



REPUBLIQUE DU BENIN

~~~~~

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

~~~~~

UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

~~~~~

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION ET DE MAGISTRATURE (E.N.A.M.)

~~~~~

MEMOIRE DE FIN DE FORMATION POUR L'OBTENTION  
DU DIPLOME DU CYCLE II

**OPTION :**

MANAGEMENT

**FILIERE :**

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

**ANNEE ACADEMIQUE :** 2014-2015

LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION  
PROFESSIONNELLE PAR RAPPORT A L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE DES JEUNES : CAS DE LA  
MECANIQUE DEUX ROUES DANS LE DEPARTEMENT  
DE L'OUEME

Réalisé et soutenu par :

Maxime Tossavi VIMADJE

Sous la direction de

**Maître de stage**

René Fidèle GBOESSI  
Chef du Service de la Documentation  
et du Contentieux

**Maître de mémoire**

Docteur Gérard AGBOTA  
Consultant en GRH  
Chargé de cours à l'ENAM

juillet 2015

## Identification du jury

Président : Charlemagne Codjo FANOU

Vice-président : Charlemagne LOKOSSOU

Membre : Cyriaque HOUNNOU

L'ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION ET DE  
MAGISTRATURE N'ENTEND DONNER NI  
APPROBATION NI IMPROBATION AUX OPINIONS  
EMISES DANS CE MEMOIRE. CES OPINIONS DOIVENT  
ETRE CONSIDEREES COMME PROPRES A LEUR  
AUTEUR.

## Sommaire

Intitulés	Pages
Introduction.....	1
Chapitre préliminaire : cadre institutionnel de l'étude, observations de stage et ciblage de la problématique.....	4
Section 1 : présentation du cadre de l'étude et observations de stage.....	5
Section 2 : ciblage de la problématique de l'étude.....	32
Chapitre 1er : cadre théorique et méthodologie de la recherche.....	41
Section 1 : cadre théorique de l'étude.....	42
Section 2 : méthodologie adoptée pour l'étude.....	56
Chapitre second : collecte des données et conditions de mise en œuvre.....	60
Section 1 : organisation de la collecte des données et difficultés rencontrées.....	61
Section 2 : approches de solutions et conditions de mise en œuvre.....	72
Conclusion.....	77
Bibliographie.....	80
Annexes.....	83
Table des matières.....	95

## Dédicaces

### A

- mon épouse **Olga Victoire BRUN**, pour ta compréhension et ton soutien indéfectible :  
que l'Eternel t'élève davantage ;
- mes enfants, trouvez par ce travail la manifestation du désir profond d'aller toujours de  
l'avant ;
- mes oncles **Mathurin Coffi NAGO** et **Théophile Bessan NAGO**, l'histoire que vous avez  
écrite continue de s'écrire.

## Remerciements

A Travers ces quelques lignes, nous témoignons, du fond du cœur, toute notre gratitude à celles et ceux qui ont contribué à l'aboutissement de ce travail. Nous ne saurions nous rappeler nommément tous ceux-là, mais nous nous faisons l'agréable devoir de citer :

- Docteur Gérard AGBOTA, toujours occupé, mais toujours disposé à transmettre son savoir ;
- Tous les enseignants de l'ENAM ;
- Professeur Souaïbou GOUDA, toujours disponible;
- Réchyath NODICHAO épouse GOUDA, plus que jamais le hasard n'existe ;
- Catherine SARE BIO MEGNINO, Directrice des Examens et Concours, merci pour tout le soutien ;
- Hubert Sabi KOUTI ;
- Albert FALANA ;
- Romuald ODOUMBOUROU ;
- René Fidèle GBOESSI ;
- Tous les camarades de promotion.

---

### Liste des sigles et abréviations

AC :	Attaché de Cabinet
ACE :	Agent Contractuel de l'Etat
AFD :	Agence Française de Développement
AM :	Assistant du Ministre
AOF :	Attributions, Organisation et Fonctionnement
APE :	Agents Permanents de l'Etat
CM1 :	Cours Moyen Première année
CQP :	Certificat de Qualification Professionnelle
DAFoP :	Direction de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle
DEC :	Direction des Examens et Concours
DT :	Direction Technique
EGE :	Etats Généraux de l'Education
ESG :	Enseignement Secondaire Général
ETFP :	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
FODEFCA :	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage
GRH :	Gestion des Ressources Humaines
MESFTPRIJ :	Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes
METFP :	Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
PDDSE :	Plan Décennal de Développement du Secteur de l'Education
SD :	Secrétariat de Direction
SDAD :	Service de la Délivrance des Attestations et Diplômes
SDC :	Service de la Documentation et du Contentieux
SFM :	Service Financier et du Matériel
SIS :	Service de l'Informatique et de la Statistique
SP :	Secrétariat Particulier
SPRH :	Service de Planification, du Recrutement et de la Formation
STA :	Sciences et Techniques Agricoles
STEC :	Service des Tests, Examens et Concours
STI :	Sciences et Techniques Industrielles
STMS :	Sciences et Techniques Médico-Sociales

### Liste des tableaux

Intitulés	Pages
Tableau I : répartition du personnel du MESFTPRIJ par sexe au titre de 2014.....	7
Tableau II : répartition du personnel du MESFTPRIJ par statut au titre de 2014.....	8
Tableau III : répartition du personnel du MESFTPRIJ par type au titre de 2014...	9
Tableau IV : répartition du personnel du MESFTPRIJ par catégorie au titre de 2014.....	9
Tableau V: répartition du personnel du MESFTPRIJ par tranche d'âge au titre de 2014.....	10
Tableau VI : répartition du personnel de la DEC par statut au 11 mai 2015.....	17
Tableau VII : répartition du personnel de la DEC par type au 11 mai 2015.....	17
Tableau VIII : répartition du personnel de la DEC par catégorie et par corps.....	18
Tableau IX : répartition du personnel de la DEC par tranche d'âge au 11 mai 2015.....	19
Tableau X : présentation des différents diplômes et certificats délivrés par la DEC.....	28
Tableau XI : regroupement des problèmes par centres d'intérêt .....	32
Tableau XII : statistique des résultats de l'examen du CQP de 2005-2014.....	36
Tableau XIII: statistiques des admis en mécanique deux roues à Porto-Novo.....	36
Tableau XIV : synthèse des approches théoriques par problème spécifique.....	39
Tableau XV : tableau de bord sur le certificat de qualification professionnelle par rapport à l'insertion professionnelle des jeunes : cas de la mécanique deux roues dans le département de l'Ouémé.....	44
Tableau XVI : présentation des données recueillies sur l'évaluation une fois ou non du CQP .....	63
Tableau XVII : existence ou non de structure chargée d'évaluer le CQP.....	64
Tableau XVIII : existence ou non de texte prévoyant l'évaluation du CQP.....	64
Tableau XIX : métier exercé par les titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.....	66
Tableau XX : atelier d'exercice du métier de mécanicien deux roues.....	67
Tableau XXI : appréciation de la prestation des mécaniciens par les clients.....	68
Tableau XXII : raison d'adoption du mécanicien deux roues du titulaire du CQP par les clients .....	69
Tableau XXIII : fréquence de retour chez le mécanicien pour la même panne	70
Tableau XXIV : tableau synthèse de l'étude.....	76

### Liste des graphiques

Intitulés	Pages
Graphique n°1: répartition du personnel du MESFTPRIJ par sexe au titre de 2014.....	8
Graphique n°2 : répartition du personnel du MESFTPRIJ par statut au titre de 2014.....	8
Graphique n°3 : répartition du personnel du MESFTPRIJ par type au titre de 2014.....	9
Graphique n°4 : répartition du personnel du MESFTPRIJ par catégorie au titre de 2014.....	10
Graphique n°5 : répartition du personnel du MESFTPRIJ par tranche d'âge au titre de 2014.....	11
Graphique n°6 : répartition du personnel de la DEC par statut au 11 mai 2015.....	17
Graphique n°7 : répartition du personnel de la DEC par type au 11 mai 2015.....	18
Graphique n°8 : répartition du personnel de la DEC par catégorie et par corps au 11 mai 2015.....	19
Graphique n°9 : répartition du personnel de la DEC par tranche d'âge au 11 mai 2015.....	20
Graphique n°10 : données recueillies sur l'évaluation une fois ou non du CQP.....	63
Graphique n°11 : existence ou non de structure chargée de l'évaluation du CQP.....	64
Graphique n°12 : existence ou non de textes prévoyant l'évaluation du CQP.....	65
Graphique n°13 : proportion d'exercice du métier de la mécanique deux roues par les titulaires du CQP dans l'Ouémé.....	66
Graphique n°14 : atelier d'exercice du métier de la mécanique deux roues.....	67
Graphique n°15 : appréciation de la prestation des mécaniciens par les clients.....	68
Graphique n°16 : raison d'adoption du mécanicien deux roues du titulaire du CQP par les clients.....	69
Graphique n°17 : fréquence de retour chez le mécanicien pour la même panne.....	70

---

## Résumé

La direction des Examens et Concours (DEC) du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (MESFTPRIJ) est techniquement chargée d'organiser les examens et de délivrer les diplômes et certificats.

Le stage pratique que nous avons effectué dans cette direction du 23 mars au 13 juin 2015 nous a permis de constater qu'elle délivre une cinquantaine de diplômes et certificats dont le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Cependant, on note une absence totale de statistiques en ce qui concerne le niveau d'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes. Nous avons donc, à travers le thème *le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) par rapport à l'insertion professionnelle des jeunes : cas de la mécanique deux roues dans le département de l'Ouémé*, voulu, d'une façon générale, mesurer le niveau d'insertion professionnelle des titulaires de ce parchemin dans ce département. La présente étude vise à :

- montrer le vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en occuper ;
- et montrer la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.

Pour ce faire, nous avons formulé deux hypothèses. La première stipule que la non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants induit le vide juridique sur cette évaluation et la structure devant s'en charger. Quant à la seconde hypothèse, elle admet que l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP en mécanique deux roues dans l'Ouémé, est due à la non évaluation du certificat dans ce département.

A travers des questionnaires adressés aux diplômés du CQP mécanique deux roues, à leurs clients et à certains agents ciblés des structures intervenant dans l'apprentissage de type dual et à des personnes ressources connaissant ce dispositif de formation, les hypothèses se sont révélées vérifiées. Nous avons établi alors les diagnostics que le vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en occuper est dû à la non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants, et que la non évaluation du CQP en mécanique deux roues dans l'Ouémé est à la base de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires de ce certificat.

L'étude suggère que le 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 soit révisé afin de prescrire l'évaluation du dispositif pour permettre à la DEC de disposer d'informations sur la valeur professionnelle des détenteurs du CQP.

## Introduction

La compétence est la seule chose qui permet à l'homme de se distinguer sur le marché du travail et de trouver un emploi. C'est aussi la compétence qui permet à tout travailleur de conserver son emploi et de créer de la richesse. C'est dire que détenir un diplôme ne garantit pas l'insertion professionnelle car celui-ci n'est qu'une présomption de compétence et c'est ce qui justifie pourquoi « l'efficacité économique avait promu l'idée d'apprécier le savoir-faire réellement mis en œuvre dans l'activité professionnelle au-delà des diplômes, titres et grades [...] » (Minet, Parlier et de Witte, 1995, p. 24). C'est d'ailleurs pourquoi aujourd'hui, dans les économies modernes, c'est le savoir-faire effectivement mise en œuvre en situation de travail qui démontre la valeur professionnelle de tout détenteur d'un diplôme. C'est dire autrement que celui qui détient un diplôme ou certificat doit nécessairement avoir les compétences rattachées pour pouvoir s'assurer une véritable insertion professionnelle.

Cette attitude professionnelle qui intègre la double notion diplôme/compétence doit être prise en compte afin que tous les diplômés soient effectivement opérationnels dès qu'ils se trouvent en situation de travail.

Dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation en master, Gestion des Ressources Humaines (GRH), à l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), la Direction des Examens et Concours (DEC) a servi de cadre physique pour notre stage pratique du 23 mars au 13 juin 2015. En effet, les observations de stage nous ont permis de constater que cette direction technique du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (MESFTPRIJ) délivre, mis à part le Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) qui est un diplôme de l'enseignement général, une cinquantaine de diplômes professionnels dont le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Cela signifie que les titulaires de ces parchemins, destinés directement au marché du travail, doivent avoir les compétences rattachées à chaque diplôme, donc pouvoir s'insérer dans la vie active. Mais force est de constater que la DEC ne dispose d'aucune information sur le niveau d'insertion professionnelle des titulaires de ses diplômes. Ce qui veut dire qu'aujourd'hui, la DEC ne connaît pas le taux d'insertion de ses produits nantis du CQP. En effet, connaître ce taux lui permettrait de savoir l'opinion professionnelle qui se construit autour de ces diplômés et de prendre éventuellement des mesures correctrices afin que tout détenteur de l'un des diplômes professionnels qu'elle délivre soit effectivement compétent, ce qui, à coup sûr, montrerait la qualité de son travail et

soignerait aussi son image : d'où la Problématique de mise en place de données mesurant le niveau d'insertion professionnelle des diplômés.

Pour contribuer à résoudre ce problème, nous avons choisi comme sujet de la présente étude *le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) par rapport à l'insertion professionnelle des jeunes : cas de la mécanique deux roues dans le département de l'Ouémé*. En effet, c'est ce certificat qui sanctionne l'apprentissage de type dual introduit au Bénin par 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. C'est une formation initiale destinée aux apprentis et dont l'objectif principal est de former une main-d'œuvre performante capable de s'insérer sur le marché du travail. Ce Certificat est donc le mieux indiqué pour mesurer le niveau d'insertion professionnelle des titulaires des diplômes délivrés par la DEC surtout qu'avec les autres diplômes professionnels, la majorité des récipiendaires continuent leurs études pour atteindre le niveau universitaire alors que les titulaires du CQP, vu leur niveau d'instruction, n'ont jusque-là que l'insertion professionnelle comme seule alternative.

Le présent mémoire est structuré en trois chapitres. D'abord le chapitre préliminaire traite du cadre institutionnel de l'étude. Ensuite le chapitre premier aborde le cadre théorique et la méthodologie adoptée. Enfin le chapitre second traite de la collecte des données, des approches de solutions et des conditions de mise en œuvre.

## Chapitre préliminaire :

Cadre institutionnel de l'étude, observations de stage et  
ciblage de la problématique

Ce chapitre sera consacré d'une part à la présentation du cadre de l'étude et aux observations du stage et d'autre part au ciblage de la problématique.

## **Section1 : Présentation du cadre de l'étude et observations de stage**

La présente étude a pour cadre institutionnel le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (MESFTPRIJ) dont la Direction des Examens et concours (DEC) est le bras opérationnel en matière d'organisation des examens et concours et de délivrance des diplômes et certificats. Dans cette section nous ferons sa description et présenterons nos observations du stage.

### **Paragraphe1 : Description du cadre de l'étude**

Décrire le cadre de l'étude revient à présenter le MESFTPRIJ et la Direction des Examens et Concours (DEC) dans leurs attributions et leurs structures organisationnelles.

#### **A – Le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes : cadre institutionnel de l'étude**

Cette partie sera consacrée aux missions et attributions d'une part et à l'organisation et au fonctionnement du ministère d'autre part.

##### **1 – Missions, attributions et ressources disponibles**

Suivant l'article 1er du décret n°2012-431 du 06 novembre 2012 portant Attributions, Organisation et Fonctionnement (AOF),

le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (MESFTPRIJ) a pour mission la conception, la mise en œuvre et le suivi de la politique générale de l'Etat en matière d'enseignement secondaire, de formation technique et professionnelle, de reconversion et d'insertion des jeunes conformément aux conventions internationales, aux lois et règlements en vigueur en République du Bénin.

