

**LES DETERMINANTS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES
DIPLOMES DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
D'ABOMEY (BENIN) : ENTRE FACTEURS INDIVIDUELS ET
ORGANISATIONNELS**

Raymond-Bernard Ahouandjinou

Virgile K. E. Adanhoume

Et

Alkassoum Maiga

*Centre d'Etudes et de Recherches en Education et Interventions sociales pour le
Développement (CEREID/INJEPS/UAC)*

ahouandjinou3@gmail.com

Résumé

La présente recherche a pour objectif d'examiner les déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés du CQP issus de la promotion 2014 formés au Centre de Formation Professionnelle d'Abomey. Elle a été mise en œuvre grâce à une approche qualitative avec l'utilisation de la technique à choix raisonné. Plusieurs facteurs d'ordre individuel et organisationnel limitent l'accès à l'emploi des jeunes. Les résultats de la recherche font état de ce que la faible connaissance des diplômés du CQP par rapport aux dispositifs d'accompagnement socioprofessionnel influence négativement leur insertion dans la vie professionnelle. Au titre des facteurs organisationnels influençant l'accès au marché des jeunes diplômés du CQP, on peut noter la forme du recrutement, l'inexistence d'un dispositif post-formation, les difficultés d'organisation sur le marché de l'emploi.

Mots-clés : Système d'apprentissage - Dual – Insertion.

Abstract

The objective of this research is to examine the determinants of the professional integration of CQP graduates from the class of 2014 trained at the Centre de Formation Professionnelle d'Abomey. It was implemented using a qualitative approach with the use of the reasoned choice technique. Several individual and organizational factors limit young people's access to employment. The results of the research show that the poor knowledge of CQP graduates in relation to socio-professional support systems has a negative impact on their integration into working life. Among the organizational factors influencing the access of young CQP graduates to the market, we can note the form of recruitment, the inexistence of a post-training system, and organizational difficulties on the job market.

Keywords: Learning system - Dual – Insertion.

Introduction

Le monde du travail des sociétés post-industrielles a connu de profondes transformations, R. Castel (1995). Un contexte caractérisé par de nouvelles formes d'organisation du travail, l'évolution de la technologie, l'exacerbation de la concurrence et le développement d'une compétitivité qui ne joue plus sur seulement le prix, mais aussi sur la qualité, la capacité d'apprentissage permanente de l'entreprise, B. Conter et C. Maroy (1999, p.9). Cette réalité du monde actuel fait que la crise de l'emploi, la pauvreté et la misère deviennent plus que jamais des sujets de réflexion dans presque tous les pays. Les résultats issus de la 101^e session de la conférence internationale du travail renseignent que près de 75 millions de

jeunes dans le monde sont sans emploi et 6 millions d'entre eux ont renoncé à chercher un emploi, Bureau International du Travail [BIT] (2012, p.10).

L'un des facteurs qui entretient les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, reste la poussée démographique. Or, l'Institut de Recherche et d'Application des Méthodes de développement l'[IRAM] (2013, p.15) souligne que la population africaine qui fait déjà face à un réel problème de chômage des jeunes, atteindra 2 milliards d'ici 2050 et le nombre d'arrivées annuelles sur le marché du travail en Afrique devrait passer de 17 millions en 2010 à 27 millions en 2030. En Afrique subsaharienne, 60% de la population à moins de 25 ans et 11 millions de jeunes entrent chaque année sur le marché du travail, Enquête sur la Transition vers la Vie Active [ETVA] (2012, p.14). Malgré une croissance économique soutenue depuis des années et des progrès en termes d'éducation et de formation, la question de l'emploi des jeunes et de leur employabilité reste un défi majeur pour les pays.

Le problème d'insertion socioprofessionnelle des jeunes est également un élément de réflexion au Bénin. Selon les données de la Commission Economique pour l'Afrique [CEA] (2018), la proportion des pauvres au Bénin s'accroît au fil des années depuis 2007 et, le taux de chômage en 2018 est de 2,4 %. La proportion des actifs occupés (39 %) de 15 à 64 ans travaille moins de 35 heures par semaine, Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie [EMICoV] (2015, p.17). Selon une étude ETVA (2012, p.11), environ 42,7 % des jeunes chômeurs béninois sont à la recherche d'un emploi pendant une durée supérieure à un an. À l'instar

des autres pays, le Bénin fait face au problème d'emploi des jeunes avec une population qui ne cesse de croître. Selon la projection 2012 des Nations Unies, la population béninoise passera de 9.510.000 habitants en 2010 à 22.137.000 d'habitants en 2030, H. Leridon (2015, p.19).

Pour relever le défi de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en Afrique subsaharienne, les institutions internationales préconisent la modernisation des systèmes d'enseignement et de formation technique et professionnel (EFTP) formel, informel et non formel axés sur le développement des compétences pour l'emploi et de la capacité d'entreprendre, Centre de Recherche et d'Information pour le Développement [CRID] (2014, p5).

Dès lors, il importe désormais d'appréhender ce volet d'éducation non formel comme une offre éducative parmi tant d'autres, afin d'assurer leur prise en compte dans les politiques et l'organisation de l'offre éducative nationale, A. Baba-Moussa (2012, p.9). Les avantages liés à la performance de l'apprentissage informel sont multiples pour l'emploi des jeunes : « améliorer les compétences techniques et professionnelles des jeunes et les rendre plus productifs est un moyen de briser le cercle vicieux et d'accroître leur employabilité de façon à améliorer leur chance d'obtenir un emploi décent et bien rémunéré », (BIT, 2012, p.2).

