d'opportunités que celui de couturier car les entreprises peuvent se différencier selon la gamme de services proposés et le segment de marché qu'ils visent.

La Mauritanie a opté pour la situation inverse : la certification vise des métiers semi-qualifiés et l'amplitude de l'alternance est de 9 mois maximum. L'expérimentation du PAFPA a permis de tester ce modèle³⁴. Les métiers de la mécanique automobile, de la coiffure et de la plâtrerie décoration illustrent les questions posées sur la pertinence de la durée de l'alternance.

En coiffure féminine, les formateurs estiment que la formation formelle peut commencer sans beaucoup d'expérience ou connaissances préalables. En 9 mois d'alternance, une jeune fille peut acquérir les compétences correspondant à une partie des prestations délivrées dans un salon de coiffure (les tresses sont généralement données en exemple) et répondre à la demande de la clientèle locale. Le certificat de compétences est donc une option pertinente. Un CAP et de l'expérience seront par contre nécessaires pour prendre la tête d'un salon moderne aux activités diversifiées ou y occuper un poste salarié plus qualifié. Le passage par un certificat de compétences peut constituer une étape de ce parcours mais elle devra être renforcée par d'autres formations formelles ou une période plus longue de professionnalisation en entreprise.

La mécanique présente la situation inverse. Une maîtrise préalable de savoirs techniques est une condition pour l'appropriation de la formation théorique. Une alternance de 9 mois a du sens si l'apprenant a déjà une bonne connaissance empirique de la mécanique ou s'il a bénéficié d'une formation préprofessionnelle. C'est le cas d'une partie des jeunes qui étaient déjà inscrits au centre de formation Caritas avant l'entrée en certificat de compétences. Le dispositif d'alternance en 9 mois est apparu particulièrement pertinent. Par contre, les jeunes qui n'ont connu qu'un apprentissage informel de quelques mois n'ont pas tous les prérequis pour commencer la formation formelle. Les formateurs estiment qu'un dispositif d'alternance avec une part importante de résidentiel reste une option nécessaire pour tous les jeunes qui n'ont pas accès à un apprentissage informel de qualité dans ce métier. C'est donc une autre modalité du Certificat de compétence qu'il s'agit de mettre en place.

Par ailleurs, une formation courte est peu crédible dans les milieux professionnels, sauf si le programme de formation

³⁴ Les centres de formation ont réalisé des ajustements de programmes de formation face à ces contraintes d'alternance, notamment dans la formation en cuisine et en mécanique. Il a été recommandé à l'Inap-FTP lors de l'évaluation de capitaliser les enseignements de mise en œuvre dans la poursuite de l'ingénierie de formation nécessaire à l'institutionnalisation du certificat de compétences. (Cf. rapport d'évaluation).

apporte une spécialisation, par exemple l'entretien et la réparation d'un organe particulier de l'automobile (Système de freinage, système de direction, système d'alimentation en carburant et carburation, etc.). Un certificat de compétences devient donc intéressant pour une formation spécialisée complémentaire à une formation de base.³⁵

C'est dans le métier de plâtrier que la durée et les modalités de formation du certificat de compétences par apprentissage semblent les plus adaptées. Le dispositif permet de former un ouvrier semi-qualifié en 9 mois après une courte période d'apprentissage. Celui-ci peut rapidement participer aux chantiers là où il est apprenti, poursuivre en contrat salarié en fonction des opportunités pour enfin s'installer s'il le souhaite. En 18 mois environ, il sera suffisamment opérationnel pour offrir ses services et/ou répondre aux besoins du marché.

Un dispositif unique de formation et de certification apparaît donc partiellement inadapté. Il propose un cadre de référence utile pour la reconnaissance des qualifications par les milieux professionnels et pour l'organisation des formations, mais il est rigide par rapport aux attentes des formateurs et de la spécificité de chaque métier.

Au Bénin, le cadre d'organisation du CQP est rigide, puisqu'il repose sur le contrat d'apprentissage informel, dont la durée répond autant aux besoins de l'organisation du travail que de la formation. En Mauritanie, le cadre du CC apparaît plus souple puisqu'il est prévu pour 3 modalités d'alternance. Sans arriver « au sur mesure », ce cadre peut permettre de proposer des programmes de formation adaptés à la technicité de chaque métier et à son contexte d'entreprise (avec ou sans pratique d'apprentissage informel). La diversification de ces modalités de formation nécessite une poursuite de l'ingénierie de formation par corps de métier.

> LES BESOINS DE QUALIFICATION ET DE RECONNAISSANCE DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

Deux types d'actions de formation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage ont été prévus dans le PAFPA : la formation en gestion d'entreprise et un renforcement de leurs capacités techniques.

Cette dernière activité n'a pas pu être mise en œuvre avant la fin du projet en raison du retard dans la dotation en équipements des centres de formation appuyés par le projet. Cette situation a généré une frustration qui témoigne de fortes attentes des tuteurs en entreprise en matière d'évolution de leurs compétences. Les entretiens dans les deux pays engagent à s'intéresser à leur responsabilité dans l'entreprise et à son organisation du travail, tout autant qu'à leur implication dans la formation des apprentis. Ils souhaitent avoir accès, comme les apprentis, aux enseignements formels et aux équipements qui leur permettent de mieux maîtriser leur activité professionnelle. Ils espèrent développer de nouveaux savoirs faire, mieux répondre aux besoins du marché et développer leur activité. **Ils aimeraient voir leur qualification évoluer et sont en attente d'une reconnaissance en tant que techniciens confirmés voire en tant que chefs d'entreprise.**

³⁵ C'est d'ailleurs une option prise en Tunisie pour un Certificat de compétences : par exemple, en 9 mois d'alternance, un mécanicien peut se spécialiser dans la conduite d'engins de chantiers

Aussi, le développement de la formation par apprentissage des jeunes suppose en parallèle le renforcement des compétences de celle des maîtres d'apprentissage et des autres personnels des micro et petites entreprises, pour qu'ils puissent d'une part mieux assurer leurs fonctions de formation interne et d'autre part soutenir la croissance de leur entreprise.

Dans les projets d'appui à la formation par apprentissage, l'accent est essentiellement mis sur le soutien à leur rôle de formateur. Or, comme cela a déjà été souligné, « l'objectif de cet accroissement des compétences est qu'il aboutisse à une élévation du niveau de performance de l'ensemble du secteur et lui permette ainsi de passer d'une activité de survie et de précarité à une véritable dynamique de développement d'emploi et de richesses. »

L'analyse de l'expérience sur le volet « entreprise » de la formation par apprentissage conduit à orienter la réflexion vers trois leviers du développement de cette modalité de formation : le développement des compétences des patrons, le renforcement en équipements des entreprises et le soutien à leur développement économique.

> L'APPROPRIATION DE L'APPROCHE PAR LES COMPÉTENCES PAR LES FORMATEURS

Le Gret et ses partenaires ont posé l'hypothèse de difficultés des formateurs des centres à s'approprier l'approche par les compétences comme frein à l'extension de la formation par apprentissage. Cette difficulté semble dépassée au Bénin dans les centres de formation privés associés au projet. En effet, ces centres ont été implantés par des artisans qui ont bénéficié des actions structurantes de renforcement des capacités mises en place au moment de l'implantation de l'apprentissage de type dual au Bénin. En Mauritanie, la situation est plus contrastée puisque l'introduction de l'alternance et de l'APC est récente. Les centres de formation associés sont principalement des structures publiques de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Toutefois, ils sont parties prenantes des réformes en cours pour l'ensemble de l'ETFP et bénéficient des appuis en conséquence, en équipements et en formation de formateurs. L'appropriation de l'APC est donc en cours.

Des difficultés se manifestent plutôt dans le besoin d'adaptation des structures et des formateurs aux besoins des jeunes ciblés par le certificat de compétences. On retrouve ici les clivages qui traversent couramment le monde de la formation professionnelle et de l'enseignement technique. Certains formateurs ont un contact étroit avec les micro- et petites entreprises de par leur expérience personnelle ou professionnelle, notamment en formation continue d'artisans. Ils semblent avoir plus de facilité à adapter leur pédagogie à un public aux faibles références scolaires mais qui peut valoriser des connaissances empiriques. Les enseignants des filières résidentielles sont plus familiers de la transmission des connaissances qui exigent des prérequis de type scolaire.

> LES BESOINS EN ALPHABÉTISATION

Dans tous les cas de figure, **savoir lire, écrire et compter sont des capacités décisives de la qualité de l'apprentissage et indispensables pour toute formation en alternance**. Dans les deux pays, l'accès à la formation est réservé aux jeunes apprentis qui sont supposés répondre à cette exigence en justifiant d'un niveau scolaire (cours moyen au Bénin ou fin de cycle fondamental en Mauritanie). L'expérimentation, dans les deux pays, montre que cet indicateur de niveau n'est pas suffisant pour garantir la capacité d'un apprenti à suivre avec succès une formation en centre. Les acquis scolaires doivent être réactivés s'ils n'ont pas été entretenus dans la vie courante ou dans l'atelier. Le projet a permis de tester deux modalités différentes, mais complémentaires, de réponse à ce besoin des jeunes apprentis :

- au Bénin, le dispositif de mise à niveau apporte un complément de formation avant l'entrée dans le dispositif de type dual ;
- en Mauritanie, il a été introduit en cours de cursus en centre formel.
- dans les deux cas, cet appui permet au jeune formé de s'adapter au mode de transmission de connaissances de l'école formelle et à la langue de communication de ce milieu. L'exemple de la Mauritanie et de son bilinguisme l'illustre particulièrement.

Les entretiens avec les patrons et les apprentis montrent de plus que **mieux maîtriser le français et l'arithmétique produit des effets complémentaires dans la vie en atelier** : être capable de mesurer, calculer, prendre des notes, s'exprimer auprès d'un client facilite la capacité d'apprentissage dans l'atelier et responsabilise l'apprenti dans la relation de travail avec son patron.

Au Bénin, certains patrons organisent eux-mêmes dans leurs ateliers des séances de calcul, écriture avec leurs apprentis. Certains souhaitent également se mettre à niveau eux-mêmes.

L'expérimentation du PAFPA au Bénin s'est attachée à proposer un module de formation en français et calcul au plus près des situations de travail vécues par l'apprenti. Ceux-ci, tout comme leurs patrons et les formateurs, ont souligné l'intérêt d'une mise à niveau adaptée aux besoins de l'exercice du métier par rapport à une action d'alphabétisation fonctionnelle généraliste.

> LES CONTRAINTES TERRITORIALES DE L'ALTERNANCE

La proximité des deux espaces de formation – l'entreprise et le centre formel – est un atout important pour implanter une formation en alternance qui privilégie la professionnalisation en situation de travail. L'expérience du PAFPA au Bénin montre que les leviers choisis pour renforcer l'accessibilité de la formation de type dual n'ont été efficaces que lorsque la formation formelle pouvait se dérouler à proximité des lieux de vie et de travail des jeunes apprentis. Les collectifs d'artisans, malgré l'intérêt porté à la formation de type dual, ne présentent d'apprentis au test d'entrée en CQP qu'à cette condition. Les apprentis ne sont donc pas mobiles, faute de

moyens mais aussi du fait de leur âge et de leur statut social : leurs choix sont contraints par leurs obligations professionnelles et familiales³⁶. En Mauritanie, l'expérimentation du certificat de compétences n'a pas encore rencontré ce type de difficultés mais la question de la dispersion des entreprises à mobiliser se posera en phase d'extension du dispositif, puisque les centres formels sont situés dans la capitale et dans les centres urbains des régions.