A ce titre, il est chargé de :

- déterminer les objectifs d'éducation, de formation, de reconversion et d'insertion des jeunes en concertation avec les partenaires institutionnels;

- planifier l'offre éducative et de formation dans le sous-secteur en arrimage avec les orientations nationales de développement et les besoins de l'économie;
- concevoir, élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les programmes d'enseignement, de formation et de reconversion en fonction des besoins de l'économie;
- concevoir, élaborer, mettre en œuvre et suivre les politiques et stratégies nationales de développement de la culture entrepreneuriale et de l'insertion des jeunes;
- développer les moyens, les ressources et les relations nécessaires à l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement dans le cadre de la reconversion et de l'insertion des Jeunes;
- déterminer les modalités d'évaluation des apprentissages et d'orientation scolaire, des acquis et des compétences des apprenants en liaison avec les objectifs de formation et les programmes d'enseignement et de formation;
- déterminer les conditions de progression dans les études et les formations ainsi que de leur certification;
- développer la recherche pédagogique et les méthodes d'enseignement, d'apprentissage et d'animation visant à améliorer la qualité de l'enseignement;
- établir et mettre en œuvre la carte scolaire en liaison avec les autorités compétentes et les collectivités locales et déterminer les conditions d'ouverture et de fermeture des établissements publics et privés d'enseignement secondaire, de formation technique et professionnelle;
- promouvoir la scolarisation notamment celle des filles et des personnes défavorisées et à besoins spécifiques en vue d'un accès équitable à l'éducation et à la formation;
- agréer, normaliser et promouvoir les matériels didactiques, les manuels scolaires et autres équipements et fournitures utilisés dans les établissements d'enseignement secondaire, de formation technique et professionnelle;
- déterminer, en liaison avec les départements ministériels et les partenaires sociaux concernés, les statuts particuliers du corps de contrôle et d'encadrement, des enseignants et des personnels administratif et technique du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes;

- déterminer les conditions de recrutement, de formation, d'affectation et de promotion des enseignants et formateurs du sous-secteur ainsi que les conditions de leur habilitation à exercer la profession;
- déterminer les conditions de recrutement, de formation, d'affectation, de promotion des personnels administratif et technique dans les domaines de l'enseignement secondaire, de la formation technique et professionnelle, de la reconversion et de l'insertion des Jeunes;
- gérer les carrières du corps de contrôle et d'encadrement, des personnels enseignant, administratif et technique du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur;
- réaliser et assurer la maintenance des infrastructures et équipements du ministère conformément à la législation en vigueur et aux normes établies;
- promouvoir le secteur privé;
- assurer la protection sociale et sanitaire des personnels enseignant, administratif et technique ainsi que celle des apprenants;
- améliorer les conditions de vie et de travail du corps de contrôle et d'encadrement, du personnel enseignant, administratif et de soutien ainsi que celles des apprenants;
- développer l'éducation physique et sportive, les activités culturelles, civiques et de protection de l'environnement dans les établissements d'enseignement secondaire et de formation technique et professionnelle.

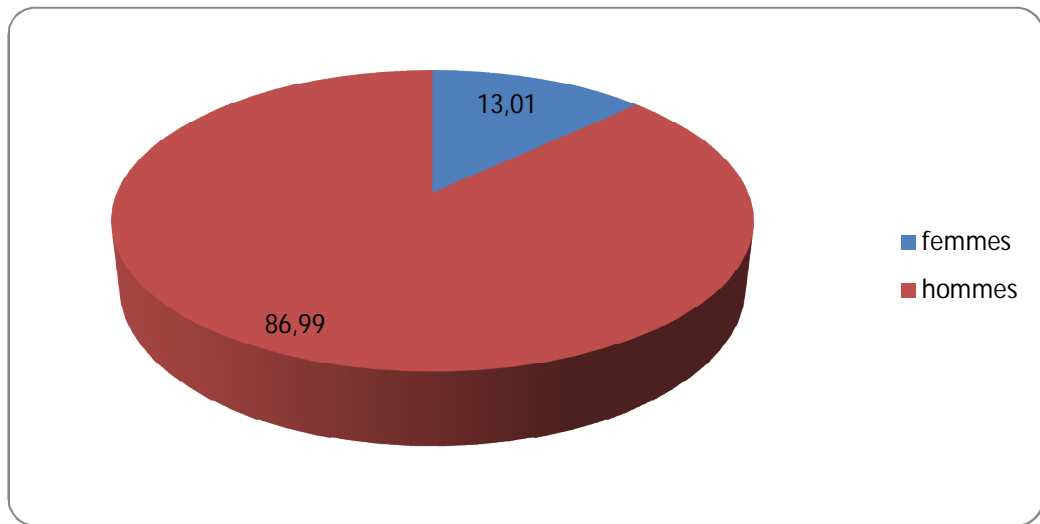
Pour accomplir cette mission, le ministère dispose du personnel enseignant aussi bien sur le terrain qu'en poste sédentaire et du personnel administratif. Le récapitulatif de ce personnel se présente dans les tableaux et représentations graphiques ci-après :

**Tableau I** : répartition du personnel du MESFTPRIJ par sexe au titre de 2014

N° d'ordre	genres	Effectifs	Pourcentages %
1	Femmes	1615	13,01%
2	Hommes	10801	86,99%
TOTAL		12416	100 %

Source : SPRF/DRH/MESFTPRIJ

Des informations de ce tableau, il ressort que l'effectif des hommes est nettement au-dessus de celui des femmes. On en déduit que les femmes sont très faiblement représentées dans l'Administration Béninoise.



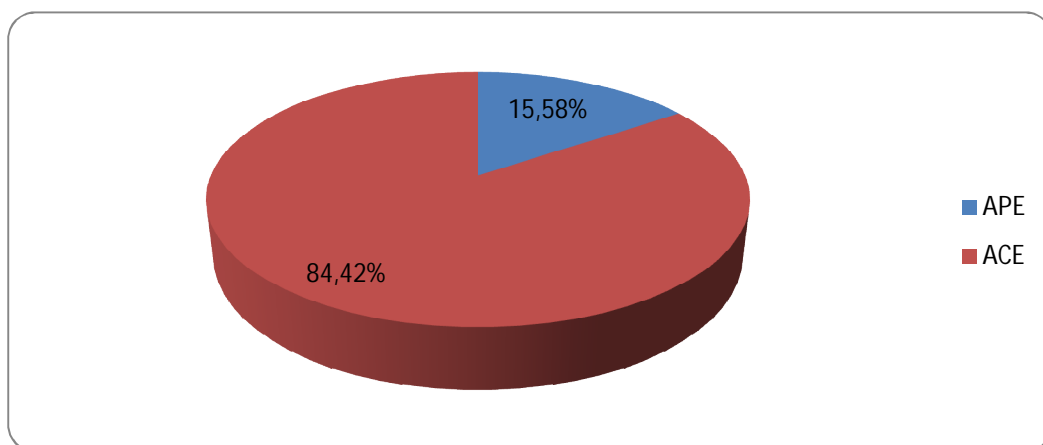
**Graphique n°1:** Répartition du personnel du MESFTPRIJ par sexe au titre de 2014

**Tableau II :** répartition du personnel du MESFTPRIJ par statut au titre de 2014

N° d'ordre	Statuts	Effectifs	Pourcentages %
1	Agents Permanents de l'Etat	1935	15,58%
2	Agents Contractuels de l'Etat	10481	84,42%
TOTAL		12416	100 %

Source : SPRF/DRH/MESFTPRIJ

De l'analyse de ce tableau, il ressort que les Agents Permanents de l'Etat sont en effectif très réduit par rapport aux Agents contractuels de l'Etat. On en déduit donc une forte contractualisation de l'administration.



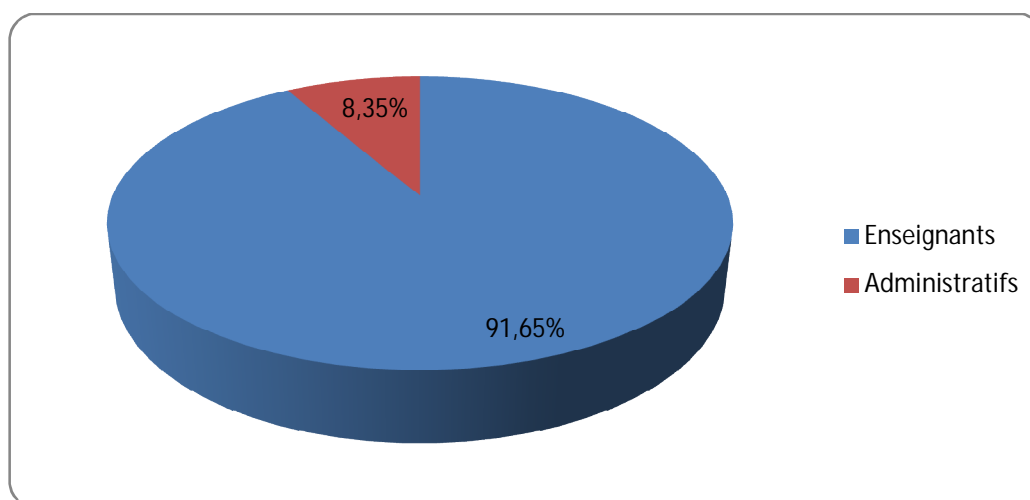
**Graphique n°2 :** Répartition du personnel du MESFTPRIJ par statut au titre de 2014

**Tableau III** : répartition du personnel du MESFTPRIJ par type au titre de 2014

N° d'ordre	Types de personnel	Effectifs	Pourcentages %
1	Enseignants	11397	91,65%
2	Administratifs	1037	8,35
TOTAL		12416	100%

Source : SPRF/DRH/MESFTPRIJ

De la lecture de ce tableau, il ressort que les enseignants sont plus nombreux que les administratifs, ce qui est normal, car le MESFTPRIJ gère les enseignants du secondaire et ceux de l'enseignement technique et professionnel.



**Graphique n°3** : répartition du personnel du MESFTPRIJ par type au titre de 2014

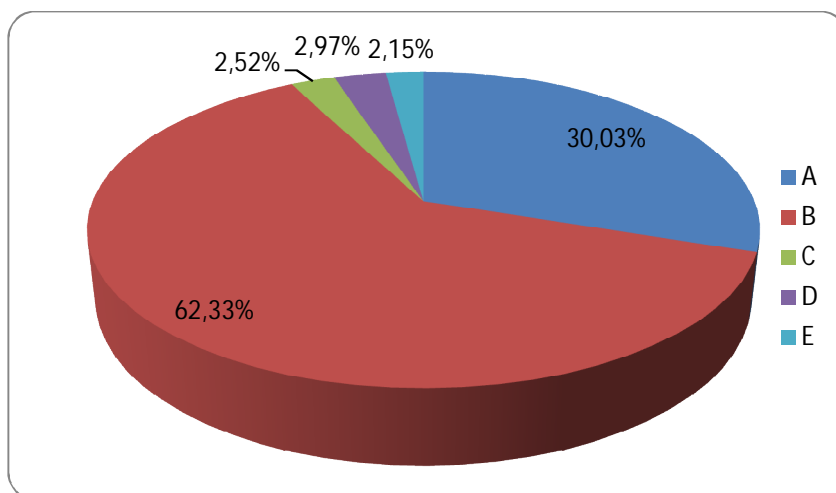
**Tableau IV** : répartition du personnel du MESFTPRIJ par catégorie au titre de 2014

Catégories	A	B	C	D	E	Total
Effectifs	3729	7739	313	369	266	12416
Pourcentages	30,03%	62,33%	02,52%	02,97%	02,15%	100%

Source : SPRF/DRH/MESFTPRIJ

L'examen de ce tableau nous fait remarquer que les agents de la catégorie A et B sont les plus

nombreux et que ceux de la catégorie B représentent pratiquement le double de ceux de la catégorie A, et cela s'explique par le fait que nous avons assez de professeurs certifiés auxquels s'ajoutent les administratifs de la catégorie A et que les élèves professeurs adjoints sont aussi très nombreux. Il s'agit surtout des enseignants contractuels locaux reversés en contractuels de l'Etat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 auxquels s'ajoutent aussi les agents administratifs de la catégorie B.



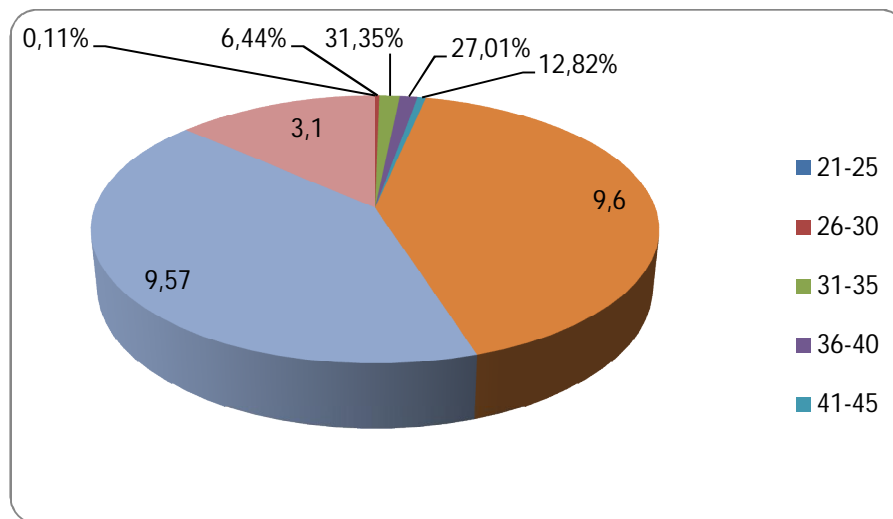
**Graphique n°4** : répartition du personnel du MESFTPRIJ par catégorie au titre de 2014

**Tableau V** : répartition du personnel du MESFTPRIJ par tranche d'âge au titre de 2014

Tranches d'âge	Effectifs	Pourcentages (%)
21-25	14	00,11
26-30	800	06,44
31-35	3893	31,35
36-40	3354	27,01
41-45	1592	12,82
46-50	1191	09,60
51-55	1188	09,57
56 et plus	384	03,10
Total	12416	100

Source : SPRF/DRH/MESFTPRIJ

L'examen de ce tableau nous montre que la tranche d'âge de 21-40 ans représente 64, 91% contre 31,99% pour la tranche 40-56 ans et plus. On en déduit une jeunesse du personnel.



**Graphique n°5** : répartition du personnel du MESFTPRIJ par tranche d'âge au titre de 2014

## 2 – Organisation et Fonctionnement

Pour l'accomplissement de ses missions, le MESFTPRIJ, suivant le décret n°2012-431 du 06 novembre 2012 cité ci-dessus est composé comme suit:

### ➤ *le Cabinet du Ministre*

Il est composé du Directeur de Cabinet, de son Adjoint, de cinq Conseillers Techniques.

Placé sous l'autorité directe du ministre, le Directeur de Cabinet coordonne les activités du Cabinet, apprécie les correspondances soumises à la signature du Ministre et expédie les affaires courantes en son absence. Le Cabinet du Ministre est un conseil de surveillance de l'accomplissement de la mission de sauvegarde de l'intérêt général confiée au Ministre; Il assiste le ministre en vue d'assurer l'orientation, la gouvernance, le leadership et la performance globale du ministère. Chaque Conseiller Technique est, dans son domaine de compétence, chargé de faire des analyses prospectives susceptibles d'alimenter la vision et l'orientation politique que le cabinet devrait imprimer au ministère, d'apporter sa contribution à la mission d'orientation, de gouvernance et de leadership du cabinet, d'émettre des avis sur les dossiers qui lui sont affectés par le Ministre ou par le Directeur de Cabinet.

➤ ***les Services et personnes directement rattachés au Ministre***

Nous avons :

- ***le Secrétariat Particulier*** qui a pour tâches de gérer le courrier confidentiel du ministre ou tout autre courrier destiné au ministre et d'exécuter toutes autres tâches à lui confiées par le Ministre ;
- ***la Cellule de Communication*** qui assure la visibilité du ministère en termes d'image, de performances, de crédibilité et de résultat/impact ;
- ***la Cellule de Contrôle des Marchés Publics*** qui assure le contrôle a priori des opérations de passation des marchés publics dont les montants sont inférieurs aux seuils fixés par décret ;
- ***le Chargé de Mission du Ministre*** qui a pour attributions d'aider celui-ci dans l'accomplissement de certaines tâches spécifiques dans les domaines de compétence du ministère ;
- ***l'Assistant du Ministre (AM)*** qui assiste celui-ci dans l'accomplissement de sa mission. Il collabore à l'amélioration des performances du Ministre ;
- ***l'Attaché de Cabinet*** qui est chargé de la gestion de l'agenda du Ministre en liaison avec le Secrétariat Particulier et de l'exécution de toutes autres tâches à lui confiées par le Ministre ;
- ***le Chargé du Protocole*** du Ministre qui gère les relations publiques du Ministre. Il assure également la préparation adéquate des voyages et missions du Ministre.