Au Bénin, la formation de type dual dans l'enseignement technique et la formation professionnelle est codifiée. Cette codification est actée à travers le décret n°2005-118 du 17 mars 2005 portant orientation et introduction du système d'apprentissage de type dual dans l'enseignement technique et la formation professionnelle au Bénin. Le Centre de formation

professionnelle d'Abomey (CFPA) fait partie des structures qui œuvrent pour le développement de la formation de type dual au Bénin. Il est situé derrière la prison civile, dans le quartier Adandokpodji. Il s'est assigné pour mission de faire des jeunes filles et des jeunes garçons (non scolarisés, en cours de scolarisation, déscolarisés précoces ou tardifs et diplômés sans emploi) des artisans et des citoyens mieux formés capables de s'insérer professionnellement. Ce type d'apprentissage en alternance (centre de formation et entreprise artisanale) qui associe la théorie à la pratique, a pour finalité de rendre compétitifs les apprentis artisans des métiers manuels sur le marché du travail, d'accroître leur employabilité et de faire d'eux des chefs d'entreprises capables de gérer au mieux les entreprises qu'ils auront à créer, B. Sidibé (2015, P.10).

Cependant, au Bénin « 99,0 % des entreprises artisanales fonctionnent avec moins de (6) employés permanents. Ceci pointe du doigt l'incapacité des entreprises artisanales à s'élargir et à générer de l'emploi productif. Les artisans privilégient des initiatives personnelles », INSAE (2010, p. 18). « Le secteur de l'artisanat est particulièrement performant en matière de création d'emplois. Cependant, il est regrettable de constater que dans la plupart des cas, ces emplois ont un caractère précaire et n'offrent pas toutes les garanties de sécurité économique et sociale », (DPDA, 2004, p.26). Or, l'artisanat béninois occupe le plus grand nombre de populations actives derrière le secteur agricole et le commerce, Conseil Economique et Social [CES] (2010). Selon les statistiques de l'INSAE (2010), le Bénin dispose de 71.694 établissements artisanaux. Le dispositif de la formation de type dual mis en œuvre au Bénin depuis une quinzaine

d'années n'a pas prévu le suivi post-formation des bénéficiaires, G. Atindehou (2013) ; B. Sidibé (2016). De même, les sessions du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ne font pas l'objet d'évaluation. « L'organisation des sessions du CQP en est à sa neuvième édition sans avoir fait l'objet d'une évaluation interne et/ou externe susceptible de contribuer à l'amélioration du dispositif en général et de son efficacité externe en particulier », C. Davodoun (2014, p.34). Dans ces conditions, même si la formation en alternance s'avère pertinente dans la résolution du chômage des jeunes, il serait incertain au regard des constats précédents, de déduire qu'au Bénin cette formation est gage d'une parfaite insertion professionnelle des diplômés du CQP.

Quels sont alors les facteurs déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du Centre de Formation Professionnelle d'Abomey ?

Pour répondre à cette question centrale, le présent article se propose d'examiner les facteurs individuels et organisationnels qui influencent l'accès à l'emploi des diplômés de la promotion 2014 du CQP formés au Centre de Formation Professionnelle d'Abomey (CFPA).

1. Démarche méthodologique

La recherche est de nature qualitative. L'option compréhensive adoptée a permis de donner du sens à l'employabilité des diplômés du CQP. La population d'enquête est composée des formateurs des diplômés du CQP de la promotion 2014, des titulaires du CQP faisant partie de la promotion 2014 et des personnes ressources concernées par l'enquête. Les jeunes du centre de formation professionnelle d'Abomey sont formés dans

sept métiers que sont : la mécanique à deux roues, la construction métallique, la maçonnerie, la photographie, la mécanique automobile, la menuiserie et la couture.

La méthode d'échantillonnage non probabiliste, notamment la technique de choix raisonné a permis de sélectionner les cibles. Ce choix est opéré pour des raisons de fiabilité et de précision des données à collecter. Les cibles sont retenues parce qu'elles sont les plus à même de fournir des informations relatives à l'insertion professionnelle des titulaires du CQP formés au CFPA entre 2014 en 2016.

Le tableau ci-après met en relief la taille de l'échantillon.

Tableau n°1 : Répartition de l'échantillon

Groupes cibles	Effectifs
Cadre du FODEFCA	01
Responsable du collectif des artisans de la commune d'Abomey	01
Formateurs principaux des diplômés du CQP	07
Responsable du CFPA	01
Responsables de l'ONG Swisscontact	02
Cadre de la DETFP	01
Diplômés du CQP	51
Total	64

Source : Données de terrain, octobre 2019

Afin ressortir les spécificités de chaque métier, la recherche a pris en compte sur les cinquante et un (51) diplômés du CQP : six (6) diplômés en menuiserie, onze (11) diplômés en couture, huit (8) diplômés en maçonnerie, sept (7) diplômés en soudure, trois (3) diplômés en mécanique automobile, neuf (9) diplômés en mécanique deux roues et sept (7) diplômés en photographie.

Diverses techniques ont été mises à contribution dans le cadre de cette recherche. Ainsi, l'analyse documentaire a permis de mieux prendre connaissance des productions scientifiques et littéraires existantes, pour une meilleure circonscription de l'objet de recherche. L'entretien a également servi à la collecte des données. Deux types d'entretien ont été utilisés. Il s'agit de l'entretien directif et de l'entretien semi-directif. Le premier qui a consisté à apprêter un guide avec des questions prédéfinies, classées en ordre, a été utilisé à l'endroit des diplômés du CQP. Quant au deuxième type d'entretien (entretien semi-directif), il a consisté à aborder des thèmes ou des questions guidées sans un ordre préalable. Les guides d'entretien sont structurés suivant les thèmes ci-après : l'existence des dispositifs d'accompagnement et leurs connaissances par les diplômés du CQP ; les facteurs organisationnels, économiques, culturels ; l'influence du milieu familial, des pairs, des médias sur l'insertion professionnelle des diplômés du CQP.