La politique de soutien à l'apprentissage de type dual au Bénin a visé à rapprocher la formation formelle des entreprises artisanales. En complément de l'effort des pouvoirs publics dans la structuration de centres de formation, généralement situés dans les centres urbains, les initiatives des milieux professionnels ont été soutenues. Des centres privés ont ainsi été mis en place par des maîtres d'apprentissage informel, témoignant d'un intérêt personnel pour le métier de formateur et qui ont diversifié leurs revenus en ouvrant un espace de formation formelle dans leur métier. S'ils sont agréés par le FODEFCA, ils bénéficient des financements pour le CQP et pour les formations des artisans. C'est le cas de tous les centres des départements de l'Ouémé et du Plateau associés au PAFPA.

Cette approche montre désormais ses limites : impulsée par une logique de l'offre, la répartition par centre et par métiers est très disparate selon les territoires et ne peut répondre à l'objectif de proximité. Les centres privés sont spécialisés dans un seul corps de métier (voire deux) du secteur artisanal. Ainsi dans les départements de l'Ouémé et du Plateau, les centres de formation privés se concentrent dans les spécialités de la coiffure et la couture. Ils sont dépendants des financements du FODEFCA, ce qui ne leur permet pas de trouver un modèle économique de développement.

L'extension de la formation par apprentissage à des métiers moins saturés constitue l'un des enjeux actuels de son développement et de la pérennisation des activités des centres existants. Le changement d'échelle et la diversification de formation supposent de penser différemment l'approche territoriale, afin de concilier proximité et réactivité de l'offre à la demande locale.

LES COÛTS ET LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

La mission de capitalisation a cherché à identifier la structure des coûts des dispositifs de formation préparant au CQP au Bénin ou au CC en Mauritanie ainsi que le partage de responsabilités de leur prise en charge entre les différents acteurs impliqués dans leur pilotage et leur organisation.

Deux constats se dégagent des différents entretiens dans les deux pays : **la perception des coûts et du financement de la formation professionnelle se concentre sur le fonctionnement**

³⁶ Au Bénin, certains centres organisent le volet formel de formation en périodes groupées (une semaine) avec proposition d'internat afin de faciliter l'accès du CQP aux apprentis éloignés du centre. Aucun des centres appuyés par le PAFPA ne le propose.

des dispositifs de formation et chaque acteur en a une perception à partir de la place qu'il occupe dans le système d'apprentissage.

Les centres de formation identifient principalement les charges de fonctionnement du volet formel de la formation (rémunération des formations et charges courantes). Les maîtres d'apprentissage se préoccupent essentiellement des charges liées à la formation dans leur entreprise (matière d'œuvre, temps du maître, détérioration des équipements liés à leur utilisation par les apprentis, participation aux frais d'entretien des apprentis). Les apprentis ne connaissent que les frais que leurs familles et eux-mêmes assument pour bénéficier de la formation en centre ou en entreprise. Les responsables des institutions publiques en charge de la formation professionnelle ont une vision plus globale des frais de fonctionnement et d'investissement liée aux budgets correspondants qu'ils gèrent directement ou via les fonds de formation.

Une vision d'ensemble et partagée est nécessaire pour que chacun des acteurs puisse mesurer les enjeux de l'extension de la formation par apprentissage et leurs incidences dans le partage des responsabilités de son financement.

> LA STRUCTURE DES COÛTS DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE À TRAVERS L'EXPÉRIENCE DU PAFPA

Une approche holistique des coûts de formation est proposée ici en cohérence avec les objectifs visés par le développement de la formation par apprentissage et la stratégie d'intervention du PAFPA. Cette approche fait référence aux études conduites dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest³⁷ :

- **Le dispositif de formation par apprentissage est étudié dans sa globalité de formation-production-certification-insertion.** Les activités d'amont et d'aval de la formation en alternance sont donc intégrées : la formation en alternance est précédée d'une période d'apprentissage informel, d'une sélection pour l'entrée dans le dispositif et éventuellement de formations préparatoires et/ou d'information-orientation. Elle est suivie par la préparation à l'insertion professionnelle, avec des formations complémentaires ou autres appuis ainsi qu'une éventuelle période complémentaire de formation/production en entreprise.
- **Deux grandes catégories de coûts sont prises en compte : les coûts de fonctionnement liés aux activités et les investissements qui sont nécessaires** pour qu'elles aient lieu, qu'ils soient matériels ou immatériels. Il s'agit d'envisager l'acquisition tout autant que l'utilisation des équipements, l'élaboration et la rénovation des référentiels et curricula, la mise à niveau des compétences des formateurs, tuteurs et autres intervenants comme leurs interventions directes, la mise en place d'outils et de moyens d'évaluation des compétences acquises, etc. Une partie des charges concerne également l'animation de la dynamique d'acteurs et du pilotage des réformes de la formation professionnelle.
- **L'apprentissage informel fait l'objet d'un contrat où la participation de l'apprenti à la production intervient en contrepartie de la formation qu'il reçoit.** Ce contrat

³⁷ Cf. B Savadogo. *Les coûts de la formation professionnelle*. Côte d'Ivoire (2009 et 2013), Burkina Faso (2010) et Mali (2012). AFD et Unesco.

perdure pendant la période d'alternance. Il s'agit donc de prendre en compte un « coût de la main d'œuvre apprentie » et d'identifier les charges et les avantages des contractants. Pour l'entreprise, les gains sont ceux enregistrés grâce au travail des apprentis. Les coûts sont ceux du temps consacré à la formation, des dépenses engagées envers l'apprenti (entretien, indemnités versées en espèces ou en nature) et ceux relatifs aux risques de dégradation plus rapide des équipements du fait du manque d'expérience des apprentis. Les charges de

l'apprenti sont constituées de son travail non rémunéré et d'éventuelles redevances (frais d'entrée en apprentissage, de formation, de sortie). En contrepartie, les apprentis sont formés et bénéficient éventuellement de compensations à leur contribution à la production.

Les études déjà réalisées ont permis d'identifier un ensemble correspondant de paramètres de coûts d'une formation professionnelle. Ils sont présentés par catégorie, pour une formation par apprentissage de type dual, dans le tableau 8.

Tableaux 8 : Paramètres des coûts d'une formation par apprentissage

Les paramètres des coûts de formation	
Les paramètres des coûts de fonctionnement	
•	Salaires personnels : Enseignants/formateurs, encadrement, administration
•	Dépenses sociales : Bourses d'études, indemnités apprentis, frais de transport des apprenants, assurances des apprenants
•	Consommables stockés : Manuels scolaires, équipements pédagogiques, matière d'œuvre, fournitures scolaires
•	Consommables non stockés : Téléphone, eau, électricité, carburant, petit matériel et produits d'entretien
•	Communications : Téléphone, internet, publicité, affranchissements de courrier
•	Entretien, réparation : Infrastructures, équipements, matériel roulant
Les paramètres des coûts d'investissement matériel	
•	Infrastructures (salles de classes, ateliers, locaux administratifs) : Amortissement, mise à niveau
•	Équipements (salles de classe, ateliers, locaux administratifs) : Amortissement, mise en niveau
•	Matériel roulant : Amortissement, mise à niveau
Les paramètres des coûts d'investissement immatériel	
•	Programmes et curricula : Élaboration, mise à jour
•	Formation des personnels : Initiale, continue
•	Production des matériels pédagogiques et didactique : Élaboration, Mise à jour
•	Cellule d'innovation et de promotion du partenariat : Personnels internes/externes, conception et mise en œuvre de l'innovation
Les paramètres de coûts d'information, d'orientation et de facilitation de l'insertion	
•	Cellule d'orientation et de suivi de l'insertion : Information sur le marché du travail, conseil/orientation des apprenants, formation à l'entrepreneuriat et à la recherche d'emploi, suivi des apprenants post-formation
•	Coopération avec le monde du travail : Implication dans la conception de la formation, implication dans la mise en œuvre de la formation, implication dans l'évaluation et la certification
Les paramètres des coûts de la main d'œuvre apprentie	
•	Les frais payés par les parents/tuteurs de l'apprenti pour le placer dans un atelier
•	La dégradation / détérioration du matériel en entreprise due à l'apprenti (diminution de la durée d'amortissement des équipements) ;
•	Le temps consacré par le patron/maître d'apprentissage pour former/guider l'apprenti
•	Les gains engendrés par l'entreprise grâce au travail/ production des apprentis (nets des éventuelles indemnités des apprentis).

Tableaux 9 : Structure des charges du dispositif de formation par apprentissage de type dual

Les tableaux ci-après présentent ces paramètres de coûts par étapes d'un parcours de formation, à partir de l'expérience PAFPA, d'un dispositif de type dual renforcé par des activités en amont et en aval de la formation en alternance et un soutien à la dynamique d'acteurs au niveau national. Cette structure de coûts élaborée à partir du CQP est applicable, à titre de modèle de référence, au dispositif mauritanien ouvert aux apprentis. Des activités conduites uniquement en Mauritanie, telles que celles du dispositif d'accompagnement Cap Insertion ont été introduites dans le tableau.

Étape du parcours	Charges / ressources	
	Charges de fonctionnement	Investissements matériels et immatériels
	<i>En amont de la formation en alternance</i>	
Information orientation	Intervention des différentes personnes ressources des apprentis (famille) ou d'organismes spécialisés	Information/formation des artisans, de leurs OP et des familles Ingénierie et formation des intervenants
Apprentissage informel	Intervention maître d'apprentissage Mise à disposition et entretien des outillages et équipements Déplacement et entretiens des candidats Matière d'œuvre Participation à la production de l'apprenti	Élaboration des référentiels de compétences et de formation Formation des maîtres d'apprentissage Équipement et outillage des entreprises
Mise à niveau en calcul et français en vue du test	Intervention des formateurs et des chargés de suivi ; Supports didactique Mise à disposition des équipements Déplacement des apprentis Frais administratifs et de gestion	Ingénierie de formation Élaboration des supports pédagogiques Recrutement et formation des intervenants
Test de sélection entrée en alternance CQP	Information des candidats Intervention des examinateurs Frais administratifs et d'organisation Déplacements des candidats	Élaboration du cadre d'examen, identification des centres d'examen et des intervenants Identification des entreprises et des candidats

Étape du parcours	Charges / ressources	
	Charges de fonctionnement	Investissements matériels et immatériels
	<i>Formation en alternance</i>	
Formation en entreprise	Intervention maître d'apprentissage Mise à disposition et entretien des outillages et équipements Déplacement et entretiens des candidats Matière d'œuvre Participation à la production de l'apprenti	Élaboration des référentiels de compétences et de formation Formation des maîtres d'apprentissage Équipement et outillage des entreprises
Formation en centre	Intervention des formateurs Supports didactique Mise à disposition des équipements Déplacement des apprentis	Élaboration des référentiels de compétences et de formation Formation des formateurs Équipement et outillage des centres
Suivi gestion de l'alternance	Intervention des formateurs chargés de suivi	Ingénierie de formation
Évaluation certification	Intervention des examinateurs Frais administratifs et d'organisation Déplacements des candidats	Élaboration du cadre d'examen, identification des centres d'examen et des intervenants

Étape du parcours	Charges / ressources	
	Charges de fonctionnement	Investissements matériels et immatériels
	<i>En aval de la formation en alternance</i>	
Apprentissage informel	Intervention maître d'apprentissage Mise à disposition et entretien des outillages et équipements Déplacement et entretien des candidats Matière d'œuvre Participation à la production de l'apprenti	
Formations préparatoires à l'insertion	Intervention des formateurs et supports didactique Mise à disposition des équipements Déplacement des apprentis	Ingénierie de formation Élaboration des supports pédagogiques Recrutement et formation des intervenants
Autres appuis à l'insertion	Intervention des personnes ressources des apprentis et d'intervenants spécialisés	

Étape du parcours	Charges / ressources	
	Charges de fonctionnement	Investissements matériels et immatériels
<i>Actions transversales de structuration et développement de la formation professionnelle</i>		
Concertation pluri acteurs	Participation des OP, institutions publiques, centres de formation, communes au niveau local, départemental et national	Formation des acteurs et autres actions de renforcement des capacités
Pilotage ETFP	Part de fonctionnement de l'institution publique affectée à la FPA	Part de l'investissement des institutions publiques affecté à la FPA
Pilotage et gestion du financement	Part de fonctionnement du Fonds de formation affectée à la FPA	Part de l'investissement du Fonds affectée à la FPA