➤ ***L'Inspection Générale du Ministère***

C'est un organe d'inspection et de contrôle dont la compétence est limitée au Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes. L'Inspection Générale du Ministère a pour mission d'assister le Ministre dans son rôle de contrôle du fonctionnement régulier et des performances des structures du ministère et des organismes sous tutelle. Ses attributions portent sur le contrôle des activités de gestion administrative, financière et comptable du ministère ainsi que des organismes sous tutelle.

➤ ***L'Inspection Générale Pédagogique du Ministère***

L'Inspection Générale Pédagogique du Ministère (IGPM) est un organe d'inspection et d'innovation pédagogique, de contrôle dans le sous-secteur de l'enseignement secondaire général et de la formation technique et professionnelle. Elle

entretient des relations fonctionnelles étroites avec le Ministre. Elle a pour mission de veiller à la qualité de l'enseignement et de contrôler la gestion pédagogique des établissements publics et privés d'enseignement secondaire général et de formation technique et professionnelle. Elle formule des avis et propositions relevant de ses compétences pour la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'enseignement secondaire général et de formation technique et professionnelle.

➤ ***le Secrétariat Général du Ministère***

Le Secrétariat Général du Ministère est l'organe exécutif de la mission de transformation de la vision du Gouvernement en résultats pour les citoyens. Il est la mémoire du ministère et assure la continuité de l'Administration et des Organismes sous tutelle du ministère.

➤ ***les Directions centrales***

Il s'agit de :

- ***la Direction des Ressources Humaines*** (DRH) qui assure la gestion stratégique et administrative du personnel de l'Etat au sein du ministère ;
- ***la Direction des Ressources Financières et du Matériel*** qui assure la gestion des ressources financières et matérielles au sein du ministère ;
- ***la Direction de la Programmation et de la Prospective*** qui assure la gestion du processus de planification du ministère ;
- ***la Direction de l'Informatique et du Pré-archivage*** qui assure, en relation avec toutes les structures du ministère la conception, la mise en œuvre, la coordination et le suivi-évaluation d'actions intégrées visant à garantir la sécurisation formelle, l'authentification et la sauvegarde des documents administratifs et autres productions intellectuelles, à assurer la fluidité et l'accessibilité de l'information et faciliter les relations entre les directions techniques et les usagers/clients pour un service public efficace et efficient.

➤ ***les Directions techniques et les Directions départementales***

Elles comprennent :

- ***la Direction de l'Enseignement Secondaire Général (DESG)*** qui a pour mission la conception, le suivi de la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation de la politique de l'éducation dans l'Enseignement Secondaire Général ;

- **la Direction de l'Enseignement Technique (DET)** qui a pour mission la conception, le suivi de la mise en œuvre et le contrôle de la politique de l'Etat dans le domaine de l'enseignement technique ;
- **la Direction de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle (DAFoP)** qui a pour mission d'élaborer et de suivre la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière de l'apprentissage, de la formation et de la qualification professionnelle ;
- **la Direction des Etablissements Privés (DEP)** qui a pour mission de veiller à l'application de la politique du Gouvernement dans les secteurs de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des jeunes dans les Etablissements Privés ;
- **la Direction de la Promotion de la Scolarisation (DPS)** qui est chargée de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi de la politique générale de l'Etat en matière de promotion de la scolarisation et en particulier celle des filles, des enfants défavorisés et à besoins spécifiques. Elle est l'organe responsable en collaboration avec les autres structures concernées, de l'orientation, de la santé et du sport en milieu scolaire ainsi que des activités culturelles ;
- **la Direction de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (DRIJ)** qui a pour mission d'élaborer et de suivre la politique de l'Etat en matière de reconversion et d'insertion des jeunes ;
- **la Direction des Examens et Concours (DEC)** qui a pour mission d'assurer l'organisation des tests, examens et concours en fonction des règles définies et en collaboration avec les directions techniques concernées et d'apporter sa contribution technique aux autres ministères pour l'organisation des tests, examens et concours professionnel et de recrutement ;
- **la Direction des Infrastructures, de l'Equipement et de la Maintenance (DIEM)** qui a pour mission la conception, le suivi de la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation des travaux du génie civil et d'entretien des infrastructures. Elle est l'organe responsable de la définition des normes d'acquisition, d'installation et de maintenance des équipements techniques ;
- **les Directions Départementales de l'Enseignement Secondaire, de la formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (DDESFTPRIJ)**, qui représentent le ministère dans leur

département respectif, sont responsables de la mise en œuvre, dans leur département, de la politique de l'enseignement secondaire, de la formation technique et professionnelle. Elles sont chargées en outre de l'assistance technique et d'appui-conseil dans leur domaine de compétence aux Communes conformément aux lois et règlements en vigueur.

➤ *les Organismes sous tutelle*

Ils sont au nombre de trois à savoir :

- l'Institut National d'Ingénierie de Formation et de Renforcement de Capacités de Formateurs (INIFRCF) ;
- l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle pour la Reconversion et l'insertion des Jeunes (ANFPRIJ) ;
- le Centre de Formation des Personnels d'Encadrement de l'Education Nationale (CFPEEN).

➤ *Les Organes consultatifs et/ou délibératifs*

Ils sont créés en vue de l'atteinte des différents objectifs de la politique nationale éducative et de formation. Ils sont au nombre de trois à savoir :

- Le Conseil Consultatif National de l'Enseignement Secondaire Général, de la Formation Technique et Professionnelle (CCNESGFTP) ;
- Le Conseil National de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (CNETFP) ;
- Le Conseil Sectoriel pour le Dialogue Social (CSDS).

Le MESFTPRIJ est dirigé par un Ministre nommé par décret. Il est le premier responsable de ce département et en répond devant le Président de la République. En cette qualité, il peut déléguer certaines de ses prérogatives au Directeur de Cabinet ou au Secrétaire Général du Ministère. Il existe au niveau du Ministère un Comité de Direction à caractère consultatif, présidé par le Ministre ou son représentant et comprenant l'ensemble des Directeurs et deux (02) représentants du personnel élus. Au sein de chaque direction, il existe un comité de direction dirigé par le Directeur et comprenant éventuellement, son adjoint, les chefs de service et un représentant du personnel. Le nombre de services composant chaque direction ou structure n'est pas limitatif. Le Ministre en charge du département peut en créer ou en supprimer en cas de nécessité. Les directions techniques, et organes sous tutelle sont également dotés d'un comité de direction présidé par le premier

responsable. Les services qui animent la vie de chaque direction sont confiés à des chefs de service qui sont sous l'autorité hiérarchique du Directeur. Alors que les directeurs sont nommés par décret pris en Conseil des Ministres, les chefs de Service sont nommés par arrêté du Ministre sur propositions des directeurs.

Au regard de ce qui précède, le MESFTPRIJ apparaît comme une organisation bien structurée et dont les attributions sont clairement définies.

## **B – La Direction des Examens et Concours : cadre physique de l'étude**

Il sera question dans cette partie de présenter la DEC dans ses attributions et structures organisationnelles.

### **1 – Attributions et ressources humaines disponibles**

Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 343/MESFTPRIJ/DC/SGM/DEC/SA du 23 juillet 2013 portant Attributions, Organisation et Fonctionnement, la Direction des Examens et Concours est chargée de l'organisation des tests, examens et concours en fonction des règles définies en liaison avec les Directions Techniques. A ce titre, elle a pour rôle de :

- concevoir les règlements relatifs à l'organisation matérielle de tous les tests, examens et concours organisés par le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes ;
- élaborer le calendrier des tests, examens et concours de l'Enseignement Secondaire et de la Formation technique et Professionnelle en collaboration avec les directions et instances compétentes ;
- assurer l'organisation et la gestion des tests, examens et concours de l'Enseignement Secondaire, de la Formation technique et Professionnelle en liaison avec les directions et instances compétentes ;
- préparer et diffuser tous les documents d'information relatifs aux tests, examens et concours ;
- délivrer les diplômes, attestations et relevés de notes à l'issue de la proclamation officielle des résultats des tests, examens et concours qu'elle organise.

Par ailleurs, elle apporte sa contribution technique aux autres ministères pour l'organisation des tests, examens et concours professionnels et de recrutement.

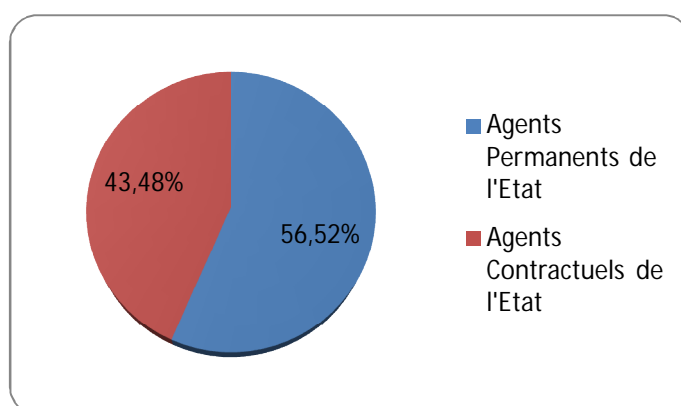
Pour accomplir cette mission républicaine, la direction dispose d'un personnel composé d'enseignants et d'administratifs. Le récapitulatif des agents se présente dans les tableaux ci- après :

**Tableau VI** : répartition du personnel de la DEC par statut au 11 mai 2015

N° d'ordre	Statuts	Sexes		Effectifs	Pourcentages %
		H	F		
1	Agents Permanents de l'Etat	20	19	39	56,52 %
2	Agents Contractuels de l'Etat	19	11	30	43,48 %
TOTAL		39	30	69	100 %

Source : DEC/MESFTPRIJ

Le tableau nous montre que la direction dispose, pour atteindre ses objectifs, aussi bien des Agents Permanents de l'Etat que des Agents Contractuels de l'Etat qui sont les deux statuts d'agents qui existent actuellement dans l'Administration publique béninoise.



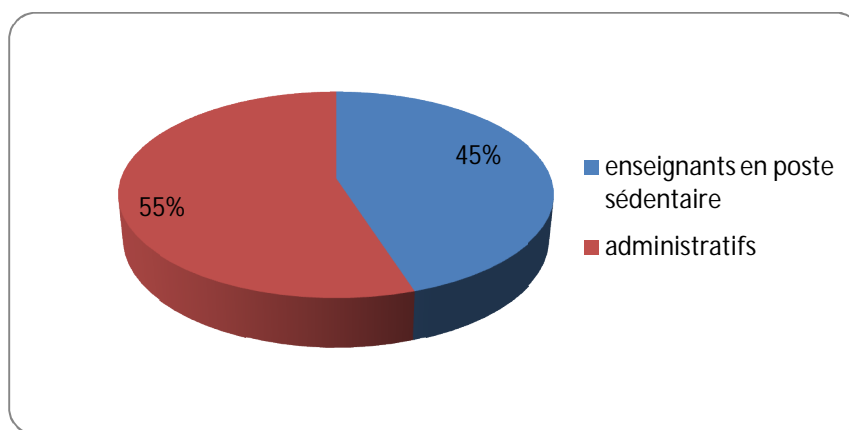
**Graphique n°6** : Répartition du personnel de la DEC par statut au 11 mai 2015

**Tableau VII** : répartition du personnel de la DEC par type au 11 mai 2015

N° d'ordre	Types de personnel	Sexes		Effectifs	Pourcentages %
		H	F		
1	Enseignants en poste sédentaire	23	8	31	45 %
2	Administratifs	20	18	38	55%
TOTAL		43	26	69	100%

Source : SPRF/DRH/MESFTPRIJ

Le tableau nous renseigne que le service public à la DEC est assuré aussi bien par des enseignants en poste sédentaire que par un personnel administratif.



**Graphique n°7** : Répartition du personnel de la DEC par type au 11 mai 2015

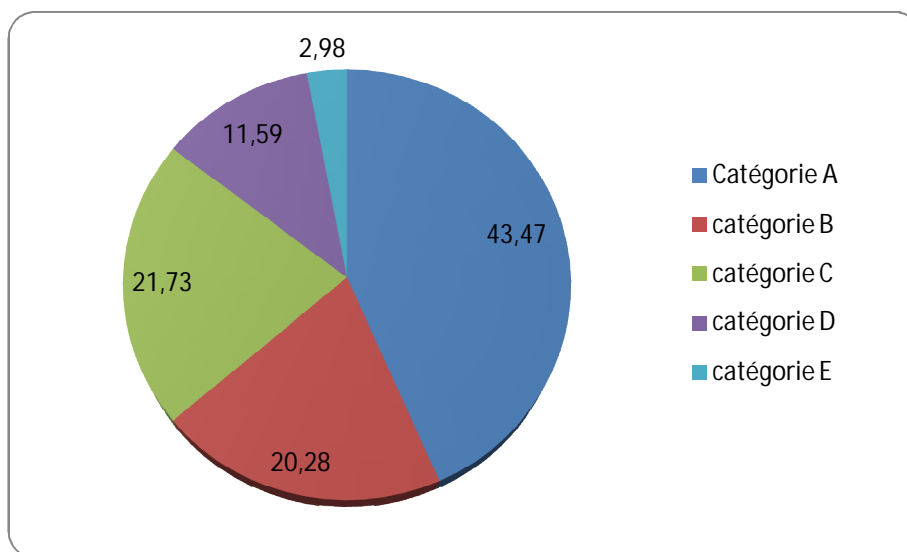
**Tableau VIII** : répartition du personnel de la DEC par catégorie et par corps

Corps	Catégories	Sexes		Total	%
		H	F		
Administrateur civil	A	1	0	1	1,44
Professeurs Certifiés	A	12	7	19	27,52
Statisticiens	A	1	0	1	1,44
Instituteurs	A	2	0	2	2,98
Attachés des Services Administratifs	A	0	2	2	2,98
Archivistes	A	0	1	1	1,44
Conseillers Pédagogiques	A	1	0	1	1,44
Documentalistes	A	0	1	1	1,44
Inspecteurs du travail	A	1	0	1	1,44
Analyses programmeurs	A	1	0	1	1,44
<b>Soit total catégorie A</b>		<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>43,47</b>
Elèves professeurs adjoints	B	5	0	5	7,24
Secrétaires des Services Administratifs	B	1	1	2	2,98
Assistants de Recherche en Agronomie	B	1	0	1	1,44
Instituteurs	B	3	1	4	5,79
Contrôleurs des Services Financiers	B	2	0	2	2,98
<b>Soit total catégorie B</b>		<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>20,28</b>
Secrétaires Adjointes des Services Administratifs	C	4	5	9	13,04
Opérateurs de saisie	C	1	5	6	8,69
<b>Soit total catégorie C</b>		<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>21,73</b>
Préposés des Services Administratifs	D	2	0	2	2,98
Conducteurs de Véhicules Administratifs	D	3	0	3	4,34
Assistants des Services Informatiques	D	0	2	2	2,98
Ouvriers Spécialisés des Services Généraux de l'Administration	D	1	0	1	1,44
<b>Soit total D</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>11,59</b>

Agents d'Entretien et de Service	E	2	0	2	2,98
<b>Soit total D</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2,98</b>
<b>Total Général (toutes catégories)</b>		<b>44</b>	<b>25</b>	<b>69</b>	<b>100</b>

Source : DEC/MESFTPRIJ

De l'analyse de ce tableau, il ressort que l'effectif des agents de la catégorie A est nettement au dessus de l'effectif de chacune des autres catégories. On en déduit qu'il y a assez d'agents de la catégorie A dans cette direction.