Les données recueillies sur le terrain ont fait l'objet d'un traitement manuel. En premier lieu, il a été question de les hiérarchiser en dégagant les points majeurs qui ont été abordés par les acteurs. En deuxième lieu, lesdites données sont transcrites en fonction de la problématique, pour laisser place enfin à l'analyse du contenu.

Que retenir du croisement des variables en rapport avec l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du Centre de Formation Professionnelle d'Abomey ?

2. Connaissance des diplômés du certificat de qualification professionnelle sur les dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle

Les dispositifs d'accompagnement sont des structures ou des programmes/projets mis en place par l'État ou les Organisations Non Gouvernementales (ONG) pour faciliter l'accès à l'emploi des diplômés du Bénin dont ceux détenteurs du CQP. À l'issue des entretiens réalisés auprès des diplômés du CQP, il ressort que la majorité de ceux-ci, n'ont aucune connaissance des dispositifs d'accompagnement existant au Bénin pouvant faciliter leur insertion professionnelle. Seulement quelques-uns de ces diplômés ont évoqué comme structures d'accompagnement le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA), le Projet Emploi Jeune (PEJ) et enfin le projet d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Insertion des Jeunes (AFPIJE). Les données issues des entretiens ont révélé par la suite que cette frange de diplômés ayant une idée de quelques dispositifs d'accompagnement, n'a aucune connaissance du fonctionnement desdites structures. Après des échanges sur la question, il ressort logiquement que l'ensemble des diplômés du CQP de la promotion 2014 formés au CFPA n'a jamais bénéficié d'un accompagnement de quelque nature pouvant faciliter sa transition vers l'emploi. Au titre des sources d'information sur les possibilités ou opportunités qui s'offrent à eux sur le plan professionnel, il apparaît que les jeunes font recours à la télévision, à la radio et aux amis pour s'informer.

Par ailleurs, les données des entretiens réalisés avec d'autres acteurs du système d'apprentissage de type dual au Bénin, ont montré qu'il existe

vraiment des dispositifs qui ont accompagné et continuent d'accompagner les jeunes diplômés du CQP.

Le rôle du FODEFCA se limite au financement de la formation. L'insertion est du ressort des structures comme l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), le Fonds National Pour l'Emploi des Jeunes (FNPEJ), le Fonds National de la Microfinance (FNM). (À.L., Cadre du FODEFCA).

Il ressort de ces propos, qu'il existe au Bénin des structures chargées de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. Selon cet informateur, des dispositifs spécifiques sont mis en place pour accompagner les jeunes dans leur processus d'insertion professionnel.

« Pour favoriser l'insertion des jeunes titulaires du CQP, il y a le projet AFJIJE avec l'installation des CLAI, c'est-à-dire les Comités Locaux d'Appui à l'Insertion qui sont en partenariat avec les communes. » L. A., responsable d'ONG

On peut également comprendre à travers cette affirmation qu'à côté de l'ANPE, du FNPEJ et du FNM précédemment évoqués, les jeunes diplômés du CQP disposent également dans leur espace géographique, d'une unité pouvant les accompagner dans leur processus d'insertion professionnelle.

Ces affirmations témoignent de l'ignorance des diplômés du CQP et de leur manque de curiosité à aller vers les informations pouvant faciliter leur insertion professionnelle. Quels sont donc les moyens utilisés par ces jeunes diplômés pour s'informer des opportunités sur le plan professionnel ?

À cette question, plusieurs canaux d'information ont été évoqués par ces jeunes. En effet, il apparaît dans les réponses trois sources majeures

d'information que sont : la radio, la télévision et les pairs. On déduit donc que les jeunes diplômés ne vont pas vers des sources telles que l'internet/les réseaux sociaux, la documentation, les séances de sensibilisation organisées par les ONG, la coordination des projets, les mairies, etc.

Le PEJ a sélectionné et aidé plus de quarante artisans titulaires du CQP à s'installer avec 200.000 francs. Cette somme est très importante parce qu'il y en a qui ont besoin de 5.000 francs.(M.D., responsable d'ONG).

L'informateur à travers ses propos soutient qu'il y a eu un accompagnement notamment sur le plan financier pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes titulaires du CQP. Il estime que certains jeunes diplômés du CQP ont en principe des ressources nécessaires pour assurer convenablement leur insertion professionnelle.

Pour ceux qui ont des contacts avec les dispositifs d'accompagnement, un certain nombre d'activités sont organisées à leur profit.

Le projet de formation et d'insertion des jeunes diplômés du CQP, durant trois ans de mise en œuvre, de 2009 à 2011, a permis entre autres de mettre en place un processus bien identifiable d'insertion des jeunes diplômés du CQP, de développer des produits financiers avec l'accompagnement des structures de microfinance, c'est-à-dire des crédits sur la base de caution solidaire ou des crédits individuels pour les jeunes artisans sans garanti. Ce projet a également permis l'insertion effective de 197 jeunes diplômés du CQP dont 12 embauchés, dans les entreprises privées. (L. A., responsable d'ONG).

Il est loisible d'observer que les titulaires du CQP au Bénin ne sont pas orphelins des dispositifs (structures, programmes/projets) d'insertion professionnelle. Si aucun des diplômés de la promotion 2014 n'a été accompagné depuis l'obtention du CQP en 2016, il se dégage que le

manque d'information prive ces derniers des opportunités d'insertion professionnelle. Ce constat interpelle alors sur le niveau d'insertion professionnelle réel de la promotion concernée. Sur la question, les réponses avancées se limitent aux propos suivants :

Même en tant que responsable, je ne peux pas te dire qu'il y a tel nombre qui soit inséré. Il n'y a pas un document ou une fiche qui renseigne sur l'insertion. On ne peut pas estimer un taux d'insertion professionnelle, puisque le dispositif n'a pas prévu le volet insertion. (Z.P., responsable de centre de formation).