> LES SOURCES DE FINANCEMENT DES DISPOSITIFS CQP ET CC

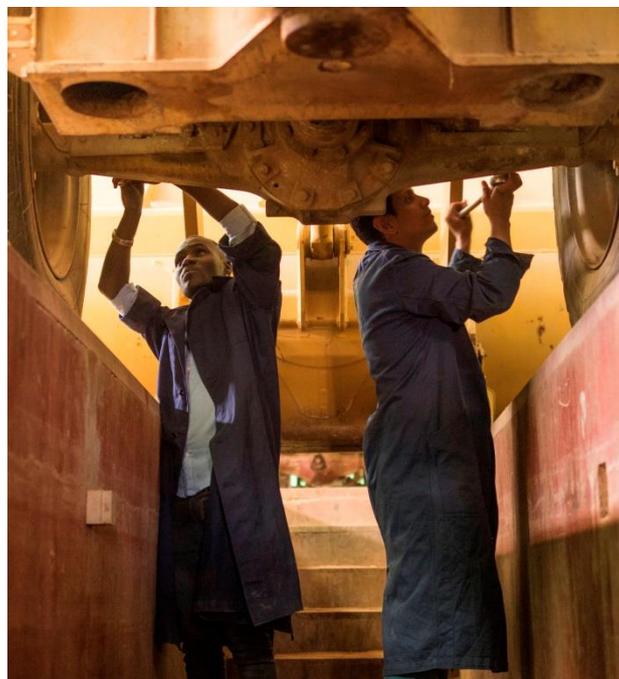
Les fonds de formation : le FODEFCA et le FAP-FTP

Dans chaque pays, un fonds de formation professionnelle participe au financement de la formation par apprentissage : le FODEFCA (Fonds de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage) au Bénin et le FAP-FTP (Fonds autonome de promotion de la formation technique et professionnelle) en Mauritanie. Ces deux fonds ont principalement été créés pour soutenir le secteur privé à travers la formation continue et la formation par apprentissage, qui est inscrite comme priorité des fonds dans les deux pays. Ils sont partie intégrante des politiques nationales de formation professionnelle. Le tableau 10 présente les principales caractéristiques de ces fonds³⁸.

Au vu des missions du FODEFCA et du FAP-FTP, **la contribution des fonds est essentielle à l'instauration de l'alternance dans l'apprentissage informel**, mais elle **se limite aux coûts de fonctionnement du volet de formation formelle** de celle-ci et **aux investissements en ressources humaines des formateurs en entreprise ou en centre** :

- Le FODEFCA prend en charge les frais de formation en centre du dispositif de type dual, à hauteur de 90% pendant les trois ans de préparation au CQP, par une convention avec le centre de formation agréé, qui intègre les rémunérations des formateurs, la matière d'œuvre et une contribution à la gestion des actions. La subvention est calculée selon un forfait par personne formée pour un minimum de 14 participants par cohorte. Elle s'élève à 135 000 FCFA/an et par apprenti. Le FODEFCA peut également financer les formations modulaires des maîtres d'apprentissage afin qu'ils renforcent leurs compétences techniques nécessaires à un bon encadrement des apprentis ainsi que toute action de perfectionnement à la demande des chefs d'entreprises et/ou des organisations professionnelles.
- En Mauritanie, les statuts du FAP-FTP définissent des missions similaires pour les actions de formation en alternance avec une prise en charge de 90 à 100 % des frais de formation dans des projets de formation-insertion ou d'apprentissage. Ces frais de formation prennent en

compte le salaire des formateurs, la matière d'œuvre et les petits équipements ainsi que le suivi des actions. Le fonds peut prendre également en charge des équipements légers nécessaires à la formation au centre et/ou en entreprise, dans le cadre de projets dans la limite d'un plafond défini par le fonds.



© Youness Med Dowgui / AFD

³⁸ Une étude récente apporte une caractérisation de chacun de ces fonds en relation avec une typologie concernant 12 pays africains : Walther, R. Uhder C Étude sur le financement de la formation professionnelle. 2014. AFD, ADEA. Le BIT a contribué aussi à une évaluation du FODEFCA au Bénin en 2013 dans le programme CEJEDRAO.

Tableau 10 : Caractéristiques des fonds de formation professionnelle au Bénin et en Mauritanie

Items analysés	FODEFCA Bénin	FAP-FTP Mauritanie
Intitulé du fonds	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage	Fonds Autonome de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
Type d'établissement et date de création	Établissement public à caractère social doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière créé en 1999	Fonds autonome doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière créé en 2002
Tutelle	Ministère du Travail et de la Fonction publique	Ministère de la Formation professionnelle
Priorités du fonds	Formation professionnelle continue et apprentissage	Formation professionnelle continue, apprentissage et soutien aux centres de formation
% Taxe apprentissage	Versement patronal sur le salaire (taxe d'apprentissage) → 4% de la masse salariale	Taxe d'apprentissage → 0,6% de la masse salariale
Financement	Reversement partiel de la taxe plus financement des bailleurs	Reversement partiel de la taxe plus financement des bailleurs
Budget 2011/ 2013	3,6 Mrds de FCFA	Un équivalent de 1,05 Mrds de FCFA
% secteur informel ou secteur agricole	50% du budget destiné au secteur informel	
% prise en charge des actions de formation	Entre 40% à 100% de la formation continue et de 90% des coûts d'apprentissage	90% des coûts de la formation continue et 100% des coûts d'insertion et des projets
Actions pouvant être financées	Formation professionnelle continue Apprentissage de type dual Ingénierie Entrepreneuriat Plan d'affaires	Formation professionnelle continue Apprentissage et alternance Formation-insertion Projets de centres de formation Nouveaux programmes de formation Équipement
Composition du conseil de gestion	Tripartite	Bipartite (comité d'attribution des fonds)
Degré d'autonomie	Prédominance de l'État	Une certaine autonomie
Actions d'évaluation	Évaluation uniquement formative	Actions de contrôle et évaluation des taux d'insertion

Source : ADEA/AFD 2014.

Il n'est pas possible d'établir une comparaison terme à terme pour le financement du CQP et du CC puisque le FAP-FTP n'a pas été mobilisé pour les activités du PAFPA en Mauritanie. Le budget du projet a pris en charge les frais de fonctionnement de la formation en centre et une partie des frais d'outillage des centres et des entreprises dans les deux pays, ainsi qu'une bourse minime pour les jeunes Mauritaniens. Le FAP-FTP a participé indirectement au projet, par le financement, prévu dans d'autres projets, d'investissements dans les structures de formation de l'ETFP qui ont été mobilisées pour le certificat de compétences. **L'institutionnalisation du certificat de compétences devrait conduire à une participation du FAP-FTP au financement du dispositif de formation pour les promotions à venir.** La convergence des missions des deux fonds laisse

envisager des dispositions proches de celles du FODEFCA dans ce cas.

L'évaluation de ces fonds met en évidence leur faible efficacité vis-à-vis du soutien à l'apprentissage. Dans les deux cas de figure, l'origine de leurs ressources rend difficile toute gestion prévisionnelle en fonction des besoins. La contribution des entreprises est sollicitée pour le financement de ces fonds au moyen de la taxe d'apprentissage (ou versement patronal sur les salaires qui est une taxe équivalente au Bénin)³⁹, mais

³⁹ Le taux d'imposition est fixé à 4% de la masse salariale au Bénin et 0,6% en Mauritanie des entreprises assujetties qui se concentrent de fait dans le secteur formel.

sans que ce prélèvement soit lisiblement affecté à la formation continue et à l'apprentissage puisque il transite par le budget de l'État. Les deux fonds sont abondés par une subvention annuelle allouée par les États, dont le montant varie selon les arbitrages budgétaires. Des ressources additionnelles proviennent des appuis de la coopération bilatérale ou multilatérale en fonction des projets. Par ailleurs, les missions de ces fonds se diversifient. Cela limite le développement de la capacité de financement de la formation par apprentissage sauf en cas d'impulsion d'un projet ciblé, comme ce fut le cas avec les coopérations danoise et suisse au Bénin. Cela n'a pas encore été le cas en Mauritanie, à l'exception du PAFPA dont les activités ont été conduites sans mobilisation du FAP-FTP.

Les contributions des entreprises et des familles

Un trait commun apparaît derrière les différences d'organisation de l'apprentissage informel : l'absence de tout salaire ou rémunération régulière des apprentis. Les compensations en nature (nourriture) ou les défraiements (transports) ne sont pas exclus et progressent généralement avec la professionnalisation de l'apprenti mais le caractère gratuit des prestations exigibles des apprentis reste la référence dominante. Ceci différencie les dispositifs d'apprentissage au sud du Sahara avec ceux d'Europe ou de Tunisie où l'apprenti est rémunéré.

Il existe une plus grande lisibilité des charges qui pèsent sur les apprentis et leur famille dans le système d'apprentissage informel au Bénin qu'en Mauritanie. Les accords sont codifiés au Bénin et le versement d'une redevance est une obligation régulée collectivement alors qu'en Mauritanie, les accords semblent spécifiques à chaque contrat. Les patrons rencontrés nous ont dit ne pas percevoir de frais de formation (ou rien de substantiel) mais une enquête approfondie serait nécessaire pour identifier la diversité des pratiques et d'éventuelles règles collectives.

Au Bénin, les redevances sont relativement normalisées par métier et par territoire pour l'apprentissage informel. Pour les trois métiers concernés par le PAFPA dans les départements de l'Ouémé et du Plateau, la couture, la coiffure et la photo-vidéo, la durée de la formation est de 3 à 4 années pour une somme versée par l'apprenti (son parent ou son tuteur) à l'artisan de 180 000 FCFA / an⁴⁰. En contrepartie, les apprentis bénéficient de la formation et à son terme de la reconnaissance de la qualification acquise par le maître d'apprentissage mais aussi par l'association professionnelle dans le cadre de la cérémonie de la libération. La certification CQM, qui tend à la remplacer, occasionne un coût supplémentaire de l'ordre de 12 500 FCFA en frais d'examen. L'accord entre les patrons et les familles concerne aussi l'entretien des apprentis (nourriture et transport). Il reste généralement à la charge des familles mais le patron y contribue souvent par l'indemnisation en nature au moment des repas pris en commun dans l'atelier.

Pour ce qui concerne l'indemnisation du travail des apprentis, les artisans rencontrés, aussi bien au Bénin qu'en Mauritanie, confirment que c'est bien le principe de gratuité qui domine. Ce qui n'exclut pas une gratification en cas de participation intensive au travail (au moment des fêtes tout particulièrement pour les couturiers, coiffeurs et photographes) ou en fin d'apprentissage. Mais cette « rémunération » est assimilée aux frais d'entretien ou à un « encouragement ». Certains artisans la

⁴⁰ Nos entretiens confirment les données validées par des ateliers organisés avec les associations professionnelles en 2013. MCAAT-CEJEDRAO-BIT. Données harmonisées des coûts et durée de l'apprentissage des métiers artisanaux. 2013 Pour l'ensemble des métiers, ces frais s'échelonnent de 50 000 à 400 000 FCFA.

versent en monétaire chaque semaine avec un montant variable selon l'ancienneté de l'apprenti⁴¹ et bien évidemment des ressources de l'entreprise. Le PAFPA en Mauritanie a intégré à son budget le versement une bourse d'études aux jeunes préparant le certificat de compétences en respect de la réglementation de la formation professionnelle. D'un montant de 4 000 Um (soit 7 300 FCFA environ)⁴², elle vise à contribuer aux frais d'entretien et de transport des jeunes inscrits dans le système d'ETFP.