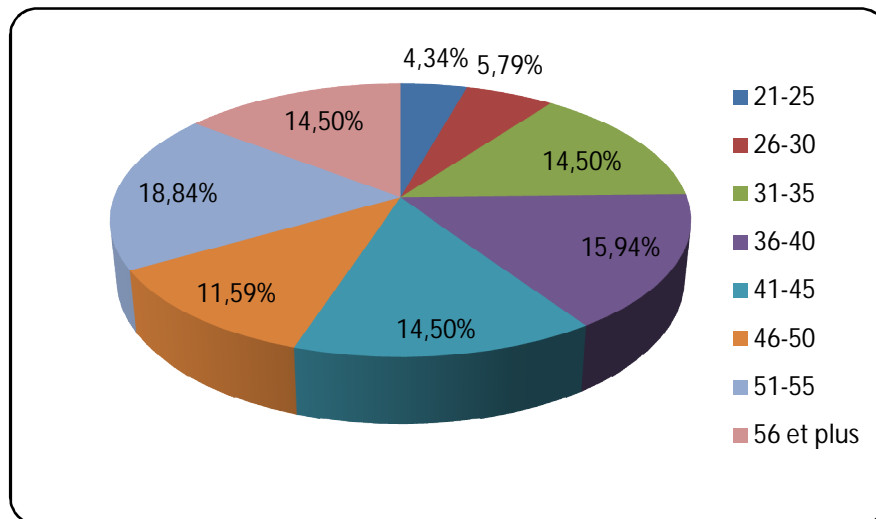
**Graphique n°8** : Répartition du personnel de la DEC par catégorie et par corps au 11 mai 2015

**Tableau IX** : répartition du personnel de la DEC par tranche d'âge au 11 mai 2015

Tranches d'âge	Effectifs	Pourcentages (%)
21-25	3	4,35
26-30	4	5,80
31-35	10	14,49
36-40	11	15,94
41-45	10	14,49
46-50	8	11,60
51-55	13	18,84
56 et plus	10	14,49
Total	69	100

Source : DEC/MESFTPRIJ

Des éléments de ce tableau, il ressort que plus de la moitié du personnel (41), soit 59,42 % a au-delà d 40 ans d'âge.



**Graphique n°9** : Répartition du personnel de la DEC par tranche d'âge au 11 mai 2015

## 2 – Organisation de la DEC

Pour l'exécution des activités, le personnel de la direction est réparti dans neuf services.

### a – Le Secrétariat Particulier (SP)

Il est chargé de tous courriers et travaux confidentiels à lui confiés par le Directeur des Examens et Concours.

### b – Le Secrétariat de Direction (SD)

Ce service est chargé de :

- coordonner les travaux de secrétariat de tous les services de la direction ;
- enregistrer, ventiler et traiter le courrier ordinaire ;
- classer et tenir les archives de la direction ;
- rédiger et traiter les dossiers de nature confidentielle à lui confiés par le directeur ;
- assurer les relations de la direction avec les usagers ;
- assurer la gestion administrative du personnel de la direction ;
- exécuter toute autre tâche à lui confiée par le directeur.

### c – Le Service des Tests, Examens et Concours de l'Enseignement Secondaire Général et des Sciences et Techniques Médico-sociales (STEC-ESG/STMS)

Ce service est chargé de :

- assurer l'organisation technique et matérielle de l'examen du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) ;

- assurer l'organisation technique et matérielle des tests et concours d'entrée au Centre de Formation du Personnel d'Encadrement de l'Education Nationale (C.F.P.E.E.N) et dans les lycées militaires;
- assurer l'organisation technique et matérielle des tests et concours d'entrée et de sortie dans les Ecoles de Formation des Sciences et Techniques Médico-sociale;
- assurer l'organisation technique et matérielle des Olympiades Panafricaines de Mathématiques (O.P.A.M) ;
- contribuer à l'élaboration des avant-projets des textes relatifs a l'organisation des tests, examens et concours de son domaine de compétence;
- veiller à l'application des textes relatifs à l'organisation des tests, examens et concours de son domaine de compétence ;
- assurer l'organisation technique et matérielle des tests et concours de recrutement confiés à la Direction des Examens et Concours du Ministère de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Technique et Professionnelle par toute structure publique ou privée;
- préparer les projets de décisions d'admission auxdits tests, examens et concours en collaboration avec le Service de l'Informatique et des Statistiques.

d - Le Service des Tests, Examens et Concours des Sciences et Techniques Industrielles (STEC-STI)

Le Service des Tests, Examens et Concours des Sciences et Techniques Industrielles (STEC-STI) est chargé de l'organisation technique et matérielle des divers tests, examens et concours des Sciences et Techniques Industrielles. A ce titre, ce service est chargé de :

- contribuer à l'élaboration des avant-projets des textes relatifs à l'organisation des tests, examens et concours des Sciences et Techniques Industrielles;
- veiller à l'application des textes relatifs à l'organisation des tests, examens et concours de son domaine de compétence;
- élaborer le calendrier de déroulement des divers examens et concours;
- préparer les projets de décision d'admission auxdits tests, examens et concours en collaboration avec le Service de l'Informatique et de la Statistique;
- assurer l'organisation technique et matérielle des tests, examens et concours confiés à la Direction des Examens et Concours par toute structure publique ou privée.

e - Le Service des Tests, Examens et Concours des Sciences et Techniques Agricoles et des Sciences et Techniques Administratives et de Gestion (STEC-STA/STAG)

Le Service des Tests, Examens et Concours des Sciences et Techniques Agricoles et des Sciences et Techniques Administratives et de Gestion est chargé de l'organisation technique et matérielle des divers tests, examens et concours des Sciences et Techniques Agricoles Administratives et de Gestion. A ce titre, il est chargé de :

- contribuer à l'élaboration des avant-projets des textes relatifs à l'organisation des tests, examens et concours des Sciences et Techniques Agricoles et des Sciences et Techniques Administratives et de Gestion;
- veiller à l'application des textes relatifs à l'organisation des tests, examens et concours de son domaine de compétence;
- élaborer le calendrier de déroulement des divers examens et concours;
- préparer les projets de décision d'admission auxdits tests, examens et concours en collaboration avec le Service de l'Informatique et de la Statistique;
- assurer l'organisation technique et matérielle des tests, examens et concours confiés à la Direction des Examens et Concours par toute structure publique ou privée.

f - Le Service de la Délivrance des Attestations et Diplômes (SDAD)

Le Service de la Délivrance des Attestations et Diplômes est chargé de l'établissement des relevés de notes, attestations, diplômes et authenticité de diplôme en collaboration avec le Service de l'Informatique et des Statistiques ainsi qu'avec les autres services compétents.

g - Le Service Financier et du Matériel (SFM)

Le Service Financier et du Matériel (S.F.M) est chargé de :

- préparer le projet de budget de la direction en collaboration avec les autres services;
- exécuter le budget;
- approvisionner la direction en matériel et en fournitures pour son bon fonctionnement et organisation des tests examens et concours;
- tenir la comptabilité de la direction;
- payer les primes et indemnités conformément aux textes en vigueur;
- assurer l'entretien et la maintenance des équipements de la direction;
- gérer le parc automobile de la direction.

#### h - Le Service de l'Informatique et de la Statistique (SIS)

Le Service de l'Informatique et des Statistiques est chargé de :

- établir les listes des candidats aux divers tests, examens et concours de la Direction des Examens et Concours;
- assurer la gestion informatique des tests, examens et concours;
- éditer les listes des admis auxdits tests, examens et concours;
- éditer les différents relevés de notes, attestations et diplômes délivrés par la Direction des Examens et Concours;
- collecter et traiter les données statistiques relatives aux tests, examens et concours.

#### i - Le Service de la Documentation et du Contentieux (SDC)

Le Service de la Documentation et du Contentieux (S.D.C) est chargé de :

- étudier et gérer les contentieux relatifs aux tests, examens et concours;
- collecter, conserver et classer les documents administratifs relatifs aux tests, examens et concours;
- assurer la gestion des cas de fraudes aux tests, examens et concours;
- tenir les archives relatives aux tests, examens et concours.

La DEC dispose donc de tous les services nécessaires à son bon fonctionnement.

## Paragraphe 2 : Observations de stage et inventaire des forces et des faiblesses

### A – Restitution des observations de stages

La restitution des observations de stage se fera à travers l'examen des activités de la DEC à savoir :

- l'exécution des travaux confidentiels ;
- l'organisation des examens ;
- la gestion des contentieux ;
- et la délivrance des diplômes et attestations.

### 1 – Exécution des travaux confidentiels

Les travaux confidentiels sont exécutés par le secrétariat particulier et commencent d'abord par l'envoi des demandes de sujet aux enseignants dès le mois de septembre pour

approvisionner la banque de sujets, ce qui permet à ceux-ci de disposer d'assez de temps et de proposer assez de sujets. Ensuite les différentes commissions, pour le tri<sup>1</sup> des sujets par examen, sont conviées, souvent entre février et mars, pour une durée d'une semaine. Mais toutes les commissions n'arrivent pas à siéger parce que certaines ne disposent parfois pas de sujets à examiner, ce qui oblige les membres à revenir un autre jour après avoir conçu quelques sujets, souvent deux au plus, et n'offre pas une large possibilité au DEC au moment du choix. Enfin ces sujets triés, après être saisis et corrigés, subissent un choix à la discrétion du directeur des examens. De ce qui précède, nous pouvons dégager les points suivants :

**forces :**

- envoi à temps des demandes de sujet ;
- Choix des sujets à la discrétion du DEC ;

**faiblesses :**

- déficit des épreuves au niveau de la banque ;
- réduction des possibilités de choix des sujets.

## 2- Organisation des examens

L'organisation des examens est assurée par les trois services des tests, examens et concours à savoir le Service des Tests, Examens et Concours de l'Enseignement Secondaire Général et des Sciences et Techniques Médico-Sociales (STEC-ESG-STMS) qui est chargé de l'examen du BEPC et des examens de sortie de l'Ecole de Formation Médico-Sociale (EFMS) de Parakou, le Service des Tests, Examens et Concours des Sciences et Techniques Industrielles (STI-STI) qui s'occupe de tous les examens industriels et le Service des Tests, Examens et Concours des Sciences et Techniques Agricoles et des Sciences et Techniques Administratives et de Gestion (STA/STAG) qui s'occupe des examens du Certificat d'Aptitude Professionnelle Aide-Comptable, Employé de Bureau, du Diplôme d'Aptitude Professionnelle (DAP) niveau 1 et 2 et des examens agricoles. Ces trois services, compte tenu du manque de bureaux sont sur un site annexe situé à plus de cinq cents mètres de la direction ce qui pose un problème de coordination des activités de ces trois services.

### a- Les examens techniques et agricoles

Ils commencent par la réception des dossiers de candidature dont le délai de dépôt est déterminé par un communiqué radiodiffusé. Mais malheureusement ce délai n'est pas

---

<sup>1</sup> C'est le terme utilisé pour désigner l'étude des sujets d'examen.

souvent respecté car non seulement la Direction de l'Enseignement Technique (DET), les Directions Départementales de l'Enseignement Secondaire qui réceptionnent la majeure partie des dossiers, ne convoient pas à temps ces dossiers. Le traitement de ces dossiers aboutit à la saisie et à la confection des listes par spécialité. Ces différentes listes sont ensuite envoyées dans les établissements pour corrections éventuelles des noms et prénoms mal écrits. Les listes corrigées sont retournées à la DEC pour intégration des corrections, mais malheureusement toutes les corrections ne sont pas toujours faites ce qui fait réagir certains candidats le jour de l'examen. Par ailleurs certains candidats se retrouvent, le jour de la composition, dans des spécialités autres que celles choisies lors du remplissage des fiches d'inscription. Après les examens qui se déroulent sur toute l'étendue du territoire national dans les centres retenus, les copies sont anonymées, corrigées, les notes relevées et c'est la délibération qui achèvent le processus. Mais toutes ces étapes ne se passent pas toujours sans difficultés. Pendant la correction certains jurys constatent que des copies sont mal anonymées. De même, lors des relevés de notes il est aussi constaté que des parties de certaines copies ne sont pas corrigées, ce qui amène les chefs des services organisateurs des examens à inviter le président de la commission pour le faire à la direction. L'activité de l'organisation des examens aboutit à la délibération au cours de laquelle le caractère souverain du jury amène les membres, soucieux du pourcentage de réussite à passer outre les textes régissant les examens.

#### b – L'examen du BEPC

Il est géré de façon décentralisée par les directions départementales de l'enseignement secondaire où les dossiers sont réceptionnés, étudiés et saisis. Les épreuves y sont convoyées et il revient aux autorités de les faire acheminer vers les centres, de récupérer les copies après les compositions. Mais les travaux de secrétariat anonymat, de correction, de relevé et de calcul des notes sont gérés par ces directions en collaboration avec les agents de la DEC qui apportent leur expertise pour la réussite de ces travaux. L'avantage dans la décentralisation de l'examen du BEPC est qu'elle permet à la DEC de gérer de loin cet examen en s'appuyant sur les directions départementales. Les différents problèmes que connaît l'organisation de cet examen sont les mêmes que ceux constatés dans l'organisation des examens techniques.

De ce qui précède nous pouvons dire que l'organisation des examens n'est pas sans difficultés et l'existence de quelques facilités allège ces dernières :

**forces :**

- existence de plusieurs points de réception des dossiers de candidatures aux examens techniques ;
- la décentralisation de l'organisation de l'examen du BEPC ;
- la gestion coordonnée des travaux de traitement des copies de BEPC entre les directions départementales et les agents de la DEC.

**faiblesses :**

- insuffisance de bureaux ;
- existence d'erreurs sur les listes d'inscription des candidats ;
- existence d'erreurs dans l'anonymat des copies ;
- orientation des candidats dans des spécialités autres que celles choisies par ceux-ci lors du remplissage de la fiche d'inscription.

3 – La gestion des contentieux

La gestion du contentieux est assurée par le Service de la Documentation et du Contentieux (SDC). Il est désigné ici par contentieux toutes réclamations liées aux résultats des examens et à la correction de toute erreur qu'un usager peut constater sur son diplôme. En effet, dans un délai de deux mois, après la délibération d'un examen, tout candidat déclaré refusé mais qui estime avoir fait face efficacement aux épreuves, a la possibilité de consulter ses copies et de demander, s'il le juge nécessaire, le réexamen de deux copies au plus s'il estime que ces copies ne sont pas bien corrigées quel que soit l'examen. Mais il est à noter que les candidats ont rarement gain de cause après réexamen. Au contraire les notes se trouvent parfois diminuées et le plus souvent confirmées. Les cas où les candidats ont souvent raison sont ceux du mauvais relevé des notes de ceux-ci. La seconde forme de contentieux que connaît ce service est toute erreur (cette erreur est due à la mauvaise exécution des travaux post-session pour la préparation des projets des décisions portant admission définitive des candidats) qu'un candidat reçu à un examen peut constater après le retrait de son attestation ou diplôme et pour (lequel) laquelle il introduit un dossier de rectification composé d'une demande manuscrite adressée au directeur des examens et concours et indiquant l'erreur à corriger, de l'original du diplôme à rectifier, d'une copie certifiée conforme de l'acte de naissance ou du jugement supplétif et d'une copie certifiée conforme de l'attestation du Certificat d'Etudes Primaires (CEP). A la fin de chaque trimestre, une décision portant rectificatif et signée du ministre paraît et le requérant, contre une quittance de mille deux cents francs pour le BEPC et mille cinq cents francs pour les examens techniques peut retirer à nouveau son attestation ou diplôme. Nous

pouvons donc établir au niveau de ce service une typologie des contentieux : nous avons les contentieux portant sur la consultation des copies et qui peuvent déboucher sur un réexamen des copies avec possibilité pour le candidat d'avoir raison et les contentieux portant rectificatif d'erreur sur le diplôme ou l'attestation. Par ailleurs il faut noter que cette possibilité pour les candidats de consulter leur copie et de demander éventuellement de nouvelle correction ne concerne que les examens et non les concours. Nous pouvons donc identifier comme

**forces :**

- possibilité pour les candidats déclarés échoués à un examen de consulter ses copies et de demander un réexamen de ses copies ;
- possibilité pour les candidats d'avoir une suite favorable après un réexamen des copies ;

**et comme faiblesses :**

- insuffisance du nombre de copie à faire réexaminer ;
- mauvais relevé des notes des candidats ;
- mauvaise exécution des travaux post-session ;
- obligation pour l'usager de payer à nouveau avant de retirer son diplôme rectifié ;
- impossibilité pour les candidats à un concours de consulter leurs copies.