Un autre informateur poursuit en affirmant que :

Parmi ceux qui ont fait la mécanique automobile, je ne connais pas qui soit déjà inséré. Les apprenants de la promotion 2014 ne travaillent pas encore. Ils font des jobs pour trouver à manger. (R.S., formateur).

Ces affirmations montrent d'une part que le volet insertion professionnelle des diplômés du CQP n'est pas pris en compte. Ce qui fait que les formateurs ont du mal à situer de façon précise le niveau d'insertion professionnelle des diplômés concernés. Pour le formateur interviewé, le niveau d'insertion professionnelle des titulaires du CQP est faible. L'on peut déduire alors que les apprenants de la promotion 2014 qui se retrouvent aujourd'hui sur le marché du travail peinent à s'insérer sur le plan professionnel.

Par ailleurs, les grandes tendances des entretiens réalisés avec les diplômés du CQP révèlent que la majorité de ceux-ci ne sont ni chefs d'entreprise artisanale, ni employés dans une unité de production artisanale. La plupart sont des ouvriers occasionnels (ils sont sollicités par d'autres artisans pour une tâche précise), certains sont des éleveurs, des ménagères, des aides-maçons (ceux-ci n'ont pas été formés en

maçonnerie), des élèves, des passifs, des ouvriers occasionnels par exemple dans la décoration des bâches. Or, au sens de la présente recherche, un individu est dit inséré lorsqu'il décroche un emploi stable, M. Vernières (1997, p.11). Néanmoins, à l'épreuve des faits, ces jeunes, pour survivre, vaquent à d'autres activités qui n'ont rien à voir avec leur domaine de qualification.

Les variables ainsi présentées ont fait l'objet d'analyse qualitative.

Selon les données de terrain, la plupart des diplômés du CQP n'ont aucune connaissance des dispositifs d'accompagnement qui peuvent faciliter leur insertion professionnelle. Pourtant, il existe des structures, programmes ou projets dont les actions visent à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes diplômés en général et ceux du CQP en particulier. C'est le cas selon les responsables interviewés de l'ANPE, du FNPEJ, du projet AFPIJE, du FNM et du PEJ. Les données recueillies sur le terrain révèlent également que le niveau d'insertion professionnel des titulaires du CQP est faible. Les propos de certains formateurs tels que : « *je ne connais pas qui soit déjà inséré* » ou « *les apprenants de la promotion 2014 ne travaillent pas encore* », viennent confirmer le constat fait selon lequel la majorité des diplômés enquêtés ne s'est pas inséré sur le plan professionnel.

On peut déduire que le manque d'information des diplômés du CQP sur les dispositifs d'accompagnement influence négativement leur insertion professionnelle. En effet, les dispositifs ou les programmes d'insertion professionnelle orientent et accompagnent les jeunes à travers des formations complémentaires sur la création d'entreprise, l'entrepreneuriat, la recherche de financement, etc.(rôle de l'ANPE), à

travers un accompagnement financier (rôle du FNPEEJ, du PEJ ou du projet AFPIJE ou encore des structures de microfinance), et à travers aussi un renforcement de capacité sur le plan professionnel au regard de l'évolution de la technologie (rôle du FODEFCA). Ces difficultés d'ordre informationnel peuvent occasionner chez le diplômé un découragement qui freine le processus de recherche d'emploi. Ces données corroborent les statistiques du BIT qui montre que près de 75 millions de jeunes dans le monde sont sans emploi et 6 millions d'entre eux ont renoncé à chercher un emploi, BIT (2012, p11).

Face à cette situation, on s'interroge sur la cause de l'ignorance ou de la méconnaissance des opportunités existantes par les titulaires du CQP. Pourtant, les actions de certaines structures sont visibles. Pour plus d'efficacité, l'ANPE a installé dans chaque département une agence dans le souci d'accompagner les demandeurs d'emploi ou les jeunes en fin de formation. En 2017 par exemple, cette structure a enregistré et orienté 11.977 jeunes sur toute l'étendue du territoire, ANPE (2017). Si aucun diplômé du CQP enquêté n'a connaissance du fonctionnement des structures qui peuvent l'accompagner sur le plan professionnel, il y a matière à s'interroger. Dans ce sens, les travaux de l'INJEP (2008) font état de ce qu'après leur formation les jeunes pensent qu'ils n'ont plus besoin d'en savoir plus sur le plan professionnel et ne saisissent pas les occasions qui s'offrent à eux. Selon le rapport de la conférence des ministres sur la formation, l'insertion et l'emploi des jeunes en Afrique (2014, p. 5), « les jeunes éprouvent beaucoup de difficultés pour accéder au marché du travail, malgré les multiples programmes et dispositifs mis en place ». Si les

jeunes diplômés du CQP n'ont pas connaissance des opportunités existantes pouvant faciliter leur insertion, comment peuvent-ils alors en bénéficier ?

Quand on analyse les moyens d'information des diplômés du CQP, on constate que ceux-ci se limitent à la radio, à la télévision et aux pairs. Ce qui veut dire qu'aucun d'eux ne se réfère aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour s'informer sur les opportunités existantes. Pourtant, l'internet constitue de nos jours un puissant moyen de communication rapprochant tous les habitants du monde entier. P. Beauchamps (2003, p.10) réduit la portée de la radio et de la télévision en montrant que ces moyens de communication ont un aspect volatil des informations que les ressources numériques présentent sur internet qui stockent l'information en permanence. Plusieurs études ont montré le rôle et l'importance des réseaux sociaux dans le fonctionnement du marché du travail et les modes d'accès à l'emploi, M. Granovetter (1973, p.1370). Cette stratégie est utilisée aussi bien pour accéder à un emploi, que pour obtenir des informations sur tel ou tel emploi, ou pour entrer directement en contact avec un employeur potentiel. Ainsi, dès qu'une personne accède à un réseau social donné, les contacts, les relations qui s'y nouent peuvent être considérées comme le point d'entrée d'une chaîne relationnelle permettant d'accéder à un emploi, M. Granovetter (*Ibid.*) Les relations sociales font partie intégrante des moyens mis en œuvre par les demandeurs d'emploi.