Les charges réciproques entre entreprises et apprentis doivent être situées dans la logique du contrat : de part et d'autre, ils concrétisent un investissement. Le chef d'entreprise attend un retour immédiat sur investissement par la contribution de l'apprenti à la production ainsi qu'à plus long terme par une compétence supplémentaire s'il peut le recruter ou s'associer avec lui. L'apprenti et sa famille espèrent un retour sur investissement par l'accès à un emploi rémunérateur au terme de la formation et éventuellement par des premiers gains avant la fin de l'apprentissage.

Au Bénin, ces accords restent les mêmes en cas de participation à la formation préparatoire au CQP. Les apprentis et les familles contribuent en outre aux frais de formation en centre puisque le FODEFCA ne les prend en charge qu'à 90%. Cela représente un coût annuel individuel de 15 000 FCFA et au total de 45 000 FCFA, auxquels il faut ajouter les frais d'examen, soit 1 500 FCFA. Néanmoins, plusieurs responsables de centres ont déclaré se substituer aux familles qui ne pouvaient assumer cette dépense pour ne pas perdre leurs effectifs et les subventions du FODEFCA.

Au total, à partir de l'exemple des couturiers, coiffeurs et photographes de les départements de l'Ouémé et du Plateau, les charges d'un apprenti pour bénéficier d'une formation de type dual au Bénin s'élèvent à environ 200 000 FCFA par an et 600 000 FCFA pour ses trois années de formation : environ 540 000 FCFA versés directement à l'entreprise dans le cadre du contrat d'apprentissage et 45 000 au centre privé en complément de la subvention que celui perçoit dans le cadre de sa convention avec le FODEFCA. À ces frais de formation s'ajoute son entretien qui reste principalement à la charge de sa famille et dans une moindre mesure à l'entreprise. Cette contribution est très variable et constitue l'une des variables d'ajustement dans l'équilibre financier de l'entreprise.

> LES CONTRAINTES DU FINANCEMENT DE L'EXTENSION DE L'APPRENTISSAGE DE TYPE DUAL

La contribution de l'apprenti participe essentiellement aux charges de fonctionnement de sa formation et éventuellement aux investissements directs de l'entreprise et du centre privé qui l'accueillent si ceux-ci réussissent à dégager suffisamment de marge de manœuvre dans leurs activités :

- **Une entreprise bénéficie d'un budget moyen de redevances de 180 000 FCFA par an et par apprenti.** Le coût effectif de la formation pris en charge par l'entreprise doit prendre en compte la part non visible du temps de travail de l'apprenti à raison de 80 % de son temps et de l'ensemble des charges de l'entreprise.

⁴¹ Le BAA évoque un montant de 2 500 à 5 000 FCFA par semaine qu'il n'a pas été possible de vérifier lors des entretiens.

⁴² Le montant de cette bourse a été fixé dans le PAFPA en cohérence du barème national des bourses par niveau de qualification et de la référence du CAP pour lequel la bourse s'élève à 5 000 Um, soit environ 9 150 FCFA.

- **Un centre de formation privé bénéficie d'un budget de 150 000 FCFA** pour l'organisation de 250 heures de formation par an et par apprenti, dont 10% à la charge des familles. L'allocation du FODEFCA s'élève à 405 000 FCFA par apprenti pour 3 ans de formation.

Dans les deux cas de figure, **les fonds de financement de la formation professionnelle sont principalement orientés sur le volet formel de l'alternance et ses charges de fonctionnement**, à travers l'allocation attribuée aux centres de formation.

En conclusion, **l'organisation actuelle du dispositif de formation par apprentissage au Bénin s'appuie, pour le financement des charges de fonctionnement de la formation en alternance, en grande partie sur les acteurs privés que sont les apprentis et leurs familles, les entreprises qui les accueillent et les centres de formation privés.**

Le FODEFCA contribue de manière irrégulière au financement des investissements. Les formations des artisans prévues dans les statuts sont limitées par les capacités de financement. Les investissements matériels et immatériels ont jusqu'ici été principalement financés par le budget de l'État dans le cadre des projets d'appui à la formation professionnelle, avec le

soutien des différentes coopérations internationales et également par les acteurs privés directement impliqués dans les dispositifs de formation : les entreprises et les centres de formation, parmi lesquels les structures créées par des artisans sont nombreuses. Le financement de cet investissement est irrégulier du fait de l'origine de ses ressources qu'elles soient publiques ou privées.

Les activités qui visent à renforcer l'accessibilité, l'efficacité et l'impact des dispositifs de formation par apprentissage relèvent encore d'initiatives volontaristes et ponctuelles, soit des bénéficiaires eux-mêmes dans leur stratégie d'insertion, soit d'expérimentations soutenues par des partenaires techniques et financiers. Le PAFPA a ainsi financé la mise à niveau des apprentis et leur formation en gestion au Bénin, et l'appui conseil à l'insertion via le dispositif Cap Insertion du Gret en Mauritanie. Swisscontact ou Helvétas au Bénin ont initié de nombreux projets du même type. En Mauritanie, le centre de formation Caritas a été pionnier en matière de partenariat avec des entreprises. Les coopérations bilatérales et multilatérales apportent un appui aux équipements des centres et à toutes les activités d'ingénierie de formation et de concertation pluri-acteurs.

Tableau 11 : Sources de financement des frais de fonctionnement de la formation de type dual

Acteur	Charges de fonctionnement de la formation en alternance	Sources de financement
Entreprise	Intervention maître d'apprentissage	Redevance versée par l'apprenti et/ou sa famille à l'entreprise : 600 000 FCFA pour 3 ans Autofinancement de l'entreprise à partir de la participation de l'apprenti à la production
	Mise à disposition et entretien des outillages et équipements	
	Déplacement et entretiens des candidats (tenues de travail etc.)	
	Matière d'œuvre	
Apprenti	Travail non rémunéré	Prise en charge familiale des frais d'entretiens Indemnisation de l'entreprise ; progressive mais aléatoire
	Charges courantes d'entretien (déplacement, nourriture etc.)	
Centre	Intervention des formateurs	Subvention FODEFCA : 405 000 pour 3 ans Participation des apprentis : 45 000 pour 3 ans Autofinancement
	Supports didactique	
	Mise à disposition des équipements	
	Déplacement des apprentis	
Instances d'évaluation certification	Intervention des examinateurs	Budget de l'État et contribution faible des candidats aux frais administratifs
	Frais administratifs et d'organisation d'examen	
	Déplacements des candidats	

Les perspectives de développement de la formation par apprentissages sont freinées par deux types de contraintes de financement qui se renforcent mutuellement.

En premier lieu, la faible capacité de mobilisation des fonds de formation professionnelle constitue l'obstacle majeur au développement de l'alternance. Leurs missions ne sont pas suffisamment définies et l'ampleur de ces missions nécessiterait des moyens conséquents qu'ils n'ont pas et qui ne sont pas orientés vers cette finalité.⁴³

Les principaux contributeurs au financement de la formation restent ses principaux bénéficiaires que sont les entreprises, les apprentis et leur famille, qui ont eux aussi des potentiels

d'investissement limités. Ainsi, pour les familles béninoises, la formation d'un apprenti représente une mobilisation de ressources non négligeables pour un retour d'investissement à 3 ou 4 ans : à titre d'ordre de grandeur, les frais de formation annuels, d'après l'exemple des bénéficiaires du PAFPA, représentent 42% du SMIC⁴⁴. Une enquête approfondie serait nécessaire pour analyser la situation en Mauritanie mais à première vue, les redevances dues par les jeunes aux entreprises qui les acceptent sont plus faibles pour des contrats plus souples en durée et en modalités de participation à la production.

⁴³ Cf. Walther, R. et C. Uhder (2014), *Étude sur le financement de la formation professionnelle*. AFD. ADEA

⁴⁴ En avril 2014, le SMIC au Bénin est passé à 40 000FCFA mensuel, soit environ 420 000 FCFA annuel pour des frais de formation de l'ordre de 200 000 FCFA.

Les capacités de mobilisation des entreprises sont liées à leurs ressources, à l'équilibre coûts/avantages de l'utilisation de la main d'œuvre apprenante et à son évolution dans différents contextes. Le potentiel de progression est difficile à estimer autant au Bénin qu'en Mauritanie. Une analyse économique dans une diversité d'entreprises serait utile. Elle permettrait d'identifier les coûts de la main d'œuvre apprenante ainsi que les seuils de rentabilité afin de vérifier si l'introduction de l'apprentissage présente un intérêt économique dans des entreprises où la tradition ne l'a pas inscrit dans l'organisation du travail. **Dans les entreprises artisanales, intérêts économiques, obligations sociales et traditions d'usages de la main d'œuvre motivent l'accueil d'apprenti. L'extension à d'autres entreprises nécessite de vérifier la possibilité d'un transfert en dehors de ces conditions.**

La durée du contrat d'apprentissage constitue également un des paramètres à prendre en compte : il fixe le terme des engagements réciproques et peut être prolongé s'ils ne sont pas remplis à l'échéance. Sa durée globale intervient aussi dans l'appréciation du retour sur investissement. L'introduction de l'alternance et/ou de formations complémentaires en amont modifie la perspective. Au Bénin, le parcours dans les trois métiers considérés par le PAFPA peut atteindre 4 ans pour l'obtention du CQP. Le retour sur investissement peut être beaucoup plus rapide avec un certificat de compétences en un an en Mauritanie, à la condition que cette durée de formation permette effectivement un accès de l'apprenti à un emploi rémunérateur et que l'entreprise bénéficie avant son départ de gains substantiels issus de la progression en compétences.

CONCLUSIONS ET PISTES DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 1 : RENFORCER LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

La formation en situation de travail constitue le socle de la formation par apprentissage, en volume et par son approche de la professionnalisation. L'acquisition de compétences se réalise principalement lors de la participation à la production, avec l'accompagnement d'un professionnel plus expérimenté. La qualité de la formation tout autant que celle organisée en centre formel conditionne la performance de l'alternance.

Dans nombre de micro- et petites entreprises du secteur informel, les conditions économiques et technologiques pèsent sur la qualité de l'apprentissage des jeunes et également sur le développement des compétences des chefs d'entreprises et autres personnels éventuels. Un niveau d'activité bas, pour une demande peu diversifiée et peu solvable, et l'absence d'investissements, ne permettent pas de proposer des situations apprenantes aussi diversifiées que le référentiel de formation le prévoit. Au quotidien, outillage et matière d'œuvre manquent pour mettre en pratique les enseignements de la formation formelle.

Trois facteurs sont décisifs de la qualité de ce potentiel de formation : **la compétence des formateurs en entreprise, l'accès aux moyens nécessaires à la pratique professionnelle encadrée (matière d'œuvre et outillage) et la diversité des situations apprenantes.** Cependant, l'approche de la qualité de la formation se limite le plus souvent à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage. Ces actions sont prioritairement guidées par la recherche d'adhésion des chefs d'entreprises à participer à la mise en place de l'alternance.

Le renforcement des compétences techniques des maîtres d'apprentissage ainsi que l'appui en matière d'œuvre et en outillage représentent des besoins et des attentes fortes dans les micro- et petites entreprises. L'expérience du PAFPA souligne les difficultés à mettre en place des activités dans ce sens. Soutenir l'émergence de ces demandes et faciliter les procédures d'accès à leur financement sont des axes d'intervention à privilégier.

Ces approches individualisées pourraient être complétées par des stratégies d'intervention valorisant la collaboration inter-entreprises et la mobilisation de moyens communs : centres de ressources, mobilité des apprentis entre plusieurs petites entreprises, partenariat avec des grandes entreprises dans une approche filière, etc. Une capitalisation d'expériences de référence serait nécessaire pour identifier de bonnes pratiques transférables dans différents contextes.