4 – La délivrance des diplômes et attestations

Elle est assurée par le Service de la Délivrance des Diplômes et Attestations. En effet, le processus de retrait d'une attestation ou d'un diplôme, débute pour l'usager par le paiement d'une quittance de mille deux cents francs pour le BEPC et de mille cinq cents francs pour les examens techniques, quittance sur laquelle il est mentionné le nom et prénoms du demandeur, l'examen concerné, le centre de composition ainsi que l'année d'obtention. L'original du reçu est agrafé à l'attestation dès qu'elle est imprimée pendant que la copie carbonée reste avec l'usager, laquelle copie est présentée pour faciliter la recherche de l'attestation après signature. Cette organisation constitue une force pour ce service car les documents sont classés par diplôme ou attestation, par l'initiale du patronyme et par spécialités dans des chemises à sangle, ce qui facilite les recherches. Pour satisfaire les usagers, les agents collectionnent les reçus, effectuent les recherches et chaque usager dont l'attestation est signée rentre dans le hall d'accueil, mal éclairé avec un système d'air conditionné défaillant, muni de sa pièce d'identité pour le retrait de son parchemin. Ceux dont les attestations ne sont pas signées sont invités à patienter ou à

revenir le lendemain, ce qui les fâche et ils n'hésitent pas à agresser verbalement les agents qui, déjà sous pression et déçus par ce comportement, n'hésitent pas à leur répondre.

En 2010, pour régler le problème de distance entre la DEC et les demandeurs d'attestation situés dans les autres départements et pour éviter les affluences lors du lancement des concours, le ministre de l'Enseignement Secondaire de l'époque, suite aux questions orales adressées au gouvernement par les députés à ce sujet, a autorisé les directions départementales à collecter les demandes d'attestations et à les faire parvenir à la DEC pour établissement. Ces demandes une fois parvenues à la DEC sont traitées et les parchemins signés sont envoyés dans ces directions où les demandeurs effectuent le retrait. Malheureusement cette solution n'a pas marché car les directions départementales ne convoient pas à temps les demandes ou parfois ne satisfont pas les usagers qui, dans le besoin de leur diplôme sont obligés de descendre à Porto-Novo pour effectuer une autre demande, ce qui n'aboutit pas car le principe est que le diplôme ne se délivre qu'une seule fois sauf en cas de perte. Ainsi, pour contourner cette difficulté les usagers sont obligés de présenter un certificat de perte pour se faire délivrer le duplicata. Il s'agit donc ici de l'inexistence de célérité dans la gestion décentralisée des attestations et diplômes.

Le point des différents diplômes délivrés par la DEC suivant ses attributions se présente dans le tableau suivant :

**Tableau X** : présentation des différents diplômes et certificats délivrés par la DEC

Certificats/Diplômes	Niveaux	Spécialités
Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et Diplôme d'Aptitude Professionnelle (DAP), option Sciences et Techniques Administratives et de Gestion (STAG)	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide-Comptable (AC)</li> <li>- Employé de Bureau (EB)</li> <li>- Opérateur de Saisie niveau I</li> <li>- Opérateur de Saisie niveau II</li> </ul>
Certificat d'Aptitude Professionnelle, option Sciences et Techniques Industrielles	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Electricité (EI)</li> <li>- Constructeur en Bâtiment (CB)</li> <li>- Mécanique Automobile (MA)</li> <li>- Mécanique Générale (MG)</li> <li>- Construction Métallique (CM)</li> <li>- Opérateur-Géomètre (OG)</li> <li>- Menuiserie</li> <li>- Froid et Climatisation (FC)</li> <li>- Revêtement</li> <li>- Plomberie (PL)</li> </ul>
Certificat d'Aptitude Professionnelle, options Enseignement Familial et Social et Hôtellerie-Restaurant	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Restauration</li> <li>- Economie Familiale et Sociale</li> </ul>
Certificat d'Aptitude Professionnelle, options musique	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrument Guitare</li> <li>- Musique Assistée par Ordinateur</li> </ul>

et art plastique		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrument Piano</li> <li>- Graphisme</li> <li>- Art Textile</li> </ul>
Brevet d'Etudes Agricoles Tropicales	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Production Végétale (PV)</li> <li>- Production Animale (PA)</li> </ul>
Diplôme de Techniciens (DT), option Sciences et Techniques Industrielles	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Electrotechnique(EI)</li> <li>- Bâtiment et Travaux Publics (BTP)</li> <li>- Mécanique Automobile (MA)</li> <li>- Fabrication Mécanique (FM)</li> <li>- Dessinateur Projeteur en Bâtiment</li> <li>- Opérateur-Géomètre (OG)</li> <li>- Ouvrage en Bois pour le Bâtiment (OBB)</li> <li>- Froid et Climatisation (FC)</li> <li>- Construction d'Equipements Mécano-Soudés</li> </ul>
Diplôme de Technicien, options Enseignement Familial et Social et Hôtellerie-Restaurant	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Restauration</li> <li>- Economie Familiale et Sociale</li> <li>- Tourisme</li> </ul>
Diplôme de Technicien, options musique et art plastique	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrument Guitare</li> <li>- Musique Assistée par Ordinateur</li> <li>- Instrument Piano</li> <li>- Communication Graphique</li> <li>- Art Textile</li> <li>-</li> </ul>
Diplôme des Sciences et Techniques Médico-Sociales (STMS)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Techniciens Sanitaires</li> <li>- Aides-soignants</li> <li>- Assistants Sociaux niveau B</li> </ul>
Diplôme d'Etudes Agricoles Tropicales	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Production Végétale (PV)</li> <li>- Production Animale (PA)</li> <li>- Nutrition et Technologie Alimentaire (NTA)</li> <li>- Aquaculture et pêche</li> <li>- Foresterie</li> <li>- Aménagement et Equipement Rural (AER)</li> </ul>
Brevet d'Etude du Premier Cycle (BEPC)	1	-
Certificat de Qualification professionnelle (CQP)	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mécanique deux roues</li> <li>- Mécanique Automobile</li> <li>- Coupe-couture</li> <li>- Coiffure</li> <li>- Tissage</li> <li>- Menuiserie</li> <li>- Photographie</li> <li>- Maçonnerie</li> <li>- Froid et Climatisation</li> <li>- Plomberie</li> <li>- Construction métallique revêtement</li> </ul>

Certificat de Qualification aux métiers (CQM)	-	- Toutes les spécialités du CQP et plusieurs autres spécialités du monde artisanal comme fabricants de la farine de manioc, de cossette d'igname, de pirogue, de sodabi, d'huile d'arachide, d'huile de palme, les brodeurs, les soudeurs tôliers, les mécaniciens diésélistes, les réparateurs de télévision et radio, les staffeurs, etc...
---	---	---

Source : SDAD /DEC-MEFTPRIJ

**N.B** : le niveau 1 désigne tout diplôme équivalent du BEPC et le niveau 2 tout diplôme équivalent du BAC.

Un examen du tableau ci-dessus nous montre que mis à part le BEPC<sup>2</sup> tous les autres diplômes sont purement professionnels. La DEC délivre donc plus d'une cinquantaine de certificats et diplômes professionnels. Il s'agit de parchemins qui permettent aux titulaires d'aller directement sur le marché du travail sans un apprentissage nouveau. Il devrait donc être retrouvé chez ceux-ci les compétences y afférentes. Malheureusement, à l'étape actuelle la DEC ne dispose d'aucune information sur le niveau d'insertion professionnelle de ceux à qui ces diplômes sont délivrés, ce qui constitue un problème. D'ailleurs l'arrêté portant attribution, organisation et fonctionnement de cette direction confirme cet état de chose car il ne contient aucune disposition allant dans ce sens.

Considérant tout ce qui précède, nous pouvons identifier comme :

**forces :**

- existence d'une organisation au SDAD pour satisfaire les usagers ;
- décentralisation du lieu de demande et de retrait des diplômes et attestations ;

**et faiblesses :**

- persistance de l'affluence malgré la décentralisation des lieux de demande et de retrait ;
- exposition des agents du SDAD aux agressions verbales des usagers ;
- hall d'accueil mal éclairé ;
- défaillance du système d'air conditionné ;
- inexistence de célérité dans la gestion décentralisée des diplômes et attestations ;
- non existence d'informations sur le niveau d'insertion professionnelle des diplômés ;

---

<sup>2</sup> L'examen du BEPC, qui autrefois était organisé par la DEC Enseignement Primaire et Secondaire a été organisé pour la première fois en 2008 par la DEC Technique avec la création du Ministère de l'Enseignement Secondaire de la Formation Technique et Professionnelle.

- absence de cadre juridique favorisant la recherche d'information sur la valeur professionnelle réelle des diplômes délivrés.

Nous observons donc dans l'exécution des travaux des examens des points forts mais aussi des points à améliorer et qui peuvent faire l'objet d'une récapitulation.

## **B – Inventaire des forces et faiblesses**

### **1 – Inventaires des forces**

Comme atouts nous avons :

1. envoi à temps des demandes de sujet ;
2. Choix des sujets à la discrétion du DEC ;
3. existence de plusieurs points de réception des dossiers de candidatures aux examens techniques ;
4. la décentralisation de l'organisation de l'examen du BEPC ;
5. la gestion coordonnée des travaux de traitement des copies de BEPC entre les directions départementales et les agents de la DEC.
6. possibilité pour les candidats déclarés échoués à un examen de consulter leurs copies et de demander un réexamen de ces copies ;
7. possibilité pour les candidats d'avoir une suite favorable après un réexamen des copies ;
8. existence d'une organisation au SDAD pour satisfaire les usagers ;
9. décentralisation du lieu de demande et de retrait des diplômes et attestations.

### **2 – Inventaire des faiblesses**

À ce titre nous avons :

1. déficit des épreuves au niveau de la banque ;
2. insuffisance de bureaux ;
3. existence d'erreurs sur les listes d'inscription des candidats ;
4. existence d'erreurs dans l'anonymat des copies ;
5. orientation des candidats dans des spécialités autres que celles choisies par ceux-ci lors du remplissage de la fiche d'inscription ;
6. insuffisance du nombre de copie à faire réexaminer ;
7. mauvais relevé des notes des candidats ;
8. mauvaise exécution des travaux post-session ;

9. obligation pour l'usager de payer à nouveau avant de retirer son diplôme rectifié ;
10. impossibilité pour les candidats à un concours de consulter leurs copies ;
11. persistance de l'affluence malgré la décentralisation des lieux de demande et de retrait ;
12. exposition des agents du SDAD aux agressions verbales des usagers ;
13. hall d'accueil mal éclairé ;
14. défaillance du système d'air conditionné ;
15. inexistence de célérité dans la gestion décentralisée des diplômes et attestations ;
16. non existence d'informations sur le niveau d'insertion professionnelle des diplômés ;
17. absence de cadre juridique favorisant la recherche d'information sur la valeur professionnelle réelle des diplômes délivrés.

## Section 2 : Ciblage de la problématique de l'étude

La présente section sera consacrée, d'une part, au choix et à la spécification de la problématique et d'autre part, à la vision globale de sa résolution.

### Paragraphe 1 : Choix de la problématique et justification du sujet

Les problèmes identifiés feront ici l'objet d'un regroupement par centres d'intérêt afin de pouvoir dégager les problématiques possibles avant d'en choisir une pour la présente étude.

#### A – Regroupement des problèmes par centres d'intérêt

Ce regroupement se présente dans le tableau ci-dessous :

**Tableau XI** : regroupement des problèmes par centres d'intérêt

N°	Centres d'intérêt	Problèmes spécifiques	Problèmes généraux	Problématiques
1	Gestion de la motivation	- insuffisance et exigüité des bureaux ; - exposition des agents du SDAD aux agressions verbales des usagers ; - hall d'accueil mal éclairé ; -défaillance du système d'air conditionné ;	Gestion inefficace de la motivation	Problématique d'une gestion efficace de la motivation
2	Gestion des travaux d'examen	- existence d'erreurs sur les listes d'inscription des candidats ;	Gestion inefficace des travaux d'examen	Problématique de la gestion efficace des travaux d'examen

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- existence d'erreurs dans l'anonymat des copies ;</li> <li>- mauvaise orientation des candidats sur les listes d'inscription ;</li> <li>- mauvais relevé des notes des candidats ;</li> <li>- persistance de l'affluence malgré la décentralisation des lieux de demande et de retrait ;</li> <li>- inexistence de célérité dans la gestion décentralisée des diplômes et attestations ;</li> <li>- déficit des épreuves au niveau de la banque de sujets ;</li> <li>- mauvaise exécution des travaux post-session ;</li> </ul>		
3	Impact des diplômes délivrés par la DEC sur les titulaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- non existence d'informations sur le niveau d'insertion professionnelle des diplômés ;</li> <li>- absence de cadre juridique favorisant la recherche d'information sur la valeur professionnelle réelle des diplômés délivrés ;</li> </ul>	Absence de données mesurant le niveau d'insertion professionnelle des diplômés	Problématique de mise en place de données mesurant le niveau d'insertion professionnelle des diplômés
4	Gestion des contentieux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'impossibilité pour les candidats à un concours de consulter leurs copies ;</li> <li>- obligation pour l'usager de payer à nouveau avant de retirer son diplôme rectifié ;</li> <li>- insuffisance du nombre de copie à faire recorriger ;</li> </ul>	Gestion inefficace du contentieux	Problématique de la gestion efficace du contentieux

## B – Choix de la problématique de l'étude et justification du sujet

### 1 – Choix de la problématique de l'étude

Le regroupement des problèmes spécifiques en centres d'intérêt nous permet d'identifier quatre problématiques à savoir :

- Problématique d'une gestion efficace de la motivation ;
- Problématique de la gestion efficace des travaux d'examen ;
- Problématique de mise en place de données mesurant le niveau d'insertion professionnelle des diplômés;
- Problématique de la gestion efficace du contentieux.

Le règlement de toutes ces problématiques contribuera à améliorer certainement la performance de la DEC. Mais ne pouvant régler tous ces problèmes, nous portons notre

choix sur la Problématique de mise en place de données mesurant le niveau d'insertion professionnelle des diplômés.

Les questions fondamentales qui se posent sont : pourquoi la DEC ne dispose pas d'informations sur la valeur professionnelle des diplômés qu'elle délivre ? Et quelle est la valeur professionnelle réelle des diplômés qu'elle délivre ?

Pour répondre à ces questions et vu le nombre important de diplômés professionnels délivrés par la DEC, nous portons notre choix sur les titulaires du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et plus précisément sur les diplômés du CQP en mécanique deux roues du département de l'Ouémé à travers le thème : *le Certificat de Qualification professionnelle par rapport l'insertion professionnelle des jeunes : cas de la mécanique deux roues dans l'Ouémé.*

## 2 – Justification de l'étude

La DEC a pour attribution d'organiser les examens et de délivrer les diplômes. Hormis le BEPC, tous les autres diplômes sont professionnels. Cela signifie que chez tout titulaire de l'un de ces diplômes, nous devons observer le savoir-faire opérationnel validé c'est-à-dire pas seulement savoir mais savoir le faire dans une situation de travail reconnue par l'environnement. Au nombre de ces diplômes nous avons le CQP qui est le certificat qui sanctionne l'apprentissage de type dual introduit au Bénin par la réforme de l'enseignement technique. En effet depuis toujours, l'apprentissage est de loin le plus gros pourvoyeur de formations au Bénin et continuera à assurer l'essentiel de la formation aux métiers. Il récupère les sortants des enseignements primaire et secondaire, mais également les jeunes déscolarisés et les couches sociales vulnérables dans l'accès à une formation offerte par le système d'éducation formelle. Il s'agit donc d'un grand nombre de jeunes nettement supérieur à l'effectif des élèves de l'Enseignement Technique et Professionnel (République du Bénin. MENRS 2001).