Les technologies de l'information et de la communication apparaissent aujourd'hui comme une source de nouvelle opportunité pour

le parcours de l'individu dans la société, R. Shaker (2011, p.8). Par ailleurs, une partie des diplômés du CQP se réfère essentiellement à leurs amis pour s'informer sur les éventuelles opportunités professionnelles. Si les pairs ne sont pas eux aussi informés, il serait un peu complexe à l'ensemble d'actualiser leur connaissance sur les initiatives pouvant faciliter leur accès à l'emploi. L. Hotchkiss et H. Borow (1984, p.9) soulignent que les expériences sociales plus limitées et un degré comparativement moins élevé de mobilité géographique ont pour conséquence que les jeunes qui grandissent dans un milieu rural ont une vision plus étroite de la structure professionnelle du pays. Il est indéniable que l'information aujourd'hui représente de plus en plus un enjeu, dans la mesure où elle est devenue un élément structurant du fonctionnement de nos sociétés. Elle joue un rôle déterminant dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes INJEP (2008, p.13).

On peut conclure que la faible connaissance des diplômés du CQP de la promotion 2014 formés au CFPA sur les dispositifs d'accompagnement pouvant faciliter leur insertion professionnelle concourt à la faiblesse de leur niveau d'insertion professionnelle.

Outre les facteurs individuels (liés aux jeunes diplômés eux-mêmes), quels sont subséquemment les autres facteurs d'ordre organisationnel qui entretiennent ce faible taux d'insertion ?

3. Facteurs organisationnels influençant l'accès à l'emploi

Toute action d'une certaine ampleur ne peut se faire sans un minimum d'organisation, soit parce que les actions à exécuter sont nombreuses et doivent être exécutées dans un certain ordre, soit parce que plusieurs

individus (ou plusieurs services) doivent collaborer pour réaliser une même opération. (Charpentier, 2003, p.3).

Partant de cette affirmation, on considère dans la présente recherche le dispositif de la formation complémentaire de type dual au Bénin, comme une organisation. Selon les données recueillies sur le terrain, l'insertion professionnelle des diplômés de la promotion 2014 du CQP est limitée par quelques facteurs d'ordre organisationnel. Ces facteurs sont liés notamment au recrutement des apprentis, à l'inexistence d'un dispositif de suivi post-formation des apprenants et à l'organisation des diplômés sur le marché de l'emploi.

3.1. Recrutement des apprenants

Plusieurs acteurs à travers leur intervention ont fustigé le comportement des apprenants qui sont recrutés dans le système d'apprentissage de type dual. Certains ont même affirmé que la pratique actuelle dans le processus de recrutement des apprenants dans le système est à l'origine du manque de motivation observée chez ces derniers au cours de la formation. Ce manque d'engagement, de volonté de la part des apprenants semble avoir un effet sur leur processus d'insertion professionnelle.

Le problème d'insertion se situe au niveau du recrutement des apprenants. Les apprenants qui viennent au centre ne sont pas motivés pour faire le travail. Certains enfants ne sont pas bien orientés et viennent dans le métier sans conviction. Les jeunes sont paresseux. (H.S., recruteur).

Pour être admis dans le système d'apprentissage au Bénin, il faut obligatoirement être en amont un apprenti dans un atelier auprès d'un

maitre artisan. Cependant, à l'issue des entretiens avec les diplômés du CQP enquêtés, il s'est révélé que certains parmi eux ne se sont jamais inscrits dans un atelier artisanal comme apprenant ou n'ont jamais eu un contrat d'apprentissage auprès d'un maitre artisan. Cette défaillance dans le processus de recrutement, fait intervenir dans le système, des jeunes sans conviction, sans motivation et sans passion pour le métier et qui n'ont que faire des notions reçues en formation. Parfois, l'attitude de certains diplômés tend à se confondre à la paresse.

Par syllogisme, le défaut de motivation des apprenants lors de la formation a un effet sur leur insertion professionnelle. Les données du terrain confirment cette déduction, car certains jeunes sont au moment de l'enquête dans le système formel (élèves dans l'enseignement général et en production animale), alors que ceux-ci détiennent le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) dans un métier.

Le collectif sait qui est dans le métier et qui n'est pas dans le métier. Or quand on écarte le collectif, on ne peut pas savoir ceux qui sont réellement apprentis. Celui-là qui n'était pas dans un atelier et qui a appris qu'on a lancé un test de recrutement et qui est venu s'inscrire. Ou bien le centre, pour avoir un grand nombre ne tient plus compte de la réalité et passe de maison en maison pour prendre les noms. Un centre qui veut avoir un nombre important passe de maison en maison pour chercher ses frères, son cousin, sa nièce, son neveu, vient passer le test ! Quand on lui dit, vient passer le test, l'intéressé pense que quand je vais finir la formation on va me recruter comme agent permanent de l'État ou agent contractuel de l'État. Il donne son nom et au finish il se rend compte qu'il va faire l'apprentissage pendant deux, trois ans. Il se dit que ce n'est pas mon choix. (M.D., responsable d'artisans).