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 2 : PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE DANS UNE VISION STRATÉGIQUE DU DÉVELOPPEMENT DES MICRO- ET PETITES ENTREPRISES ET DES MÉTIERS PORTEURS

Les études antérieures soulignent l'enjeu économique de la restructuration de l'apprentissage dans le secteur informel. L'élévation des compétences des professionnels est l'un des leviers pour sortir de la logique de l'économie de subsistance et passer à une véritable dynamique de développement d'emploi et de richesses. La restructuration de l'apprentissage informel y contribue par la professionnalisation des jeunes et l'amélioration des conditions de production et de rentabilité des entreprises qui les forment et les emploient.

Deux voies complémentaires sont proposées pour répondre à des besoins croissants de professionnalisation des jeunes. **Il s'agit d'une part d'élever le niveau de qualification des jeunes dans les métiers auxquels ils ont accès par l'apprentissage, et d'autre part de développer la formation dans des métiers porteurs.**

Ces priorités sont toujours d'actualité au Bénin et en Mauritanie.

Au Bénin, la politique publique retient cette orientation stratégique. Cependant, les inflexions de tendance sont freinées par les options prises dans l'implantation du dispositif de type dual. L'organisation de l'offre de formation formelle et son financement par le fonds de formation (FODEFCA) orientent encore principalement les flux de demande de l'apprentissage de type dual vers un nombre limité de territoires et vers les métiers de l'artisanat de services. Les jeunes en apprentissage se concentrent en conséquence dans les mêmes activités économiques avec un risque de saturation des marchés, alors que des besoins dans d'autres activités ne peuvent être couverts.

En Mauritanie, dans l'expérimentation appuyée par le PAFFA, l'identification des entreprises, le renforcement des capacités et le financement des formations ont été orientés par un choix de métiers porteurs d'emploi pour les jeunes dans plusieurs territoires urbains. Cependant, une partie des entreprises associées à l'expérimentation ne réunissent pas les conditions économiques et technologiques requises pour une formation de qualité. La dynamique de qualification et de croissance économique s'enclenche difficilement. La pression de la demande sociale dans un contexte d'économie de subsistance risque de confirmer cette tendance dans les étapes de déploiement de la formation au certificat de compétences. Cela fera perdre de l'efficacité et de la crédibilité à la formation par apprentissage.

Dans les deux cas de figure, de nouveaux leviers doivent être trouvés afin d'inscrire le développement de la formation par apprentissage dans une dynamique de développement économique et social. **La notion de métier porteur peut être affinée en prenant en compte des profils professionnels effectivement attractifs et accessibles aux jeunes formés qui correspondent simultanément à des activités économiques à fortes potentialités de croissance et d'accès au marché.** L'approche des potentialités locales de développement et/ou des filières économiques porteuses constitue l'une des stratégies d'intervention à promouvoir dans ce sens. Le changement d'échelle vise également à concilier proximité et réactivité de l'offre de formation à la demande locale.

La création ou le renforcement des capacités des centres de formation peut également s'inscrire comme élément structurant d'une telle approche. Afin de limiter la dispersion de micro-centres trop spécialisés pour répondre aux deux exigences de proximité et de réactivité à la demande, des options comme les centres de ressources ou de réseaux de centres avec des unités mobiles pourraient être étudiés dans les différents contextes.

Ces stratégies d'intervention auront d'autant plus d'impact que les entreprises concernées seront soutenues dans leur développement économique. **Le développement des compétences des chefs d'entreprises en constitue un axe d'intervention prioritaire. Il concerne la maîtrise des itinéraires techniques de production ainsi que les capacités entrepreneuriales de gestion et d'innovation.** Les responsables des entreprises augmenteront ainsi leurs capacités à consolider et pérenniser leur activité. Ils amélioreront leurs capacités à stabiliser leur main d'œuvre et à assurer un apprentissage progressif et intensif. C'est à cette condition également que les entreprises pourront renforcer leurs efforts de financement de la formation professionnelle.

D'autres axes d'intervention peuvent également être envisagés en élargissant la problématique aux conditions à réunir pour constituer un environnement favorable au développement des compétences dans l'entreprise. **L'accès au capital productif (foncier, équipements), à l'énergie, aux marchés et à l'information économique deviennent des paramètres à prendre en compte pour passer d'une logique de subsistance à une dynamique de création d'emplois et de richesses.** Ils ne peuvent être sous-estimés dans une perspective d'extension de la formation par apprentissage à des métiers nouveaux et à une diversité de territoires.

Il peut donc être utile, selon les territoires ou les activités, de définir des critères technico-économiques en relation avec les priorités de développement pour l'identification et la participation des entreprises à un dispositif de formation par apprentissage rénové. Ces critères peuvent porter sur la qualification du maître d'apprentissage, la nature des

équipements et outillages accessibles aux jeunes formés, les caractéristiques de l'activité économique. Cette stratégie d'intervention peut avoir du sens pour concentrer l'effort dans des potentiels d'emploi limités et bien circonscrits (niches d'emploi).

Le renforcement des capacités de production des entreprises en complément des appuis à la formation professionnelle constitue une autre piste à explorer dans les approches territoriales ou de filière. Ce type d'intervention est envisageable dans une expérimentation limitée mais l'est difficilement dans une action de grande ampleur. Elle ne relève pas non plus de la compétence des institutions en charge de la formation professionnelle. Une stratégie d'extension de la formation par apprentissage implique en conséquence de développer le partenariat entre les institutions de la formation professionnelle et celles qui sont en charge de l'appui au développement des micro- et petites entreprises.

Cette préoccupation est déjà présente dans la problématique de l'insertion des jeunes apprentis. L'expérience du PAFFA confirme que la majorité d'entre eux envisage de s'installer à la tête d'une petite entreprise. Sans appui extérieur, l'activité que certains ont commencé à développer avec le minimum d'équipement à domicile restera au mieux une activité de subsistance ou sera abandonnée. Nous rejoignons un constat déjà largement partagé : les actions de formation ont le maximum de chances d'être efficaces quand elles s'insèrent dans un processus global d'accompagnement. Il n'y a pas d'efficacité de la formation sans soutien direct à la création d'activité. Ces appuis financiers et non financiers mobilisent des acteurs différents (institutions d'épargne et de crédit, structures d'appui conseil...) qui assument des fonctions différentes dans le parcours de formation-insertion.

La vision stratégique de développement des microentreprises concerne l'ensemble du dispositif de formation-insertion de l'apprentissage restructuré :

- en amont tout d'abord, afin d'identifier de façon prospective les métiers porteurs de développement économique et de forte valeur ajoutée accessibles aux jeunes faiblement qualifiés,
- dans l'organisation des dispositifs de formation en les adossant à des projets d'appui aux entreprises ou en intégrant des plans de renforcement des capacités; et
- en aval par un accompagnement des jeunes dans les premières étapes de leur insertion.

C'est dans cette dynamique que la formation par apprentissage prend véritablement son sens aussi bien pour les jeunes en recherche de professionnalisation que pour leurs aînés. Les leviers d'action directe sur les dispositifs de formation auront d'autant plus d'impact qu'ils seront assortis de soutien au développement économique des micro- et petites entreprises, aussi bien pour l'insertion des jeunes que pour consolider les emplois des chefs d'entreprise.

C'est de plus dans un contexte de dynamisme économique que la question de l'évolution des contrats d'apprentissage pour une meilleure reconnaissance des droits minimaux des apprentis en matière de travail décent pourra être discutée avec leurs employeurs.

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 3 : DIVERSIFIER LES MODALITÉS DE FORMATION EN ALTERNANCE

La comparaison des deux modalités d'alternance appuyées par le PAFPA montre leur pertinence respective face à la diversité des situations d'entreprises.

L'apprentissage de type dual caractérise l'expérience béninoise. Ce dispositif repose sur un apprentissage informel structuré. L'introduction de l'alternance le renforce et permet l'amélioration de la qualité de la formation. C'est le contrat d'apprentissage informel qui organise le parcours de formation. L'institutionnalisation de la formation s'appuie sur la reconnaissance des compétences que le contrat d'apprentissage permet d'acquérir et mobilise des organisations professionnelles impliquées dans son organisation. L'apprentissage dual peut s'implanter là où ces conditions réunies et c'est le cas dans le secteur artisanal au Bénin.

Malgré la force de ce modèle, il n'est pas a priori généralisable à toutes les petites entreprises du secteur informel. L'exemple de la Mauritanie le souligne a contrario. L'apprentissage informel dans le contexte urbain n'est pas généralisé. Dans certaines activités, certaines entreprises n'ont pas de pratique spontanée de formation interne. Là où il existe, l'apprentissage informel est flexible avec peu d'accords contractuels stabilisés dans la durée. Les apprentis sont mobiles. Les milieux professionnels sont faiblement organisés et il est plus difficile de mettre en place le dispositif de pilotage et d'organisation reposant sur un partenariat public-privé.

Pour introduire la formation par apprentissage dans le système d'ETFP, les institutions en charge de la formation professionnelle ont pris des options différentes de celles du Bénin, qui semblent mieux adaptées à leur contexte. Même si le dispositif repose sur la formation interne à l'entreprise, un contrat d'alternance englobe tous les volets de la formation et l'organisation de cette alternance repose principalement sur le centre de formation. Une courte durée d'alternance semble mieux adaptée.

Il s'agit plus d'alternance que d'apprentissage puisqu'il n'y a pas de contrat entre l'employeur et l'apprenti. Cette approche pourrait permettre de proposer un cadre structurant de la relation de formation dans l'entreprise, là où il n'existe pas ou dans des modalités qui peuvent faire évoluer les règles coutumières. Plutôt que de faire évoluer un contrat d'apprentissage existant, il s'agirait d'élaborer et de tester un contrat intégrant l'alternance. Cet objectif pourrait être intégré à une seconde phase de l'expérimentation du certificat de compétences en Mauritanie.

Par ailleurs, d'autres modalités d'alternance avec une part de formation plus importante en centre sont envisagées pour le Certificat de Compétences. Cette approche permet d'envisager le partenariat avec des entreprises dans les activités où les conditions ne sont pas réunies pour assurer un apprentissage progressif et diversifié. Une durée moindre en entreprise peut également se justifier pour des métiers à forte technicité où la formation formelle garde toute sa pertinence. Le dispositif offre toujours une seconde chance aux exclus du système scolaire mais avec des possibilités de parcours différenciés. Le dispositif CQP apparaît beaucoup plus rigide en étant ancré dans l'apprentissage informel artisanal.

Il apparaît donc souhaitable, malgré les succès atteints par l'implantation de la formation du type dual dans certains pays, de ne pas en faire le modèle unique de formation professionnelle en alternance pour les micro- et petites entreprises.

Différents dispositifs avec des modalités d'alternance variables sont en cours d'expérimentation dans différents pays et mériteraient d'être étudiés dans leur pertinence et leur impact. Il s'agirait de vérifier également comment ils peuvent contribuer à l'évolution des contrats d'apprentissage existants dans les microentreprises ou à les y introduire dans celles qui seraient partie prenante de cette évolution.

Dans cette recherche de diversification des modalités de formation, l'attention devra être portée aux dimensions suivantes dans l'ingénierie de formation : (a) l'explicitation des engagements réciproques des acteurs de la formation à travers le contrat qui les lie, (b) la progressivité de la formation et la complémentarité entre les volets « entreprise » et « centre formel », (c) la qualité de la formation au regard des référentiels de compétences établis avec les professionnels, et (d) le partage de responsabilité entre les représentants des milieux professionnels et ceux de la formation professionnelle, aussi bien pour l'organisation de la formation que sa certification.

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 4 : POURSUIVRE ET CONSOLIDER L'ÉDUCATION DES JEUNES APPRENTIS

L'expérimentation du PAFPA confirme la pertinence et l'efficacité des actions de mise à niveau des jeunes dans les savoirs de base – lire, écrire et compter – aussi bien pour l'apprentissage informel que pour la réussite dans une formation en alternance. Cet appui permet au jeune apprenti de s'adapter au mode de transmission de connaissances de l'école formelle et à la langue de communication de ce milieu. L'acquisition des compétences techniques et transversales en est facilitée.