L'avantage de l'apprentissage dans le secteur artisanal est qu'il repose sur des tâches productives en atelier et se déroule dans la réalité quotidienne de ces métiers. Malheureusement il est confronté à plusieurs problèmes qui limitent l'accomplissement de sa mission. Parmi ceux-ci nous avons les abus de toutes sortes que subissent les apprentis, très peu de patrons disposent rarement de compétences pédagogiques requises, l'insuffisance de structures d'accompagnement de l'apprentissage allant dans le sens d'un complément de formation aussi bien aux patrons qu'aux apprentis pour leur permettre de

mieux s'adapter à l'évolution, la crainte de certains patrons de se voir supplanter par leurs apprentis, les profondes modifications sociales et un environnement économique plus complexe (République du Bénin. MENRS 2001). Face à cette situation, surtout que << depuis les Etats Généraux de l'Education (EGE) de 1990, une attention de plus en plus accrue est accordée à l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (ETFP) qui, du reste, a été déclaré comme seconde priorité du Gouvernement du Bénin après l'enseignement primaire >> (PDDSE phase 3 2013-2015, p.16), l'Etat a jugé bon d'améliorer:

- chez les apprentis les capacités professionnelles et les compétences d'action dans leur environnement soio-économique afin de faciliter leur insertion dans un emploi générateur de revenus ;
- les qualifications techniques et professionnelles de la main d'œuvre employée dans ce secteur afin d'augmenter la productivité des entreprises, d'accroître la performance du secteur économique artisanal leur permettant ainsi d'offrir de nouveaux emplois durables.

C'est ainsi que l'Etat a introduit progressivement, en coopération avec le secteur privé un système d'apprentissage de type dual et a ouvert, à cet effet, les établissements publics de l'ETFP aux apprentis. Ce système repose sur le principe que deux institutions juridiquement distinctes à savoir les entreprises ou organisations autonomes de l'économie et l'Etat à travers ses établissements de formation vont se partager la responsabilité de la formation et coopérer à la réalisation d'un objectif commun : la qualification professionnelle des apprentis (République du Bénin. MENRS 2001).

Tout titulaire de ce certificat doit donc avoir les compétences professionnelles nécessaires facilitant son insertion professionnelle. Mais depuis 2005 que la DEC délivre ce diplôme, elle ne dispose d'aucune information sur sa valeur professionnelle c'est-à-dire les compétences effectives dont font preuve les récipiendaires. En effet quand bien même elle ne forme pas les apprentis et que son AOF ne prescrit pas cette évaluation elle fait partie de la chaîne du système éducatif et elle a quand même un devoir d'appréciation des compétences professionnelles des titulaires de ses diplômes. Cela signifie que lorsqu'elle constate une défaillance de compétence chez ceux-ci, elle doit d'abord changer la qualité de ses épreuves pour hausser le niveau de compétence et ce n'est qu'après cela qu'elle peut, si le problème d'incompétence perdure, se tourner vers les autres acteurs du système éducatif. C'est donc pour élucider cette question de compétence et de possibilité d'insertion qu'offre le CQP

que nous avons choisi d'axer notre étude sur ce parchemin et plus précisément sur l'insertion professionnelle des mécaniciens deux roues de l'Ouémé titulaires de ce certificat.

La DEC Enseignement Technique a organisé pour la première fois l'examen du CQP en 2005 et à partir de cette année, elle le fait au mois de décembre de chaque année et les statistiques de 2005 à 2014 se présentent comme suit :

**Tableau XII** statistiques des résultats de l'examen du CQP de 2005-2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Inscrits	302	307	314	488	1080	770	927	754	902	705
Présents	302	302	314	476	1080	770	854	687	884	655
Admis	301	301	303	475	1046	733	853	673	780	653
Pourcentages	99,66	99,66	96,49	99,78	96,85	95,19	99,88	97,96	88,23	99,69

Source : Service informatique de la DEC/MESFTPRIJ.

Comme l'indique le tableau, l'examen du CQP enregistre chaque année sur le plan national un fort taux de réussite. Mis à part l'année 2013 où ce taux est descendu à moins de 90%, il est toujours à plus de 95%.

En ce qui concerne la mécanique deux roues dans le département de l'Ouémé, le centre de composition est le Lycée Technique de Porto-Novo (LT/PN), devenu aujourd'hui le Lycée Technique Industriel de Porto-Novo (LTI-PN). Les résultats des candidats en mécanique deux roues se présentent comme suit :

**Tableau XIII:** statistiques des admis en mécanique deux roues à Porto-Novo

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Inscrits	-	-	20	16	9	-	14	-	13	-
Présents	-	-	19	16	9	-	14	-	13	-
Admis	-	-	19	16	9	-	14	-	13	-
Pourcentages	-	-	100	100	100	-	100	-	100	-

Source : Service informatique de la DEC/MESFTPRIJ.

Comme l'indique le tableau, le taux de réussite chaque année dans cette spécialité dans ce centre est de 100%. Les résultats des années 2005 et 2006 n'ont pas été trouvés. Quant aux années 2010, 2012 et 2014, il n'y a pas eu de candidats dans cet établissement.

L'objectif général de cette étude est de mesurer le niveau d'insertion professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans le département de l'Ouémé et les problèmes spécifiques liés à cette problématique sont :

1. Le vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure qui doit s'en charger ;
2. L'inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé.

## Paragraphe 2 : Spécification et vision globale de la problématique

Il s'agit d'une part, de spécifier la problématique choisie et d'autre part, de préciser la vision globale de sa résolution.

### A – Spécification de la problématique

La DEC a pour attribution l'organisation des examens et la délivrance des diplômes. Au nombre de ceux-ci, nous avons le CQP qui est un diplôme professionnel tout comme les autres hormis le BEPC qui est purement académique. Etant donné que ces diplômes prédestinent les titulaires directement au marché du travail, on devrait retrouver chez ceux-ci la compétence présumée et qui est rattachée à chacun de ces parchemins. En effet, le défi de l'efficacité a fait promouvoir l'idée d'apprécier le savoir-faire réellement mis en œuvre dans l'activité professionnelle au-delà des diplômes, titres et grade et cette idée s'était incarnée dans le mot du vocabulaire courant qu'était la compétence (Minet et al., 1995). Il ne suffit donc pas seulement d'avoir un diplôme pour s'insérer professionnellement mais avoir aussi les compétences nécessaires à l'exécution de la tâche et la DEC, pour s'assurer de cet état de chose par rapport aux diplômes qu'elle délivre devrait avoir un regard sur l'opinion professionnelle qui se fait de ceux-ci afin de sauvegarder son image.

Mais les états des lieux nous ont permis de constater qu'à ce jour la direction ne dispose d'aucune donnée lui permettant de connaître ce que valent ses diplômés sur le marché de l'emploi, ce qui signifie qu'elle ne sait pas à ce jour le niveau d'insertion professionnelle des titulaires de ses diplômes. Mieux l'arrêté portant Attribution, Organisation et Fonctionnement (AOF) de cette direction ne renferme aucun article lui permettant de s'informer sur la qualité professionnelle de ces diplômes. Le CQP en mécanique deux roues pris comme exemple montrera ce que valent dans la vie professionnelle les titulaires. Mais avant d'en arriver là il faut un cadre juridique favorisant cette collecte d'informations.

Une fois la problématique choisie et spécifiée, il importe de préciser la vision globale pouvant permettre d'analyser et de résoudre les problèmes spécifiques et par conséquent le problème général identifié.

## B – Vision globale et séquence de résolution de la problématique

### 1 – Vision globale de résolution de la problématique

Le problème général qui se pose est celui de non connaissance du niveau d'insertion professionnelle des diplômés de CQP mécanique deux roues. Concernant ce problème, il faut retenir que ce qui intéresse l'employeur chez un travailleur, ou ce qui intéresse un client ou utilisateur des services d'un artisan ou de tout travailleur, c'est la compétence et seule la compétence est le facteur qui permet de rivaliser sur le marché du travail et de décrocher l'emploi. La DEC ne sait pas aujourd'hui le niveau d'insertion professionnelle des titulaires de ses diplômes d'où la nécessité de disposer de cette base de données, indicateur de la qualité de son travail.

D'une façon générale, la démarche de résolution de la problématique définie est de contribuer à la mise en place de données sur le niveau d'insertion professionnelle des titulaires du CQP.

La mise en place de cette base d'informations permettra à la DEC, en ce qui concerne le problème spécifique numéro un de disposer d'un cadre juridique prévoyant l'évaluation du CQP. En effet, la DEC constitue un maillon du système éducatif et son rôle est d'organiser les examens et de délivrer les diplômes. En ce qui concerne le CQP, c'est la Direction de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle (DAFoP) qui est chargée de recruter les apprentis et de suivre le déroulement de leur formation, le Fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA) est chargé du financement et enfin la DEC chargée d'organiser l'examen et de délivrer le diplôme. Cela pose le problème de qui va évaluer la formation car les documents juridiques portant attribution, organisation et fonctionnement de chacune de ces structures ne responsabilisent aucune d'entre elles. Par ailleurs les documents juridiques du CQP ne renferment non plus aucune information sur l'évaluation de cette formation. Ce problème spécifique sera résolu par une approche théorique basée sur **la mise en place d'un cadre juridique prévoyant l'évaluation et la structure responsable.**

Quant au problème spécifique numéro deux à savoir **l'inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé**, il faut dire que l'apprentissage de type dual est une formation des apprentis-artisans donc un transfert de savoir-faire. Cet apprentissage de type dual qui a commencé en 2003 a livré les premiers récipiendaires en 2005. Mais jusque-là il n'a pas été évalué pour savoir si ces diplômés font montre des compétences qu'ils sont censés avoir par le biais de cet apprentissage. Connaître la valeur professionnelle du CQP mécanique deux roues revient à connaître le nombre de diplômés de CQP mécanique deux roues qui ont réussi à s'insérer dans la vie active avec ce certificat, mais aussi le degré de satisfaction des clients ou utilisateurs de leur service. La résolution de ce problème spécifique fait donc référence à **une approche théorique basée sur la mesure des résultats et des effets de la formation sur les titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé**.

Les différentes approches par rapport aux problèmes spécifiques se résument dans le tableau ci-après :

**Tableau XIV** : Synthèse des approches théoriques par problème spécifique

N° d'ordre	Problèmes spécifiques	Approches théoriques retenues
1	Vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger	Approche théorique basée sur la mise en place d'un cadre juridique prescrivant l'évaluation du CQP et la structure responsable.
2	inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé	une approche théorique basée sur la mesure des résultats et des effets de la formation sur les titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.

## 2 – Séquences de résolution de la problématique

Différentes étapes permettent de résoudre la problématique de l'insertion professionnelle des titulaires du CQP. Il s'agit de :

- la fixation des objectifs de la recherche ;
- l'identification des causes supposées à la base des problèmes spécifiques ;

- la formulation des hypothèses de travail ;
- la construction du tableau de bord de l'étude;
- la revue de littérature ;
- l'exposition de la méthodologie de travail ;
- l'analyse des données ou vérification des hypothèses ;
- l'établissement du diagnostic ;
- la proposition des approches de solutions ;
- les conditions de mise en œuvre des solutions proposées ;
- la construction du tableau de synthèse de l'étude.

Chapitre premier :  
Cadre théorique et méthodologie de la recherche

Il s'agit dans ce chapitre de présenter le cadre théorique qui sous-tend cette étude et la méthodologie adoptée pour résoudre les problèmes identifiés.

## Section 1 : Cadre théorique de l'étude

Présenter le cadre théorique revient à fixer les objectifs et à formuler les hypothèses de l'étude.

### Paragraphe 1 : Fixation des objectifs et formulation des hypothèses

#### A – Fixation des objectifs

Avant de fixer les objectifs, il convient de rappeler que le problème général à résoudre est celui de la non connaissance du niveau d'insertion professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé et que les problèmes spécifiques associés sont :

- ✓ Le vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure qui doit s'en charger ;
- ✓ L'inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé.

La fixation des objectifs se fera en fonction de l'objectif général poursuivi par ce travail et en fonction des objectifs spécifiques.

Ainsi, l'objectif général poursuivi à travers cette étude est *de mesurer le niveau d'insertion professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.*

D'une façon spécifique, les objectifs à atteindre sont au nombre de deux à savoir :

1. *Montrer le vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger ;*
2. *montrer la valeur professionnelle du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.*

#### B – Identification des causes et hypothèses de l'étude

Les causes et hypothèses sont formulées à partir des problèmes spécifiques identifiés. Il convient de souligner que ces hypothèses constituent des affirmations à vérifier. Elles pourront donc être confirmées ou infirmées par nos enquêtes.

## 1 – Cause et hypothèse liées au vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger.

Nos observations de stage nous ont permis d'identifier que c'est la non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants qui est à la base du vide juridique sur cette évaluation et sur la structure responsable. En effet, différents acteurs interviennent dans l'apprentissage de type dual aboutissant au CQP: d'abord, la Direction de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle (DAFoP) qui recrute les apprentis et suit le déroulement de leur formation, ensuite le Fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA) qui finance la formation et enfin la DEC qui organise l'examen et délivre le diplôme. Il existe donc trois structures qui interviennent dans l'apprentissage de type dual mais nulle part dans les documents juridiques de ces structures elles n'ont la responsabilité d'évaluer cette formation, ce qui n'est pas normal parce que l'apprentissage de type dual constitue une ingénierie de formation et les acteurs se doivent de mesurer les effets de cet apprentissage.

Par ailleurs les textes pris dans le cadre de l'orientation et de l'introduction du système d'apprentissage de type dual dans l'Enseignement Technique et dans le cadre de la certification des qualifications professionnelles ne renferment aucune information prévoyant l'évaluation et responsabilisant une structure pour évaluer le transfert du produit de la formation sur les apprenants. C'est considérant tout ce qui précède que nous avons formulé l'hypothèse que *la non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants est à la base du vide juridique sur cette évaluation et la structure responsable*

## 2 – Cause et hypothèse liées à l'inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé.

L'inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé peut s'expliquer par la non évaluation du CQP mécanique deux roues dans ce département. Mais l'évaluation dont il s'agit ici est celle du transfert du produit de la formation sur les apprenants car l'évaluation d'une formation prend en compte plusieurs facteurs. En effet l'objectif qui a sous-tendu l'introduction de l'apprentissage de type dual était d'améliorer chez les apprentis les capacités professionnelles et les compétences d'action afin de faciliter leur insertion dans un emploi générateur de revenus. Ne pas vérifier après la formation si les compétences transmises sont effectivement acquises ne saurait permettre de savoir si ces objectifs sont atteints ou non atteints. C'est pourquoi l'hypothèse suivante peut être émise : *la non évaluation du*

*CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé est à la base de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires.*

Le premier niveau de synthèse des indicateurs spécifiques qui permet de cerner rapidement les informations sur les principaux points de réflexion et actions de recherche menées jusqu'à la formulation de nos hypothèses de recherche se présente dans le tableau suivant :

**Tableau XV:** tableau de bord sur le certificat de qualification professionnelle par rapport à l'insertion professionnelle des jeunes : cas de la mécanique deux roues dans le département de l'Ouémé

Niveaux d'analyse	Problèmes	Causes (supposées être à la base des problèmes)	Hypothèses	objectifs
Niveau général	(problème général) La non connaissance du niveau d'insertion professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé			(objectif général) Mesurer le niveau d'insertion professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé
Niveaux spécifiques	1 (Problème spécifique 1) Vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger	La non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants	La non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants est à la base du vide juridique sur cette évaluation et la structure responsable	Montrer le vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en occuper
	2 (problème spécifique 2) L'inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé	La non évaluation du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé	La non évaluation du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé est à la base de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires	montrer la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé

## Paragraphe 2 : Revue de littérature

La revue de littérature dans le cadre de ce travail de recherche va consister en la clarification de concepts à savoir : certification professionnelle, certificat de Qualification Professionnelle : historique au Bénin, apprentissage de type dual, évaluation, compétence, insertion professionnelle avant d'établir un lien entre ces deux dernières notions.

### A – Clarification de concepts

#### ➤ **certification professionnelle**

Une certification professionnelle est la reconnaissance, par une attestation matérialisée, d'une maîtrise professionnelle par une autorité identifiable. Historiquement, la certification est née en tant que condition d'accès à certains métiers réglementés. Avec le temps, elle est devenue un outil d'amélioration de l'employabilité, apportant la preuve d'une maîtrise de compétences particulières. Cette certification est délivrée par un organisme certificateur (ministères, associations professionnelles...) en référence à une norme professionnelle élaborée et validée par des experts du domaine (BIT, 2014). La notion de certification professionnelle se définit à travers les 4 caractéristiques majeures suivantes :

- attestation matérialisée par un document;
- émanant d'une autorité professionnelle;
- sanctionnant d'une maîtrise professionnelle;
- à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise basé sur un référentiel d'activités/compétences et de certification.