Ce témoignage traduit la pratique qui a cours pendant la période de recrutement des apprenants. Selon cet informateur, cette pratique influence négativement l'insertion professionnelle des apprenants, car,

ceux-ci à leur entrée dans le système avait une détermination, une motivation qui ne s'arrimait aucunement avec les objectifs et principes de la formation complémentaire de type dual au Bénin. On note de même qu'il y a effectivement dans le système, certains apprenants qui n'ont découvert pour la première fois le métier d'artisan qu'au cours de la formation complémentaire de type dual. Les points d'exclamation ainsi que la progression des idées contenues dans les propos de cet informateur laissent entrevoir une émotion, un sentiment de désolation. Les conséquences de cette description sur l'insertion professionnelle des jeunes semblent être perceptibles.

J'ai suivi la styliste pépita D qui disait que les Béninois sont des paresseux. Qu'elle a tellement de marchés et qu'elle n'est pas en mesure de satisfaire toutes les commandes. Les couturiers qu'elle embauche ne restent pas longtemps, car, ils pensent que la charge de travail est trop et ils partent. Or quand ils viennent le matin, ils ne viennent pas le soir. Quand ils voient ce que la personne gagne, ils commencent par faire des calculs sans savoir ce que la personne a investi. Quand on leur donne quelque chose à la fin du mois, ils vont commencer à se plaindre. Ah ! Malgré ce que j'ai fait, voilà ce que j'ai gagné. (R.O., responsable d'artisans).

En somme, la pratique notée dans le processus de recrutement des apprenants influence négativement l'insertion professionnelle des diplômés du CQP. À travers les propos ci-dessus, il apparaît qu'il existe des débouchés, des possibilités d'emploi pour les jeunes titulaires du CQP, mais que ces jeunes n'ont pas tout le savoir, le savoir-faire et surtout le savoir-être nécessaires pour avoir et conserver l'emploi.

3.2. Inexistence d'un dispositif post-formation

Les données secondaires font état de ce que le dispositif de la formation complémentaire de type dual n'a pas prévu le suivi post formation des apprenants.

Il n'y a pas de stratégie d'insertion professionnelle des jeunes. Donc, on ne peut pas estimer un taux d'insertion professionnelle puisque le dispositif n'a pas prévu le volet insertion. Notre attribution est de former, mais il ne suffit pas de former pour former, quand on forme et il n'y a pas l'insertion dedans ni le suivi, ça n'a pas de sens. (S. Z., formateur).

Il apparaît que le système d'apprentissage de type dual n'a pas pris en compte le volet insertion professionnelle des bénéficiaires. Aucun élément de ce système n'est investi de la responsabilité de suivre et de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Ceci suppose que l'essentiel des moyens et efforts sont déployés dans la réalisation des actions de formation, en toute méconnaissance des réalités professionnelles, auxquelles font face les diplômés sur le marché du travail.

3.3. Difficultés d'organisation des diplômés sur le marché de l'emploi

Après leur formation, les diplômés du CQP de la promotion 2014 formés au CFPA ont des difficultés à s'organiser sur le marché du travail dans le but de faciliter leur insertion professionnelle.

Au cours de leur formation, il faut leur apprendre comment créer et s'organiser, car ils n'aiment pas travailler en équipe. Nous avons ce mythe dans la tête qui fait que nous pensons travailler pour l'État, sinon c'est par la formation professionnelle qu'on peut développer le pays. Ils sont dans leur enclos et ne comprennent pas. (S. Z. responsable de centre de formation).

Cet acteur du système montre à travers son intervention que les diplômés du CQP n'aiment pas le travail collaboratif. Ces jeunes loin de penser à une initiative commune ou de groupe, cherchent à s'insérer en tant qu'employé, surtout dans la fonction publique.

Au demeurant, l'individualisme des jeunes ne favorise pas leur accès à l'emploi.

« Les jeunes n'aiment pas se mettre en groupe pour créer une entreprise parce qu'ils ne se font pas confiance. (L. A., responsable d'ONG).

Il ressort de ce verbatim que les diplômés du CQP cherchent à s'insérer de façon individuelle alors qu'ils ont la possibilité de s'organiser en groupe pour créer une entreprise artisanale. Cet individualisme qui caractérise les diplômés du CQP n'est pas de nature à faciliter leur insertion professionnelle.

Que retenir de l'analyse des variables présentées plus haut ?

Plusieurs acteurs interviewés ont fustigé le comportement des apprenants au cours de la formation complémentaire de type dual. Certains ont affirmé que la pratique actuelle dans le processus de recrutement est à l'origine du manque de motivation observée chez les apprenants. Des jeunes qui n'ont jamais été sous un contrat d'apprentissage sont introduits dans le système, au mépris des tests et règlements qui régissent la formation complémentaire de type dual. Les intentions et objectifs de ces apprenants qui deviennent après des diplômés du CQP ne riment pas avec les finalités de l'apprentissage du type dual au Bénin. En témoigne les propos d'un responsable tels que :

L'intéressé pense que quand je vais finir la formation on va me recruter comme agent permanent de l'État ou agent contractuel de

l'État », « il se dit que ce n'est pas mon choix. (P. M, responsable de centre de formation).

En effet, cette défaillance au niveau du recrutement des apprenants fait intervenir dans le système des jeunes sans conviction sans motivation et sans passion pour le métier et qui n'ont que faire des notions reçues en formation. Une attitude qui est vue par certains responsables comme une manifestation de la paresse.