Par ailleurs, l'organisation de ce type de formation en amont de l'entrée en alternance réduit les inégalités face aux tests d'entrée de ces dispositifs post primaires. De nombreux jeunes ont quitté l'école bien avant l'âge auquel ils peuvent se présenter à une formation de type dual ou à un certificat de compétences, et leurs acquis scolaires doivent être réactivés s'ils n'ont pas été entretenus dans la vie courante ou dans l'atelier. Ces initiatives soutiennent donc les stratégies de développement de la formation par apprentissage.

Les formations en gestion organisées en fin d'apprentissage révèlent les besoins de formation complémentaire des jeunes en vue de leur insertion, notamment en éducation financière et/ou compréhension du monde économique.

Les parcours de formation des jeunes bénéficiaires du PAFPA témoignent aussi de la progressivité de la professionnalisation que la formation par apprentissage organise entre l'école et l'entreprise. Elle permet d'assurer un continuum entre éducation, formation et emploi dans les parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Systématiser les initiatives d'alphabétisation fonctionnelle et/ou de préparation à l'insertion soutient les stratégies de développement de la formation par apprentissage. Cela contribue également aux politiques éducatives en ciblant des publics en déperdition scolaire qui n'ont pas toujours accès aux activités qui les concernent compte tenu de leur vie active.

> PISTE DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE 5 : DÉVELOPPER DES APPROCHES DE TYPE PROCESSUS

L'expérience béninoise met également en lumière des facteurs de blocage dans le processus d'institutionnalisation du CQP. Les principaux goulots d'étranglement de l'extension de la formation par apprentissage de type dual au Bénin sont identifiés par les pouvoirs publics et leurs partenaires : une partie de la population cible n'a pas accès au dispositif de formation du fait du nombre limité de métiers pour lesquels elle est organisée, des conditions d'entrée, de l'éloignement des centres qui préparent au CQP, et de la faible motivation de certains patrons et parents. Les capacités de formation sont encore insuffisantes, insuffisamment diversifiées et de faible qualité, dans les deux versants du dispositif de type dual. L'efficacité de la formation en terme d'employabilité et son impact en terme d'insertion sont encore très en deçà des besoins de la population cible.

Les facteurs de blocage sont liés aux caractéristiques de la stratégie d'implantation du dispositif dual et de l'évolution de la dynamique d'acteurs au Bénin : une stratégie de transformation progressive de l'existant a permis d'implanter le CQP mais n'est pas très favorable à l'innovation en dehors du périmètre bien maîtrisé par ses acteurs. La consolidation du dispositif institutionnel a pris le pas sur le processus de changement⁴⁵. L'extension de la formation par apprentissage de type dual se limite en conséquence aux métiers où les organisations professionnelles sont les plus actives et où des centres privés ont pu s'implanter. En reposant sur l'apprentissage traditionnel, qui organise non seulement la formation interne mais également la production, le dispositif de type dual évolue peu dans sa durée et son rythme. Par ailleurs, l'approche participative valorisée dans l'élaboration ou la révision des chartes de compétences devient peu efficace et efficiente face à l'étendue de la catégorisation des métiers (210 métiers répertoriés).

Les freins au développement de la formation par apprentissage se situent également dans ses mécanismes de financement. Les entreprises du secteur informel et les familles des groupes sociaux vulnérables assument la plus grande partie des charges de la formation à travers leurs contributions à l'apprentissage informel. Par l'origine de leurs ressources et la diversification de leurs missions, les fonds de financement de la formation professionnelle ne sont pas en mesure de jouer leur rôle d'impulsion et de soutien pertinent et efficace aux besoins des secteurs porteurs.

Il s'agit donc de relancer la démarche d'innovation qui a été porteuse au Bénin. L'extension et la diversification des dispositifs de formation par apprentissage nécessitent de négocier de la souplesse dans l'organisation des formations, de tester différentes modalités avec de nouveaux acteurs économiques et d'engager une réforme des fonds de formation professionnelle. La rénovation du contrat d'apprentissage en 2008 offre déjà un cadre favorable, en prenant en compte l'ensemble des acteurs économiques (industrie, commerce, agriculture et artisanat) et en étant ouvert dans les dispositions d'alternance qui peuvent être organisées. Plusieurs projets en cours ou prévus s'engagent dans cette voie : l'AFPIJE sur financement AFD, le CEJEDRAO (BIT /DANIDA) et les projets soutenus par la coopération suisse. Dans la continuité des étapes précédentes, ces projets concernent des territoires différents avec des partenariats

spécifiques, charge aux institutions nationales de capitaliser ces expériences dans un processus cohérent et de maintenir l'ensemble dans les objectifs de la politique publique.

En Mauritanie, la stratégie de développement de la formation par apprentissage est esquissée mais le début d'opérationnalisation à travers le PAFPA doit encore être consolidé notamment sur le contenu des accords contractuels et le rôle des acteurs mobilisés pour le pilotage et l'organisation de ces formations.

Dans les deux cas de figure, on ne peut que rappeler l'intérêt d'une approche selon une logique de processus, c'est-à-dire « d'analyse, de prise de décision et de planification du jalonnement qui s'applique à l'ensemble des opérations à mettre en œuvre. » Elle est importante quand il s'agit de soutenir une dynamique pluri-acteurs qui doit concilier innovation et institutionnalisation et prendre en compte des expérimentations conduites dans des projets qui n'ont ni les mêmes territoires d'intervention ni les mêmes partenaires.



Jeune fille titulaire d'un Certificat de compétences – Mauritanie / Rosso.

© Christine Under Gonçalves / GRET

⁴⁵ Ce risque de blocage lié à une institutionnalisation trop importante a été pointé par les principaux partenaires techniques et financiers (Coopération suisse et AFD).

ANNEXES

ANNEXE 1 : SERVICES DE CONSULTANCE DANS LE CADRE DU PAFPA - PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE AU BÉNIN ET EN MAURITANIE

DOSSIER D'APPEL D'OFFRE - TERMES DE REFERENCES POUR L'ETUDE DE CAPITALISATION : HYPOTHESES ET PROBLEMATIQUES

Bien que décrit comme un dispositif de formation pertinent pour répondre aux enjeux de professionnalisation de la main d'œuvre en Afrique subsaharienne, les différentes expériences de formation par apprentissage de type dual, même les plus anciennes, peinent à se déployer et à passer à l'échelle. Le Gret et ses partenaires souhaitent comprendre les raisons de ces difficultés, identifier les freins essentiels au développement de l'apprentissage de type dual et, aux vues de ces derniers, réinterroger la pertinence de leur approche.

Les hypothèses sur lesquelles se basent le Gret et ses partenaires concernant les difficultés auxquelles se heurte la formation par apprentissage peuvent être réunies autour des quatre problématiques suivantes :

Hypothèse 1 : Problématique relative au financement et au coût de la formation : la formation par apprentissage de type dual est souvent décrite comme étant moins coûteuse que la formation résidentielle (délivrée uniquement en centre). Son déploiement semble néanmoins se heurter à des problématiques de disponibilité de financement. Dans ce contexte, le Gret et ses partenaires seraient intéressés à obtenir des éléments concrets et objectifs relatifs :

- au coût de la formation : il s'agirait de valider ici si la formation par apprentissage est réellement moins coûteuse que la formation résidentielle ;
- aux mécanismes de financement en place : quelles modalités de financement prévoir et quels acteurs impliquer pour financer la formation par apprentissage de manière durable et suffisante pour un déploiement à l'échelle nationale ? En Mauritanie, où l'expérience de la FPA est récente, il s'agira notamment de dégager des pistes de recommandations en vue d'une reprise du dispositif sur budget de l'État et la façon dont le FAP-FTP, à l'image d'autres fonds de financement de la formation en Afrique subsaharienne, pourrait contribuer à la prise en charge de ce type de formation.

Hypothèse 2 : Problématique relative à la pertinence de la formation : la formation par apprentissage de type dual est également présentée comme étant plus insérante que la formation résidentielle. Le Gret et ses partenaires l'Inap-FTP et le BAA souhaiteraient avoir des éléments concrets et objectifs sur cette hypothèse au regard notamment du parcours d'insertion des jeunes : la formation par apprentissage de type dual, plus structurée que l'apprentissage traditionnel et débouchant sur l'obtention d'un diplôme, permet-elle réellement aux jeunes de progresser professionnellement ? Leur permet-elle de mieux se positionner sur le marché de l'emploi qu'un jeune ayant suivi une formation résidentielle de niveau équivalent et qu'un jeune ayant suivi un apprentissage en secteur informel « non rénové » ? Cette formation présente-t-elle un intérêt réel pour les jeunes, si ceux-ci s'insèrent principalement via l'auto-entrepreneuriat, en créant leur entreprise en secteur informel ? Si le parcours d'insertion des jeunes apprentis du secteur informel reste principalement circonscrit au secteur informel, quelles approches complémentaires concevoir pour accompagner ce parcours d'insertion ? Enfin, au regard de l'insuffisance de données objectives susceptibles de démontrer l'efficacité et l'efficacité de l'apprentissage de type dual, quels outils de suivi-évaluation concevoir afin de mesurer efficacement et de manière réaliste (au regard des pas de temps des projets) les performances des dispositifs de formation par apprentissage de type dual qu'ils soutiennent ?

Hypothèse 3 : Problématique relative à l'approche pédagogique de la formation par apprentissage de type dual : l'apprentissage de type dual repose sur la pédagogie de l'alternance, une partie de la formation étant délivrée en entreprise et l'autre en centre de formation. Cette approche semble néanmoins se heurter à plusieurs difficultés relatives notamment à :

- la formation des formateurs en centre de formation, et leur capacité à s'adapter à une formation basée sur l'approche par les compétences, en lien avec le monde du travail ;
- la formation des maîtres artisans: la transmission de compétences du tuteur vers l'apprenti se heurte à la limite des compétences des tuteurs, qui ne sont aptes à former les apprentis qu'à la hauteur de leurs propres compétences.

Quelles sont les approches possibles pour travailler sur ces goulots d'étranglement ?

Hypothèse 4 : Problématique relative à la mobilisation des acteurs : le système d'apprentissage de type dual mobilise plusieurs types d'acteurs, dont les principaux sont les institutions publiques nationales, les organisations professionnelles et tuteurs en entreprise, et les centres de formation. En fonction des pays, d'autres acteurs, tels que les collectivités ou encore les associations de jeunes ou de parents d'apprentis, peuvent également jouer un rôle. Le bon fonctionnement du dispositif de formation de type dual repose sur la mobilisation et la motivation de ces acteurs. Dans ce cadre, le Gret et ses partenaires s'interrogent sur les approches possibles pour motiver et accompagner ces acteurs afin de favoriser leur implication efficace dans le dispositif. En particulier, comment concevoir des appuis et des éléments de motivation afin qu'ils soient soutenablement financièrement et qu'ils puissent se pérenniser (dans une perspective de pérennisation du dispositif sur budget de l'État et de son déploiement à l'échelle nationale) ? Cette question se pose en particulier concernant la mobilisation des entreprises et de leurs organisations professionnelles. Elle soulève également la problématique de la structuration des acteurs (des organisations professionnelles notamment).