#### ➤ **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) : historique au Bénin**

Au Bénin depuis toujours, l'apprentissage traditionnel est parmi les principales voies d'accès des jeunes déscolarisés à une profession. Nombreux sont donc ces jeunes qui profitent de cette formation pour s'assurer une insertion professionnelle. Ce rôle, l'artisanat continue de le jouer mais, les rapides développements techniques, les profondes modifications et un environnement économique de plus en plus complexe ne lui permettent plus de jouer facilement ce rôle de formateur des jeunes. L'Etat, face à cette situation, s'est engagé, pour une nouvelle redistribution des responsabilités de formation des jeunes gens désireux d'apprendre un métier, à introduire progressivement, en coopération avec le secteur privé, un système d'apprentissage de type dual et à ouvrir, à cet effet, les établissements publics de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP) aux apprentis afin d'améliorer chez ceux-ci les capacités professionnelles et les

compétences d'action facilitant ainsi leur insertion dans un emploi générateur de revenus (République du Bénin. MENRS 2001). Cette décision sera mise en pratique par la prise du 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, précédé du décret n°2005-117 du 17 mars 2005 portant certification des qualifications professionnelles par apprentissage, abrogé cinq ans, neuf mois et quatorze jours plus tard par le décret n°2010-641 du 31 décembre 2010 portant le même titre et dont l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 10 précise que << le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est un diplôme national qui atteste de la qualification professionnelle de l'apprenant >>. Le décret n°2005-117 du 17 mars 2005 cité supra sera suivi plus tard de l'arrêté n°0012/METFP/CAB/DC/SGM/DIPIT/DFQP/DEC/SA du 07 février 2006 portant modalités d'évaluation pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle. Le CQP est donc un diplôme national délivré par le ministre en charge de la formation professionnelle qui atteste de la qualification professionnelle de l'apprenant à la suite d'un examen officiel dans les diverses branches d'activités professionnelles pratiquées au Bénin (Davodoun 2011). Mais pour obtenir le CQP, il faut avoir suivi une formation dénommée apprentissage de type dual.

### ➤ **Apprentissage de type dual**

Le système d'apprentissage de type dual a été introduit au Bénin par 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 (ETFP). Il sera suivi plus tard par l'arrêté d'application n°2005-042/METFP/CAB/DC/SG/DFQP/DEC/DIPIT/SA portant orientation et introduction du système d'apprentissage de type dual dans l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle.

L'apprentissage de type dual encore dénommé apprentissage par alternance se traduit par << un partenariat de travail et de partage des tâches entre un centre de formation formel chargé de la formation théorique et un atelier d'artisan permettant l'acquisition des compétences professionnelles en situation réelle de travail >> (AFD, 2008, p. 9). Cette définition donnée par l'Agence Française de Développement (AFD) paraît incomplète et ne rend pas vraiment compte de l'apprentissage de type dual tel qu'il se déroule au Bénin. C'est pourquoi, avec DAVODOUN (2011), nous complèterons que l'apprentissage de type dual se déroule dans les centres de formation professionnelle où se rendent les apprentis un

jour par semaine, tout en continuant leur formation chez le maître artisan les autres jours de la semaine. Ce type de formation est destiné aux jeunes en apprentissage et justifiant d'un niveau de scolarisation du Cours Moyen première année (CM1). L'admission à un test y donne accès pour une durée de trois ans. Cette expérience de l'apprentissage de type dual qui a réellement débuté en 2003 s'est soldée par l'organisation du premier examen du CQP en 2005 par la Direction des Examens et Concours du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle (METFP)<sup>3</sup>.

Les programmes utilisés dans la formation des apprenants en mécanique deux roues ont été élaborés en 2003 suivant la méthode DACUM<sup>4</sup> sur mandatement de Swisscontact<sup>5</sup>. Ainsi, suivant la charte de compétences DACUM en mécanique deux roues, les titulaires du CQP mécanique deux roues doivent être en mesure de :

- a) utiliser les outils et les instruments ;
- b) réparer/entretenir le moteur ;
- c) réparer/entretenir le système d'allumage ;
- d) réparer/entretenir le circuit d'alimentation en carburant ;
- e) réparer/entretenir le système d'embrayage ;
- f) réparer/entretenir une boîte de vitesse ;
- g) réparer/entretenir le système de transmission ;
- h) réparer/entretenir le système de suspension et la direction ;
- i) réparer/entretenir le système électrique ;
- j) réparer/entretenir le système de freinage ;
- k) fixer les câbles et les gaines ;
- l) gérer son atelier ;
- m) démontrer des compétences personnelles.

---

<sup>3</sup> Ce sigle est la dénomination du premier ministère ayant eu en charge l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle au Bénin.

<sup>4</sup> La méthode DACUM (Developing A Curriculum) est la mise à contribution d'un groupe de praticiens experts pour qu'ils puissent identifier et décrire les compétences à posséder et à appliquer dans l'exercice de la profession.

<sup>5</sup> Swisscontact est une ONG internationale. Elle compte environ 800 collaborateurs dans 25 pays et stimule depuis 1959 le développement économique, social et écologique. La représentation de Swisscontact Bénin a été ouverte en 2002. Elle s'assigne pour mission d'accompagner les acteurs publics et privés pour favoriser l'employabilité, l'amélioration des revenus et l'augmentation de la productivité des artisans en milieu rural, urbain et semi-urbain par le développement et l'institutionnalisation de la formation professionnelle adaptée aux besoins du marché.

## ➤ **Evaluation**

Le sens du mot évaluation à considérer dans le cadre de cette recherche est celui utilisé dans l'ingénierie de formation puisque le CQP est obtenu après une formation dénommée apprentissage de type dual. Quand bien même c'est une formation initiale elle peut être évaluée pour vérifier l'acquisition des compétences par les apprenants.

Pour Kirkpatrick (1998), tel que paraphrasé par SOUMANOU DJARA (2012), l'évaluation post-formation permet en effet, de déterminer les retombées de cet investissement qu'est la formation. C'est dans cette même logique que Meignant (1995, p. 297) affirmera que « l'évaluation constitue l'épreuve de vérité qui vise à mesurer les résultats et les effets de la formation. Il constitue l'un des cinq piliers de la qualité de la formation qui réalisent la visibilité des résultats ». D'ailleurs, sachant qu'une formation est toujours évaluée par rapport aux objectifs de départ, Barzucchetti et Claude (1995, p.18) préciseront aussi qu'« évaluer la formation consistera à dire si oui ou non et dans quelle mesure les objectifs sont atteints ou non atteints ou dépassés ».

Les différents moments dans l'évaluation d'une action de formation diffèrent d'un auteur à un autre. Barzucchetti et Claude (1995) pensent qu'il y a quatre niveaux dans l'évaluation d'une formation:

- ✓ niveau 1 : évaluer l'atteinte des objectifs d'impact de la formation. Ces objectifs ici ont un caractère collectif et concernent un ensemble de bénéficiaires de la formation. Cette évaluation peut parfois concerner un seul salarié lorsque l'activité de celui-ci se traduit directement de façon significative dans les résultats de l'entreprise ;
- ✓ niveau 2 : évaluer les objectifs professionnels et les compétences manifestées en situation de travail. Il s'agit ici de vérifier que les formés possèdent bien les compétences professionnelles que l'on souhaitait les voir mettre en œuvre ;
- ✓ niveau 3 : évaluer les objectifs pédagogiques en situation de formation. A ce niveau il s'agit de vérifier que les formés possèdent bien, en cours puis en fin de formation, les acquis que la formation est censée leur apporter ;
- ✓ niveau 4 : l'évaluation à chaud. Elle consiste, à l'issue de la formation, à laisser s'exprimer, de manière plus ou moins guidée, les formés sur la formation qu'ils viennent de suivre. Cette libre expression s'effectue, en général, lors de la dernière heure de formation en présence d'un responsable de l'entreprise.

Duchamp et Guéry (2006) par contre, estiment que pour mesurer l'atteinte des objectifs d'une politique de formation, il est indispensable d'associer les résultats de trois sources d'information :

- ✓ niveau 1 : enquête de satisfaction auprès des salariés formés. Cette enquête permet de mesurer l'efficacité pédagogique de la formation par le biais d'un questionnaire d'auto-évaluation par lequel les salariés ayant suivi la formation se prononcent sur son contenu et son déroulement ;
- ✓ niveau 2 : évaluation de la réalité des transferts. Cette mesure sert à vérifier que les salariés formés possèdent et utilisent les compétences professionnelles pour lesquelles ils sont formés ;
- ✓ niveau 3 : évaluation du retour sur investissement. Pour cette évaluation, il faut avoir identifié les indicateurs de l'efficacité de la formation. Il peut s'agir par exemple d'indicateurs relatifs à la productivité, à la diminution des problèmes liés à la qualité, à l'amélioration du climat social, à la baisse de l'absentéisme.

Guerrero (2010) par ailleurs pensent qu'il y a quatre moments forts dans l'évaluation d'une action de formation :

- ✓ la satisfaction des stagiaires qui est l'évaluation à chaud à la fin de la formation: il s'agit de mesurer si les salariés sont satisfaits de la formation qu'ils ont suivie, et de manière générale ce qu'ils en pensent ;
- ✓ les apprentissages : en fin de formation, il peut arriver que des mises en situations, tests ou questions soient utilisés par les formateurs pour vérifier les acquis des stagiaires. Il est rare que de tels outils soient construits en entreprise, sauf dans le cadre d'un centre de formation interne ou pour des stages très spécifiques, de type bureautique ou langues ;
- ✓ le transfert sur le poste de travail : on aborde avec le transfert des acquis le cœur de l'évaluation de la formation car il s'agit ici de l'adoption de nouveaux comportements par les formés à leurs différents postes de travail ;
- ✓ l'efficacité organisationnelle : elle relève plus du discours institutionnel que de faits démontrés. Et pour cause : alors que l'on a du mal à repérer comment évaluer le transfert en compétences d'une formation, comment ensuite trouver une traduction sur le plan organisationnel ?

D'après Meignant (1994) tel que paraphrasé par Barzucchetti et Claude (1995), la formation a été trop souvent considérée comme relevant du domaine du social. Cette approche depuis des années est dépassée et la formation de nos jours est considérée comme un investissement. C'est pourquoi, << il devient dès lors essentiel d'essayer d'évaluer la contribution de la formation à la performance [...] Cette évaluation permet d'abord de rendre visible son apport à la résolution de problèmes rencontrés...>> (Barzucchetti et Claude, 1995, p.15). Une action de formation constitue donc entre autres, l'une des réponses à l'écart entre les compétences existantes chez un travailleur et les compétences exigées par le poste de travail. C'est pourquoi les résultats attendus d'une action de formation c'est la création ou l'évolution des compétences individuelles ou collectives nécessaires en situation de travail.

Meignant (1995, p. 298) s'inscrit dans le même ordre d'idée que Barzucchetti et Claude (1995) et estime qu'« interroger sur les effets de la formation suppose que l'on ait bien défini les questions auxquelles on désire des réponses ». Il affirme alors que dans une action de formation il y a quatre niveaux d'évaluation :

- ✓ niveau 1 évaluation de satisfaction : quelle est l'opinion "à chaud" des stagiaires sur la prestation de formation ;
- ✓ niveau 2 évaluation pédagogique : les stagiaires ont-ils acquis les connaissances et savoir-faire prévus ? les ont-ils mémorisés (évaluation pédagogique différée) ;
- ✓ niveau 3 évaluation de transfert sur les situations de travail : les stagiaires appliquent-ils ce qu'ils ont appris ?
- ✓ niveau 4 évaluation des effets de la formation : la formation a-t-elle permis d'atteindre les objectifs individuels ou collectifs fixés ?

Truc (1991) propose quant à lui, comme Guerrero (2010), dans le tableau suivant, quatre niveaux d'évaluation par l'entremise des questions et outils de mesure :

Questions	Outils de mesure
<ul style="list-style-type: none"> <li>• comment les apprenants réagissent-ils à la formation ?</li> </ul> <p>Nous nous sommes placés <b>au niveau 1 des réactions des participants</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionnaires</li> <li>- interviews</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• les apprenants ont-ils amélioré le niveau de leurs connaissances/compétences à la suite de la formation (en cours et à terme) ?</li> </ul> <p>Nous sommes <b>au deuxième niveau, celui de l'évaluation des connaissances et des compétences acquises</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- questionnaires (pré/post test)</li> <li>- entretiens</li> <li>- observations</li> <li>- tests de performance</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• les participants sont-ils capables de mettre en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tests/observation sur le poste</li> </ul>

application l'appris dans le cadre de leur travail ? le feront-ils ?	- performance professionnelle - analyse auprès de la hiérarchie
<b>C'est le troisième niveau : transfert de l'acquis à terme dans le poste</b>	
• les résultats du cours ont-ils eu un impact sur la productivité de l'unité ?	- mesure de la performance - analyse des coûts de la société ?
<b>A ce quatrième niveau, nous souhaitons évaluer le retour de l'investissement pour l'entreprise</b>	

En résumé, nous pouvons dire, eu égard aux différents aspects à évaluer suivant les auteurs cités ci-dessus, qu'il existe de façon globale deux grands niveaux d'évaluation d'une action de formation : l'évaluation à chaud (composée du niveau de satisfaction des stagiaires et de l'atteinte des objectifs pédagogiques) et l'évaluation à froid (qui se décline en transfert du produit de la formation sur les stagiaires et le retour sur investissement). Mais le niveau d'évaluation qui nous intéresse ici est celui du transfert du produit de la formation. En effet il s'agit de nouveaux comportements des apprentis ayant suivi l'apprentissage de type dual sur leur lieu de travail.

### ➤ **Compétence**

Selon le dictionnaire électronique "36 Dictionnaires et Recueils de correspondance", le mot compétence signifie habileté, aptitude, connaissance. Selon Thierry (1990), tel que cité par Weiss (2005, p. 510), la compétence est un « ensemble des savoirs, savoir-faire, savoir-être actuellement caractérisant un salarié ou un groupe de salariés ». Pour De Ketele (1996, in Roegiers, 2004) la compétence est un ensemble ordonné de capacités (activités) qui s'exercent sur des contenus dans une catégorie ordonnée de situations pour résoudre des problèmes posés par celles-ci. Le Boterf est aussi d'accord avec cette définition de De Ketele car pour lui, la compétence, c'est le savoir-agir, c'est-à-dire un savoir intégrer, mobiliser et transférer un ensemble de ressources (connaissances, savoirs, aptitudes, raisonnements) dans un contexte donné pour faire face aux différents problèmes rencontrés ou pour réaliser une tâche (Le Boterf, 1995, in Roegiers, 2004). Cela signifie que c'est dans la réalisation d'une tâche que l'on peut prouver sa compétence. Il n'y a donc de compétence stabilisée que si la mobilisation des ressources dépasse le tâtonnement réflexif à la portée de chacun (Perrenoud, 1997, in Roegiers, 2004). Considérant ces différentes approches de la compétence, exposées par ces auteurs, nous pouvons affirmer avec Masson et Parlier (2004), tels que cités par Weiss (2005, P. 511) que

Etre compétent signifie savoir combiner et savoir mobiliser des ressources de façon pertinente au regard des finalités poursuivies dans l'activité de travail et en prenant en compte les caractéristiques de la situation de travail. La

compétence s'entend comme une capacité à agir, on est compétent dans et pour un ensemble de situations professionnelles, dans un contexte donné et avec un niveau d'exigence également donné. La compétence suppose l'action, l'adaptation à l'environnement comme la modification de cet environnement.