La situation décrite par les acteurs, n'est pas de nature à faciliter l'insertion professionnelle des apprenants, car, le rôle de la motivation et de l'engagement dans le processus d'apprentissage est capital. En effet, la motivation est « le processus par lequel un individu consacre une intensité, une direction et une persistance à une tâche en vue d'atteindre un objectif ; c'est l'ensemble des énergies qui sous-tendent ce processus », S. Robbins et T. Judge (2006, p. 197). Pour W. Schaufeli et *al.* (2002, 26), la motivation est la vigueur, le dévouement et la concentration au travail. L'absence de motivation et d'engagement chez les diplômés du CQP entraîne les conséquences ci-après :

le système d'apprentissage de type dual enregistre entre le premier et le troisième niveau un taux de déperdition supérieur à 25 %. Ce phénomène de déperdition est souvent camouflé par les stratégies de « bouche-trou » mises en œuvre par les promoteurs au cours des visites de supervision (C. Davodoun, 2014, p. 36).

E. Morin et C. Aubé (2007, p.122) estiment que « la motivation est un processus psychophysiologique qu'on peut difficilement observer directement ; par contre, on peut étudier ses effets sur les comportements de la personne au travail ». Lorsque l'on considère cette affirmation, il est aisé d'établir la relation entre le comportement de certains diplômés du

CQP et l'insertion professionnelle. Au surplus, les informations collectées sur le terrain prouvent que le système d'apprentissage de type dual au Bénin n'a pas prévu un dispositif post-formation des bénéficiaires. Or, le suivi et l'évaluation des réformes dans le domaine de la formation apparaissent indispensables dans l'amélioration de la performance de l'apprentissage et dans la justification de la pertinence du système global de la formation, J. Walther (2007, p.33). En effet, après une quinzaine d'années de mise en œuvre, le système d'apprentissage de type dual ne dispose pas d'un dispositif de suivi post-formation des diplômés du CQP. Cet état de choses comme l'a souligné B. Sidibé (2015, p.10) ne favorise aucunement l'insertion des diplômés sur le plan professionnel. Ne sachant pas les réelles difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les premiers diplômés, le système de formation complémentaire de type dual aura du mal à s'adapter aux réalités du marché du travail. Or, le contexte actuel du marché de l'emploi est caractérisé par de nouvelles formes d'organisation du travail, l'évolution de la technologie, l'exacerbation de la concurrence et le développement d'une compétitivité qui ne joue plus seulement sur les prix, mais aussi sur la qualité, la capacité d'innovation et d'apprentissage permanent de l'entreprise, B. Conté et C. Maroy (1999, p.15). Sans ce suivi post-formation, on ne saurait évaluer l'efficacité du système. Cette efficacité permet de savoir dans quelle mesure l'éducation réponds aux objectifs de la société et satisfait les besoins du marché du travail (en plus de permettre) d'apprécier la capacité du système éducatif à préparer les élèves et les étudiants à leur rôle futur dans la société, N. H. Sall (1996, p.111).

Le suivi post-formation est capital dans l'efficacité d'une formation car, elle permet de corriger en temps réel les imperfections et d'actualiser au besoin le dispositif de formation dans l'ensemble. D'une manière générale, l'efficacité se définit comme le degré de réalisation des objectifs d'un programme R. Legendre, (1993, p.10). « Une formation de qualité d'une part, ainsi qu'une insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés sont tributaires de l'efficacité externe du système éducatif », R. B. Ahouandjinou (2014, p.56). Il est donc normal que l'inexistence d'un dispositif de suivi post-formation apparaisse comme un facteur qui handicape l'insertion professionnelle.

Il a été révélé également selon les informations collectées, que les diplômés du CQP n'aiment pas travailler en équipe. Ils cherchent à s'insérer de façon individuelle. Or, le travail en équipe constitue un avantage ou ouvrirait un boulevard d'opportunités à ces diplômés. En effet, au-delà du partage de connaissances ou d'informations, l'objectif de la collaboration est de créer une vision partagée et des stratégies articulées pour faire émerger des intérêts communs dépassant les limites de chaque projet particulier, D. Chrislip (2002, p.11). Il serait facile pour ces jeunes de bénéficier d'un accompagnement de quelques structures ou programmes sur le plan technique et financier si l'on sent un engagement commun. Il est de plus en plus constaté aujourd'hui qu'il est difficile d'entreprendre de façon individuelle qu'en groupe. D'ailleurs dans le contexte socioculturel Africain en général et béninois en particulier, l'esprit de solidarité, d'entraide et du travail en équipe a longtemps caractérisé les communautés à la base. Il n'était pas rare de voir toute une famille

rassemblée autour d'une activité afin de la faire évoluer, de la développer et d'en tirer le maximum de profit.

L'hétérogénéité des compétences est facteur de richesse des échanges, de créativité du groupe, et d'une division efficace des rôles. Elle dynamise et enrichit l'équipe. La complémentarité peut donc devenir un facteur important d'efficacité et de progrès mutuel (L. Mucchielli, 1996, p. 35)

Selon D. Anzieu et J. Y. Martin (1997, p.208), « l'efficacité des communications dans un groupe requiert une certaine homogénéité des membres, [...] l'homogénéité du niveau de culture et des cadres de référence mentaux, l'homogénéité de l'équilibre psychique ». Au regard des avantages que présente le travail en groupe dans le processus d'insertion professionnelle des diplômés du CQP, l'on peut effectivement considérer le manque d'organisation des diplômés du CQP sur le marché du travail comme un frein à leur insertion professionnelle.

Conclusion

Il n'est nul doute que le secteur de l'artisanat regorge d'énormes potentialités d'emploi C. Kangnidé (1988, p.5).

Dans la plupart des pays du Sud, l'ETFP fonctionne en parallèle avec un vaste système d'apprentissage, plus ou moins réglementé, qui reste mal connu dans son ampleur et dans ses modalités, mais qui représente souvent l'unique moyen d'accéder à un emploi pour la masse des jeunes précocement déscolarisés (CONFEMEN, 1999, p.20).