ANNEXE 2 : NOMBRE DE MÉTIERS ET D'APPRENTIS GLOBAL PAR ANNÉE DANS LE DISPOSITIF DE TYPE DUAL DE 2001 A 2012 AU BÉNIN

Année	Métiers	Effectifs
2003	Mécanique 2 roues (01)	160
2004	Mécanique 2 roues, coiffure, coupe-couture (03)	510
2005	Mécanique 2 roues, coiffure, coupe-couture, froid et climatisation (04)	913
2006	Mécanique 2 roues, coiffure, coupe-couture, froid et climatisation, électricité, plomberie, maçonnerie (07)	1 303
2007	Mécanique 2 roues, coiffure, coupe-couture, froid et climatisation, électricité, plomberie, maçonnerie, menuiserie, construction métallique (09)	2 618
2008	Mécanique 2 roues, coiffure, coupe-couture, froid et climatisation, électricité, plomberie, maçonnerie, menuiserie, construction métallique, mécanique auto, tissage revêtement(12)	3 334
2009	Mécanique 2 roues, coiffure, coupe-couture, froid et climatisation, électricité, plomberie, maçonnerie, menuiserie, construction métallique, mécanique auto, tissage revêtement (12)	3 882
2010	Mécanique 2 roues, coiffure, coupe-couture, froid et climatisation, électricité, plomberie, maçonnerie, menuiserie, construction métallique, mécanique auto, tissage, photographie revêtement(13)	3 496
2011	Mécanique 2 roues, coiffure, coupe-couture, froid et climatisation, électricité, plomberie, maçonnerie, menuiserie, construction métallique, mécanique auto, tissage, photographie (12)	2 041
2012	Mécanique 2 roues, coiffure, coupe-couture, froid et climatisation, électricité, plomberie, maçonnerie, menuiserie, construction métallique, mécanique auto, tissage, photographie(12)	4 419

Sources : DAFoP. Service en charge des statistiques

ANNEXE 3 : PERSONNES RENCONTRÉES AU BENIN

Bureau d'appui aux artisans

- M. Cyr Comlan DAVODOUN, Directeur et coordonnateur PAFPA
- M. Calixte Roger AÏHOU, Chef d'antenne Ouémé Plateau, chargé de projet PAFPA
- M. Yévi KEDJI, chargé de projet PAFPA
- M. Lémou ALFA
- M. Pierre THOO

Gret

- Mme Christine UHDER GONCALVES, chargée de mission Formation professionnelle, Appui à la petite entreprise

Centres de formation : directeurs et formateurs

Centre Aurélie Coiffure à Porto Novo :

- Mme Aurélie TOUDONOU, Directrice
- Mme Victoire ASSABA, formatrice en techniques de coiffure
- Mme Stella MARTIN, formatrice en techniques de coiffure. Également esthéticienne dans son salon.
- Mme Lucile HOUNTONDJI, formatrice en technique de coiffure. Également coopératrice salésienne de Don Bosco.
- Mme Irène MANTANVI, formatrice en technique de coiffure. A un salon de coiffure.
- Mme Christelle TOUDONOU, formatrice en français fonctionnel.

Centre de formation en coiffure de Pobé

- M. Raphaël KOUKPAKI, chef du centre de formation Coiffure CFB CED et artisan coiffeur

Lycée technique de Pobé

- M. Magloire GUEDENON, Chef du service Relations extérieures et prestations de services
- M. Samson ADJIBAABI, comptable

Centre de coiffure/couture de Kétou

- Mme Marie Thérèse OROBIYI, Directrice du centre Sagesse de Parakou, promotrice du centre de coiffure/couture de Kétou

Centre de formation élégance féminine de Porto Novo

- Mme Thérèse BALOITCHA, directrice
- M. Achille BALOITCHA, formateur en mathématiques et en gestion
- M. K R Khaleres HELOU, Formateur en français
- Mme Clarisse DA SILVA Formatrice en coupe couture
- Mme Valérie FANOU, formatrice en coupe et couture

- M. Raoul OYANIYI, Formateur chargé du suivi
- M. René Sourou ONIGBE, Formateur chargé de suivi

Centre de formation Esthétique Vidéo de Porto Novo

- Mme Eugénie VIHOUANMETO
- 3 formateurs en gestion, culture générale et photo-vidéo

École professionnelle d'esthétique et de coiffure Gemma Porto Novo

- Mme Gemma TODJINO DEGUENON AFFOUTOU, directrice

Institut de beauté africaine de Porto Novo

- M. Siakou AMOUSSA

Centre de perfectionnement et de formation en coiffure et esthétique Nath de Porto Novo

- Mme Nathalie KOUNOU

Centre de formation et de perfectionnement en coiffure florissante d'Avrankou

- Mme Henriette ABLESSOU

Centre de formation professionnelle des artisans Couture/coiffure d'Agongo

- M. Sosthène BABATOUNDE

Centre de formation Madorite en couture, coiffure et esthétique de Porto novo

- Mme Opportune LANCOUTIN

Centre de formation FrancePhotographie vidéographie de Porto Novo

- M. Léonce Raphaël AGBODJELOU

Centre de formation en coupe couture et gestion de Podji-Agué, Sèmè-Podji

- M. Michel HOUSSOU

Centre de formation A.I.H Ideale Coupe Couture de Porto Novo/Dodji

- M. Saïdou YAYA

Collectifs d'artisans

Pobé :

- M. Georges OGOUBEYI, Président du collectif d'artisans
- M Fidèle CHANGO, Secrétaire général du collectif d'artisans

Kétou :

- M. Mariano ABIMBOLA, Maître électronicien et Président du collectif d'artisans
- Mme Lydie ELEGBEDE, Couturière et trésorière du collectif d'artisans

Porto Novo :

- M. Léonce AGBODJELON, Président (également directeur centre photo vidéo porto novo)
- M. Sylvestre LAGOYE, Secrétaire du collectif d'artisans
- M Atoubou S. AMOS, organisateur du collectif d'artisans

Artisans (autres que formateurs)

- M. Aboudou Razaki ASSANI, Artisan Brodeur à Pobé et 2 apprentis sur leur lieu de travail
- M. Christian ABIOLA, Patron photographe à Kétou, et 2 apprentis, dont 1 ayant suivi une formation de mise à niveau
- M. Fidèle EITCHA, Couturier et 2 apprentis à Kétou ayant suivi la formation de mise à niveau
- Patron couturier et 8 apprentis à Porto Novo, dont 1 ayant suivi la formation de mise à niveau
- 23 apprentis ayant terminé le CQP et ayant bénéficié d'une formation CREE en coiffure à Porto Novo (Centre Auréal Coiffure)
- 8 apprentis en couture coiffure ayant suivi la formation de mise à niveau à Pobé
- 5 apprentis ayant suivi mise à niveau à Kétou
- 9 apprentis en formation couture à Porto Novo (élégance féminine) dont 3 ayant bénéficié d'une formation CREE post CQP
- 14 apprentis ayant suivi la formation CREE post CQP en photo-vidéo à Porto Novo (centre esthétique vidéo)
- ⇒ Soit 4 patrons en dehors de ceux qui ont une responsabilité dans un collectif d'artisan ou une activité de formation dans le dispositif de type dual
- ⇒ Et 60 apprentis (4 ont été vus en centre de formation et dans leur atelier).

Enseignants – mise à niveau Pafpa

- M. Odjo Babalola ALLACHE, enseignant mathématiques à Pobé
- M. Adrien Adémir ADEOTI, instituteur à la retraite à Kétou
- Mme Yvelte AWOUEKOUN, formatrice en mathématiques Porto Novo
- Mme Christine ADANOU, enseignante en français Porto Novo

Communes

Pobé :

- M. Saliou AKADIRI, Maire
- M. Julien AVENI, Point focal artisanat

Kétou :

- M. Saliou Salami OSSENI, Maire
- M. Daouda Adébo Adissa GIBRIL, Point focal artisanat et Secrétaire Général de la mairie
- M Carlos HOUNSINO, Point focal Éducation. Chef du service Statistiques

Institutions nationales

DAMA : Direction de l'Apprentissage et des métiers artisanaux. Ministère de la Culture, de l'Alphabétisation, de l'Artisanat et du tourisme

- M. Alain Aliyou BELLO, Directeur
- M. Robert SINKENI, chef de service

Ministère du Travail et de la Fonction publique :

- M. Rufin AKIYO, Directeur Général du Renforcement des Capacités et de l'Employabilité (DGRCE)
- M. Mohamed Rachid ABOU ZOUNON, Directeur de la Formation Continue et de la Main d'œuvre et de l'Apprentissage (DFCMA)
- M. Gauthier ATINDEHOU, Chef de service Apprentissage
- M. Daniel AFFOFJOU, Chef de service Formation continue

Union des chambres interdépartementale des métiers du Bénin UCIMB :

- M. Soufianou IMOUROU, Président
- M Séraphin FADEI de Pahou

Confédération Nationale des Artisans du Bénin (CNAB) :

- M. Benoit SAKOU, Président

Réseau national des centres de formation privés ReNaCeFoP :

- Mme Hazoumé Béatrice ZOUNMENO, Présidente du Réseau National et Directrice Black Style Coiffure Porto Novo
- M. Deryck Francisco AZE, Secrétaire du Réseau national et Directeur du centre de formation Prodogbo du Mono Couffo

Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion Professionnelle (MESFTPRIJ) :

- M. Gilbert MIGAN, Conseiller technique

DAFOP :

- M Ibrahima KPEKPASSI, Directeur
- M. Romuald ODOUMBOUROU
- M. Alain DOSSA

Igpm - Inspection Générale Pédagogique du Ministère :

- M. Didier TOKPO

UPP/RIJ :

- Mme Clarisse GUEZODJE DEDEGEBE

Swisscontact :

- M. Michael DANGELMAYER, Directeur
- Mme Christiane DEHOUE, Coordinatrice opérationnelle

CNAB :

- M. Servais PADONOU, Secrétaire général

FUPRO-BENIN Fédération des Unions de producteurs du Bénin :

- M. Dominique DANSOU
- M. Félix Allada AHOTONOU, Président de l'Union des producteurs du Sud Bénin, ARPA/URCCPA

DAOP :

- M. Serge ADANHOUNDI

BIT :

- M. Roger ADANHOUNZO, Expert B.I.T en charge des questions relatives à la création d'emploi pour les jeunes
- M. Maxime SOGBOSSI, Expert TREE. Projet CEJEDRAO

FODEFCA :

- M. Moussa YACOUBOU, Secrétaire exécutif adjoint

HELVETAS :

- M. Bruno POITEVIN, Directeur de programme
- M.Tengandé François NIADA, Conseiller régional Afrique de l'Ouest Éducation et Formation Professionnelle

Délégation de l'Union Européenne :

- Mme Francesca MALAGUTI, Chargée de programmes-Section « Social et Bonne gouvernance ».

ANNEXE 4 : PERSONNES RENCONTRÉES EN MAURITANIE**Inap-FTP**

- M. Melainine Mohamed OULD EYIH, Directeur et coordinateur du PAFPA
- M. Housseinou KASSOUGUÉ, Chef Département Ingénierie de la FP, Chargé de projet PAFPA
- M. Dia SEIDOU, Méthodologue INAP-FTP
- M. Dièye SALIOU, Méthodologue INAP-FTP

Gret

- M. Samassa NALLA, Représentant du Gret en Mauritanie
- Mme Gaëlle CORCUFF, Chef de projet - Cap Insertion
- M. Moustapha FALL, Conseiller Insertion au projet Cap Insertion
- M. Amar MOULID, Conseiller Insertion au projet Cap Insertion

Centres de formation : directeurs et formateurs**Lycée de Formation Technique et Professionnel (LFTP) Atar**

- M. Cheikh ABDELLAHI OULD BABA, Directeur
- M. Mohamed LEMINE O. SLEIMANE, formateur Froid et Climatisation
- M. Yacoub DIAKITE, formateur en français
- M., Conseiller Pédagogique

Lycée de Formation Technique et Professionnel (LFTP) Boghé

- M. M'Rabih OULD ABDELRAZAGH, Directeur
- M. Kane SOULEYMANE, formateur, machinisme agricole
- M. Mohamed SALEM ELHACEN, formateur et conseiller d'apprentissage PAFPA
- M. Sarr ALY, formateur en GMP
- M. Sy ALASSANE, formateur en construction métallique
- M. DIALLO et Mme SENE, formateurs en couture à l'école de couture associée au LFTP pour la formation en couture

Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnels (CFPP) Rosso

- M. El Khory OULD ETHMANE, Directeur
- M. Ibrahima SY, Chef de travaux
- M. Amadou DEH, Conseiller d'apprentissage PAFPA
- M. Ould MOCTAR, Formateur machinisme agricole
- M. Kalidou NDIAYE, Formateur machinisme agricole
- M. Amadou ABDOUL, Formateur maçonnerie
- M Amadou SADIO, Formateur Électricité Bâtiment
- M. Ahmed Salem THIOYE, Formateur froid

Centre de formation et de perfectionnement professionnels (CFPP) Nouakchott

- M Mohamed LEMINE OULD SAYID, Directeur
- M., Conseiller Pédagogique

Centre de formation et de Perfectionnement féminin (CFPP) Nouakchott

- Mme Seyida MINT AHMEDOU, Directrice
- M Mohamed Lemine OULD GHORDAM, Conseiller d'apprentissage

- Mme Maimouna MINT AHMEDOU, Conseillère d'apprentissage
- Mme Oum El Vally AHMED, Conseiller d'apprentissage
- Mme Félonza ZID, Formatrice
- Mme Nané MINT ALY, Formatrice
- Mme Zeinebou MINT BAH, Formatrice
- Mme Jemile MINT KHLILE, Formatrice cuisine et pâtisserie
- Mme Lala MINT LEKHLIR, Formatrice gestion
- Mme Salimata KANE, Formatrice en cuisine et pâtisserie

Centre de formation Caritas

- M. Thiam BOCAR, directeur
- Trois formateurs : menuiserie et mécanique automobile

Organisations professionnelles

Fédération des Prestataires de Service (FPS)

- M. Saleck OULD ABDELRAOUF, Président
- M. El Hadji ALI BA, Représentant à Rosso
- Mme Fatimata HAYMOUD, Coordinatrice des activités
- M. Mamadou GUEYE, Membre BTP

Fédération Nationale des Travailleurs de l'Automobile (FNAT)

- M. Mohamedna OULD ABDEL JELLIL, Président
- M. Mohamed Mahmoud OULD SIDI, chargé du suivi des apprenants
- M. Mallé CISSOKO, membre du bureau

Fédération Régionale de l'Artisanat et des Métiers (FRAM)

- M. Ely OULD SNEIBA, Vice-président (Atar)

Union des Coopératives Agricoles de Boghé (UCAB)

- M. Daouda NDIAYE, Président

Responsables d'entreprises et bénéficiaires de formation

- M. Mallé CISSOKO, Entreprise de soudure métallique (Nouakchott)
- M. Babacar DIAGNE, Entreprise de peinture (Nouakchott)
- Mme Médoune MBAYE, Entreprise de couture Rosso, 3 apprenties dans la 1ère promotion, 2 dans la 2ème
- Mme Aissatou MBODJ, Entreprise de coiffure Rosso, 4 apprenties
- M Ali BA, Entreprise de mécanique agricole, Rosso
- M. NDIAYE, Entreprise de machinisme agricole Rosso
- Mme Rokary WADE, Entreprise de coiffure et 2 apprenties
- Mme SOW, Coiffeuse et 2 apprenties
- M. Alioune SOW, Entreprise de mécanique automobile, Boghé, 6 apprentis dont 3 sortis du dispositif PAFPA
- Atelier Soko, Entreprise de mécanique auto à Boghé, 9 apprentis dans le garage (dont 3 formés et 2 en cours de formation)
- M. Mohamadou BA, Entreprise de de soudure – carrosserie à Nouakchott, 5 apprentis
- M. Ely OULD SNEIBA, Entreprise de menuiserie, Atar, 4 apprentis
- M. Mohamed SALOUM IDRIS, Entreprise de menuiserie, Atar, 3 apprentis
- M. SOW, Plâtrier Nouakchott et un apprenti
- Mme DIOP, Entreprise de coiffure à Nouakchott et 2 apprenties
- Mme YACINE, Entreprise de coiffure à Nouakchott et 5 apprenties

Institutions nationales

Direction de la formation professionnelle

- M. Mohamed OULD RAJEL, directeur adjoint
- Chefs des différents services

Direction de l'artisanat

- M. Brahim OULD NDAH, directeur
- M Diallo Oumar AMADOU, Wally de Atar

Délégation de l'Union Européenne

- Mme Siham ZANIFI, Chargée de programme

AFD

- M Florent SASSATELLI, chargé de projets secteurs sociaux

ANNEXE 5 : BIBLIOGRAPHIE

Documentation du projet : cadre général

- Appel à propositions de l'UE et Proposition technique du Gret
- Convention de subvention UE et avenants
- Rapports narratifs du Gret à l'UE et demandes d'avenants
- Compte rendu des réunions de comité de pilotage
- Documents de gestion administrative et financière, notamment les échanges sur les procédures UE
- Rapports de la mission de monitoring UE : rapport général et pour chaque pays et commentaires complémentaires Gret-INAP-BAA

Documentation du projet : Mauritanie

- Études sectorielles pour le choix des filières de formation par apprentissage
- Diagnostic de situation des centres de formation au démarrage du projet
- Conventions entre l'INAP-FTP et les Centres de formation, et entre l'INAP-FTP et les organisations professionnelles
- Rapports de suivi interne de l'INAP-FTP : rapports de missions dans les centres
- Produits techniques et méthodologiques de l'INAP-FTP :
 - États de suivi des bénéficiaires produits par l'INAP-FTP
 - Comptes rendus des comités de suivi
 - Rapports des visites d'échanges au Bénin et en Tunisie
- Rapports d'activités de Cap Insertion

Documentation du projet : Bénin

- Diagnostic de situation des centres de formation au démarrage du projet
- Rapports de suivi interne des activités produits par le BAA
- Produits techniques et méthodologiques du BAA :
 - États de suivi des bénéficiaires produits par le BAA
 - Rapports des visites d'échanges à l'île Maurice et à La Réunion

Cadre de politiques publiques et autres programmes

En Mauritanie :

- Document de stratégie Nationale de formation professionnelle
- Documents de présentation des missions et de l'organisation de l'INAP-FTP et de la DFTP
- Textes réglementaires de la formation professionnelle adoptés ou en version provisoire
- Documents ou note de synthèses des projets d'appui à la formation professionnelle en cours d'exécution
- Rapport d'évaluation du projet Cap Insertion en Mauritanie.

Au Bénin :

- Politique nationale de l'emploi 2010-2014 », Ministère de la microfinance, de l'emploi des jeunes et des femmes, Cotonou, février 2010
- Plan Décennal de développement du Secteur Educatif 2006-2015 », Ministère de l'enseignement secondaire, de la formation technique et professionnelle, Cotonou, 2006
- Décret n°2005-118 du 17 mars 2005 portant orientation et introduction du système d'apprentissage dual dans l'enseignement technique et la formation professionnelle au Bénin », Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, Cotonou, 2005 – et Décret n°2005-117 du 17 mars 2005 portant certification des qualifications professionnelles par apprentissage, Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, Cotonou, 2005
- Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes, Organisation et Fonctionnement du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, la Reconversion et de l'insertion des Jeunes
- Ministère de l'enseignement secondaire et de la formation technique et professionnelle, de la reconversion et de l'insertion des jeunes, Document sommaire de la nouvelle réforme de la formation technique et professionnelle au Bénin, Draff, 2012

- Swisscontact Bénin, Document de capitalisation du projet de formation et d'insertion professionnelle des jeunes diplômés du CQP
- Gret/BAA étude de faisabilité du projet AFPIJE : Appui à la formation professionnelle et à l'insertion des jeunes. AFD. 2012

Articles, rapports sur le développement de la formation par apprentissage

- BIT (2012), « L'amélioration des systèmes d'apprentissage informel », Un guide de réflexion. Bureau International du Travail, Département des compétences et de l'employabilité. Genève 2012 & Note d'orientation pour les politiques.2012
- Abriac D, Rathelot R, Sanchez R (2009) « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles ». Formations et emploi, coll. Insee références, Insee, p 57-74
- C.C Davodoun. (2013) « Les examens de fin d'apprentissage : un catalyseur de développement ». BAA
- Gauron, A. (2013), « Le défi de l'emploi des jeunes et des réformes des dispositifs de formation professionnelle », L'Actualité des services aux entreprises, n° 25, Gret, Nogent sur Marne
- S.A Hart (2013) « Apprentissage formel, non formel et informel. Des notions difficiles à utiliser. Pourquoi ? » OCE. UQAM.. Vol 4.N°2
- Huyghe Mauro A., Gérard E, Parodi E. (1999). «Les apprentissages en milieu urbain. Formation professionnelle dans le secteur informel en Afrique. Analyse par pays: Mali, Sénégal, Bénin et Mauritanie »,DGCID. Ministère des Affaires Étrangères, Paris. 1999
- Huyghe Mauro A, Barlet S, Gauron A (2013) « L'insertion des jeunes en Afrique subsaharienne. De quoi parle-t-on ? » L'Actualité des services aux entreprises. Gret/AFD N° 25. Juin 2013
- MCAAT-CEJEDRAO-BIT. (2013) « Données harmonisées des coûts et durée de l'apprentissage des métiers artisanaux au Bénin. » et « le financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Une proposition innovante pour le Bénin »
- Ould Mohamed Lemine H (2009) « Étude d'appui en matière d'information sur l'offre de formation à l'artisanat en Mauritanie ». Direction de l'Artisanat. RIM. PNUD. Nouakchott
- VITI Fabio (2005) « Travailler pour rien » L'apprentissage en Côte-d'Ivoire urbaine (Abidjan, Toumodi), Cahiers d'études africaines, 2005/3 n° 179-180, p. 1037-1068
- Walther R. (2006) « La formation professionnelle en secteur informel. Rapport sur l'enquête de terrain au Bénin. » AFD. Document de travail. (en collaboration avec E Filipiak et C. Uhder)
- W Walther R. R (2008) « Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest. vers une meilleure insertion professionnelle des jeunes ». AFD. (en collaboration avec E. Filipiak)
- Walther R, Savadogo B (2010) « Les coûts de formation et d'insertion professionnelles. Les conclusions d'une enquête de terrain au Burkina faso. » AFD Document de travail 2010
- Walther. R. Uhder. C. (2014) « Étude sur le financement de la formation professionnelle ». 2014. AFD. ADEA
- Walther R. (2013) « Étude sur le développement des compétences dans l'économie informelle ». Commission Européenne. 2013
- Perspectives économiques en Afrique – 2010 », O.E.C.D/B.A.D, Paris, 2011

ANNEXE 6 : ÉQUIPE D'ÉVALUATION ET DE CAPITALISATION

L'équipe qui a conduit les deux études de capitalisation et d'évaluation est composée de :

- Annick Huyghe Mauro, consultante, chef de mission dans les deux pays et responsable de la production des rapports et de leur restitution
- Boubakar Savadogo, consultant, associé aux deux études dans les deux pays
- Youssouf Cissé, consultant associé aux deux études en Mauritanie
- Richard Walther, consultant, pour un appui à l'analyse des résultats et des conclusions ainsi qu'à la formulation des recommandations proposées par l'équipe de consultants.

AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Institution financière publique et solidaire, l'AFD est l'acteur central de la politique de développement de la France. Elle s'engage sur des projets qui améliorent concrètement le quotidien des populations, dans les pays en développement, émergents et l'Outre-mer. Intervenant dans de nombreux secteurs - énergie, santé, biodiversité, eau, numérique, formation-, l'AFD accompagne la transition vers un monde plus sûr, plus juste et plus durable, un monde en commun. Son action s'inscrit pleinement dans le cadre des objectifs de développement durable (ODD). Nos équipes sont engagées dans plus de 4 000 projets à fort impact social et environnemental dans les Outre-mer français et 115 pays. En 2018, l'AFD a engagé 11,4 milliards d'euros au financement de ces projets.



www.afd.fr

Twitter : @afd_france

Instagram : afd_france

5 rue Roland Barthes – 75598 Paris Cedex 12 – France – tél : +33 1 53 44 31 31

Novembre 2015