Les avantages liés à la performance de l'apprentissage informel sont multiples pour l'emploi des jeunes : « Améliorer les compétences techniques et professionnelles des jeunes et les rendre plus productifs est un moyen de briser le cercle vicieux et d'accroître leur employabilité de façon à améliorer leur chance d'obtenir un emploi décent et bien

rémunéré » BIT (2012, p.2). Ainsi, le secteur de l'artisanat fait l'objet d'un regain d'intérêt en se structurant lentement et progressivement pour prendre place dans l'organisation économique globale et devenir aujourd'hui un facteur d'équilibre social. Le système d'apprentissage de type dual, dans cette logique de structuration est mis en œuvre au Bénin depuis une quinzaine d'années pour non seulement combler les insuffisances de l'apprentissage sur le tas, mais aussi profiter des atouts qui s'offrent au monde de l'artisanat pour réduire le taux de chômage des jeunes.

La formation complémentaire de type dual qui vise à renforcer l'employabilité des apprenants, à les rendre compétitifs sur le marché du travail et à faire d'eux des chefs d'entreprises, se trouve aujourd'hui limitée face à la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes. Le présent article a permis de mettre en lumière les facteurs individuels et organisationnels qui influencent l'insertion professionnelle des diplômés du CQP. Au terme des investigations, les différentes hypothèses ont été confirmées. Dans ce sens, il est observé que les jeunes diplômés du certificat de qualification professionnelle ont une faible connaissance des dispositifs d'accompagnement pouvant faciliter leur insertion professionnelle. De plus, le recrutement des apprenants, l'inexistence d'un dispositif post-formation et les difficultés d'organisation des diplômés sur le marché de l'emploi sont autant de facteurs d'ordre organisationnel, qui handicapent l'insertion professionnelle de cette population cible.

Références bibliographique

- Ahouandjinou R.B., 2014 : *De la formation à l'emploi au Bénin : analyse des contraintes à l'efficacité externe de l'Université d'Abomey-Calavi à l'aune du développement humain durable* (Thèse de doctorat non publiée), Ecole Doctorale Pluridisciplinaire, Université d'Abomey-Calavi, Bénin.
- Attidehou G, 2013 : *Formation professionnelle par apprentissage de type dual au Bénin : le dispositif, les acteurs et le financement : quel bilan ?* Mémoire de fin d'étude MBA non publié, CESAG, Sénégal.
- Allard R.et Ouellette J., 1995 : *Vers un modèle macroscopique des déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes*, Université de Moncton, faculté des sciences de l'éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.
- Baba-moussa A., 2012 : « Les réformes de l'éducation en Afrique, Quelle articulation entre éducation formelle et l'éducation non formelle ? Réflexion à partir du cas béninois », *Ecoles en mouvements et réformes*, vol. 1, pp. 113-124.
- Davodoun C., 2008 : *Mieux connaître l'artisanat au Bénin*, Cotonou, Editions ruisseaux d'Afrique.
- Davodoun C., 2014 : *Diagnostic problématisé du certificat de qualification professionnel (CQP)*, Cotonou, Bureau d'appui aux artisans.
- Conter B.et M., 1999 : *Le développement de la formation professionnelle continue en Belgique francophone*, GIRSEF,

Groupe Inter facultaire de Recherche sur les Systèmes
d'Education et de Formation, Université Catholique de
Louvain.

Castel R., 1996 : « Les métamorphoses de la question sociale. Une
chronique du salariat », *Fatard*, Paris, pp. 639-642.

Chrislip De D., 2002 : « The collaborative Leadership Fieldbook, » J-B
US non-Franchise Leadership, Volume 255.

Granovetter M., 1973: «The strength of weak ties», *American Awnal
of Sociologie*, pp. 1360-1380.

Legendre R., 1993 : *Dictionnaire actuel de l'éducation*, (2^{ème} édition),
Montréal.

Leridon H., 2015 : « Afrique subsaharienne : une transition
démographique explosive » *Revue futuribles*, 407, pp. 5-21.

Sall N. H., 1996 : *Efficacité et équité de l'enseignement supérieur :
quels étudiants réussissent à l'université de Dakar*.

Vernières M., 1997 : *L'insertion professionnelle, analyse et débats*,
Economica.

Kangnidé C., 1988 : *Contribution de l'artisanat à la promotion de
l'emploi en République Populaire du Bénin*, Mémoire de fin
de formation des cadres A1 non publié, Ecole Nationale
d'Administration, UNB, Bénin.

Shaker A. Z., 2011 : « A measure of absorptive capacity : Scale
development and validation », *European Management
Journal*, 29.

- Sidibé B., 2015 : *Evaluation du dispositif de formation de type dual au Bénin : cas de la mécanique deux roues*, Mémoire de master 2 non publié, Institut CUEEP-Université Lille 1, France.
- Bureau International du Travail : *Emploi et Questions Sociales dans le monde, Tendances 2018/2012*.
- République du Bénin, 2012 : Rapport synthèse de l'enquête de transition de l'école vers la vie active (ATVA-2012) au Bénin.
- Bibliographie CRID, 2014 : Formation au service de l'insertion professionnelle des jeunes en Afrique subsaharienne, Centre de ressources et d'ingénierie documentaire.
- République du Bénin, 2001 : Loi n° 98-037 du 22 novembre 2001 portant code de l'artisanat en République du Bénin.
- BIT, 2012 : Guide de réflexion sur l'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique.
- IRAM 2013 : *L'insertion socio-économique des jeunes ruraux en Afrique : contraintes et perspectives*, Institut de Recherches et d'Applications des Méthodes de développement, Paris.
- INJEP, 2008 : L'information des jeunes de 16 à 20 ans en ARDECHE, étude qualitative et stratégique, février-juin.