### ➤ **Insertion professionnelle**

D'après l'encyclopédie en ligne [larousse.fr](http://larousse.fr) l'insertion professionnelle c'est le processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi. S'insérer professionnellement signifie donc pouvoir entrer sur le marché du travail mais pas uniquement en tant qu'employé mais aussi comme employeur. C'est pourquoi « l'exercice d'un métier repose sur deux préalables : des entreprises qui recrutent, ou que l'on crée, et des compétences utiles et recherchées que l'on peut mettre à profit dans un contexte donné » (AFD, 2011, p. 23). Le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation (1994) définit aussi l'insertion professionnelle comme le processus d'accès à l'emploi, ce qui renvoie à la capacité d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché du travail, pour aboutir à une certaine stabilisation professionnelle. Selon Dominique (1995), l'insertion consiste à aboutir à une certaine stabilisation professionnelle. Le Conseil supérieur de l'éducation du Québec (1997), définit l'insertion comme le processus d'accès à l'emploi, qui renvoie donc à la capacité d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché du travail, pour aboutir à une certaine stabilisation professionnelle. Quoique le concept d'insertion soit utilisé de façon courante, il faut reconnaître que les chercheurs ne s'entendent pas sur sa définition.

Pour Fournier et Monette (2000), l'insertion suppose que les individus ont trouvé un travail salarié. Peletier et Pauline (2000) pensent que l'autonomie financière ainsi que la possibilité de maintenir l'employabilité sont des critères dont on doit tenir compte dans la définition de l'insertion socioprofessionnelle. Vincens (1996) estime que, pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue. D'autres (Trottier et al., 1995) accordent peu d'importance à cette relation ou une importance toute relative. Il existe en fait plusieurs perspectives différentes pour aborder la question de l'insertion professionnelle. A la suite d'un relevé de la documentation scientifique, Trottier (1995) propose une nomenclature des principales perspectives à partir desquelles l'insertion professionnelle est conceptualisée. Selon Trottier, Laforce et Cloutier (1997), plusieurs indicateurs sont utilisés pour décrire l'insertion professionnelle des diplômés : durée d'accès au premier emploi, statut d'emploi

(contrat à durée déterminée ou indéterminée), catégories socioprofessionnelles de l'emploi, durée du chômage, correspondance formation/emploi. On ne s'entend donc pas sur une définition de l'insertion professionnelle mais on accepte aisément de la définir de façon générale comme la période d'entrée dans la vie active et de l'aborder sous l'angle d'un processus. Mais il s'avère difficile de cerner les caractéristiques du processus, d'en délimiter les frontières, de le distinguer de la mobilité professionnelle, et surtout d'en proposer une interprétation qui fasse consensus.

Selon Dupaquier (1986), l'insertion est la période qui suit la sortie du système de formation et qui correspond au moment où l'individu va chercher à utiliser les savoirs acquis pour accéder à un emploi. Pour Vincens (1981, 1986) la période d'insertion commence lorsqu'un individu cesse de partager son temps entre le loisir, les études et le temps non rémunéré pour consacrer du temps à un emploi rémunéré ou à la recherche de l'emploi. Elle se termine lorsque :

- a) l'individu cesse de consacrer du temps à la recherche d'un emploi ;
- b) l'individu a un emploi durable;
- c) cet emploi correspond à son emploi préféré.

Pour notre part, et eu égard aux différents points de vue sur la définition de l'insertion professionnelle, nous pensons que s'insérer professionnellement revêt deux sens à savoir pouvoir créer sa propre entreprise ou pouvoir être recruté, ce qui rejoint la définition de l'AFD (2008). Mais cela ne suffit pas car il faut après avoir intégré le marché du travail ou entrer dans la vie active pouvoir conserver l'emploi grâce à ses compétences. Cette définition rejoint donc celles de Dominique (1995) et celle du conseil supérieur de l'éducation du Québec (1997). En effet, trouver un emploi aujourd'hui et le perdre le jour suivant pour défaut de compétence ne saurait être assimilé à l'insertion professionnelle d'où l'insertion professionnelle égale stabilité de l'emploi. Nous pouvons donc considérer l'insertion professionnelle comme étant le passage réussi entre la formation et la vie active. Cette conception suppose que, dans un temps court, les personnes munies d'un diplôme accèdent à un emploi permanent, à temps plein, en relation avec leur domaine d'études. L'idée est donc de considérer l'insertion comme un processus rationnel de recherche d'emploi.

## B – Lien entre compétence et insertion professionnelle

Le diplôme obtenu à la fin d'une formation n'est qu'une présomption de compétence. Ainsi, la valeur d'un diplôme exhibé par un lauréat ne s'appréciera qu'en fonction du savoir-faire opérationnel validé qui y est rattaché. C'est-à-dire la compétence dont il fait preuve en situation de travail et reconnue par l'environnement.

Ce lien étroit entre compétence et insertion professionnelle est d'ailleurs partagé par Minet, Parlier et de Witte (1995) qui affirmaient que le défi de l'efficacité économique avait promu l'idée d'apprécier le savoir-faire réellement mis en œuvre dans l'activité professionnelle au-delà des diplômes, titres et grades et que cette idée s'était incarnée dans le mot du vocabulaire courant qu'était la compétence, le projetant ainsi au pinacle de la GRH. Cette importance de la compétence dans l'insertion professionnelle va d'ailleurs amener ces mêmes auteurs à répéter les propos d'un chef de service, concluant un entretien définissant le profil du poste à pourvoir par recrutement avec le service du personnel en ces termes : << allez et tâchez de me trouver des gens compétents >> (Minet, Parlier et de Witte 1995, p. 24).

Ce doublet compétence/insertion professionnelle est aussi partagé par plusieurs autres auteurs. C'est pourquoi, s'inscrivant dans cette logique de l'importance de la compétence dans l'insertion professionnelle et parlant de la profession de consultant, Bordeleau (1998, p. 20) estime que << la consultation auprès des organisations constitue une activité professionnelle dans la mesure où celle-ci repose d'abord sur une compétence résultant d'une formation spécifique reçue dans une institution spécialisée ou sur le terrain >>. La thèse de Werther, Davi et Lee-Gosselin (1985, p. 671) vient d'ailleurs corroborer cette conception de la compétence comme gage d'une certaine insertion professionnelle car, pour eux, en cas de recherche d'un premier emploi,

vous pouvez faire connaître votre formation, votre initiative, vos attitudes favorables au travail. Rappelez-vous que la plupart des employeurs embauchent des diplômés universitaires en fonction de leur potentiel. C'est donc celui-ci que vous devez faire valoir à défaut de l'expérience [...] Il importe que vous indiquiez vos forces car, ce sont elles qui vous distinguent des autres et qui vous rendent intéressant aux yeux de l'employeur.

Cette importance de la relation emploi-formation n'est non plus négligée par l'UNESCO. C'est pourquoi certains animateurs de son Institut International de Planification de l'Education (IIPÉ) Caillods, Atchoarena et Zevounou (1992, p. 16) affirment que << pour

occuper de manière efficace un emploi, il faut avoir reçu une formation précise dont le contenu est censé correspondre aux connaissances nécessaires à cet emploi >>.

Cette approche de la formation dans l'insertion professionnelle des jeunes est aussi partagée en France. En effet, le débat national « université-emploi » a montré que, des étudiants aux enseignants, en passant par les responsables des établissements universitaires, et les représentants des employeurs, chacun s'accorde pour affirmer que le système éducatif doit mieux préparer à l'insertion professionnelle, et chacun est prêt à se mobiliser pour cet objectif, car nul ne peut plus supporter que la France connaisse un taux de chômage des jeunes aussi élevé (République Française. Ministère de l'Education Nationale et du Travail et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes, 2007).

Par ailleurs il existe aussi une nette différence entre le type de diplôme qui doit servir à l'insertion professionnelle. En effet, le type de formation suivie, par apprentissage ou par voie scolaire, marque aussi les premières années de vie active. C'est d'ailleurs pourquoi Le Rhun et Pollet (2011, p. 45) affirme que

les résultats des enquêtes IVA et IPA (« Insertion dans la Vie Active » et « Insertion Professionnelle des Apprentis ») montrent que les jeunes sortants de l'apprentissage s'insèrent mieux que les sortants de lycée. Sept mois après la fin de leurs études, le taux de chômage global des anciens lycéens s'établit à 39,8 % en 2009-2010, alors qu'il est de 29,9 % pour les anciens apprentis en 2009 et de 33,0 % en 2010, tous niveaux de formation confondus. De façon générale, à niveau de formation équivalent et pour des formations qui existent à la fois en apprentissage et par voie scolaire, les jeunes passés par l'apprentissage s'insèrent mieux que ceux formés par la voie scolaire. Ce constat, établi pour la génération sortie du système éducatif en 2004, se confirme pour la génération sortie en 2007. Le taux de chômage des apprentis sept mois après la fin de leurs études est de près de 10 points inférieur à celui de leurs homologues issus de la voie scolaire.

Il existe donc un lien étroit entre le diplôme et l'insertion. Mais plus encore le diplôme professionnel facilite mieux l'insertion par rapport au diplôme académique équivalent.

Mais la revue de la littérature, à elle seule, ne suffit pas pour avoir une compréhension totale de la problématique de l'étude : d'où la nécessité d'aller chercher l'information sur le terrain.

## Section 2 : Méthodologie adoptée pour l'étude

La présente section est consacrée d'une part à l'approche empirique et d'autre part, à l'approche théorique.

### Paragraphe 1 : Approche empirique

L'approche empirique permet de présenter la méthode d'enquête envisagée suivant une démarche comportant plusieurs étapes.

#### A – Fixation des objectifs de la collecte

La présente enquête a pour objectif général de collecter les données nécessaires pour la vérification des hypothèses dans le cadre du Certificat de qualification professionnelle par rapport à l'insertion des jeunes. Par cette démarche méthodologique, il s'agira, de façon spécifique, de voir si :

- ❖ *la non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants est à la base du vide juridique sur cette évaluation et sur la structure responsable;*
- ❖ *la non évaluation du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé est à la base de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires.*

#### B – Cadre de l'enquête et population cible

Le cadre de cette étude est le MESFTRIJ à travers la DEC, la DAFoP, le ministère du travail à travers le FODEFCA, toute structure où on peut cibler des personnes ressources connaissant l'apprentissage de type dual ainsi que le département de l'Ouémé à travers les communes de Porto-Novo, Adjarra et Sèmè-Kpodji.

#### C- Nature de la collecte des données

Pour collecter les données, une enquête a été réalisée du 15 juin au 15 juillet 2015 par le biais de trois questionnaires : le premier à l'endroit de certains agents de la DEC, du FODEFCA, de la DAFoP ainsi que toute structure où nous pouvons avoir des personnes ressources, le deuxième à l'endroit des mécaniciens deux roues titulaires du CQP dans l'Ouémé et le troisième à l'endroit des clients ou utilisateurs de leur service.

#### D- Echantillonnage et détermination de la population

Pour la réalisation de cette enquête, la population considérée en ce qui concerne les diplômés du CQP en mécanique deux roues est constituée par les soixante-onze mécaniciens titulaires du CQP mécanique deux roues dans le département de l'Ouémé. De cette population, nous avons utilisé un échantillon de 36 personnes, ce qui représente 50,70 % de cette population. A ceux-là nous avons ajouté tout client rencontré le jour de l'enquête (44 personnes au total). Quant aux structures comme la DEC, la DAFoP et le FODEFCA et toutes structures où nous pouvons avoir des personnes ressources connaissant l'apprentissage de type dual, nous avons, pour la fiabilité des réponses recherchées, ciblé 20 personnes.

### E – Critère de choix des composantes de l'échantillon

En ce qui concerne les mécaniciens, nous avons estimé que pour une représentativité de l'échantillon il faut atteindre au moins la moitié de cette population dispersée à travers les communes de Porto-Novo, Adjarra et Sèmè-Kpodji et y ajouter tout client ou utilisateur de leur service que nous pouvons rencontrer. En effet, pour apprécier le niveau d'insertion professionnelle de ces diplômés il est nécessaire non seulement de les enquêter afin de voir le nombre d'entre eux qui ont pu intégrer la vie active avec ce diplôme, mais aussi d'avoir l'avis des clients sur leur niveau de satisfaction par rapport aux prestations de ceux-ci. Quant aux structures comme la DEC, la DAFoP et le FODEFCA, et toute autre structure où nous pouvons trouver des personnes ressources connaissant l'apprentissage de type dual, nous avons estimé qu'il faut cibler dans ces structures ceux qui comprennent ce que c'est qu'une évaluation et qui maîtrisent les textes régissant l'apprentissage de type dual, donc à même de nous fournir les informations nécessaires.

### F- Spécification des données à mobiliser

Les données à mobiliser serviront à confirmer ou à infirmer les hypothèses émises. En d'autres termes, elles permettront :

- de vérifier si la non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants est à la base du vide juridique sur cette évaluation et la structure responsable ;
- et de découvrir la valeur professionnelle du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.

### G- Conception du questionnaire

Dans le but de mieux apprécier le contenu de cette étude et de contrôler les informations recueillies lors du stage, trois questionnaires ont été élaborés : un par rapport

au premier problème spécifique identifié et les deux autres par rapport au second problème spécifique.

## H- Technique de dépouillement

Le dépouillement des données recueillies a été fait par mode manuel. Quant à leur traitement, nous avons eu recours au tableur Excel pour déterminer les pourcentages afin de les comparer aux seuils de décisions pour en tirer les conclusions qui s'imposent.

## I- Outils d'analyse et présentation des données

Les résultats obtenus ont été analysés selon qu'il s'agisse de questions fermées ou de questions ouvertes. Pour les questions fermées la méthode de tri est adoptée. Quant aux questions ouvertes, elles sont appréciées en fonction des réponses fournies par les enquêtés.

La représentation graphique des données sera faite sous la forme d'histogrammes.

## Paragraphe 2 : Approches théoriques

Il s'agit de procéder aux choix des théories liées aux différents problèmes spécifiques d'une part et de présenter les normes et repères d'amélioration des situations et les seuils de décision d'autre part.

### A - Choix des théories liées aux problèmes spécifiques

Les théories retenues dans la vision globale de résolution de la problématique sont celles qui permettront d'analyser les problèmes en résolution. Elles sont relatives aux problèmes spécifiques de l'étude.

### B- Normes et repères d'amélioration des situations et seuils de décision pour la vérification des hypothèses

#### 1- Normes et repères d'amélioration des situations

##### a- Normes et repères d'amélioration du vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure qui doit s'en charger

Il s'agit de ressortir les principaux facteurs qui montreront qu'il y a une amélioration du problème. Ainsi le problème sera considéré comme résolu lorsque la DEC disposera d'un cadre juridique prescrivant l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger.

b- Normes et repères d'amélioration de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé

Ce problème sera considéré comme résolu lorsque la DEC disposera des informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé, informations basées, selon Meignant sur la mesure des résultats et des effets de la formation sur les titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.

2 – Seuils de décision pour la vérification des hypothèses

a- Seuil de décision pour la vérification de l'hypothèse liée au vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure qui doit s'en charger

Le problème du vide juridique sur l'évaluation du CQP et de la structure qui doit s'en charger est concerné par les questions numéro 7, 9 et 11 du questionnaire adressé aux agents des structures intervenant dans l'apprentissage de type dual et ou aux personnes ressources connaissant l'apprentissage de type dual.

Des réponses qui seront données, nous retiendrons celles qui auront obtenus au moins 60 %.

b- Seuil de décision pour la vérification de l'hypothèse liée à la non évaluation du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé

Le problème de la non évaluation du CQP dans l'Ouémé est concerné par les question n°12, 13 et 14 du questionnaire adressé au clients ou utilisateurs des services des mécaniciens deux roues titulaires du CQP d'une part et d'autre part par les questions n°12 et 13a du questionnaire adressé aux mécaniciens titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.

Des réponses qui seront données, nous retiendrons celles qui auront obtenu au moins 60%.

## Chapitre second :

### Collecte des données et conditions de mise en œuvre

Ce dernier chapitre de l'étude est consacré, d'une part, à la collecte des données ainsi qu'à l'établissement du diagnostic, et d'autre part, aux approches de solutions suivies des conditions de mise en œuvre.

## **Section 1 : Organisation de la collecte des données et difficultés rencontrées**

Dans cette section, nous présenterons l'organisation de la collecte des données, l'analyse des données et l'établissement du diagnostic.

### **Paragraphe 1 : Organisation de la collecte des données**

#### **A – Préparation et réalisation de la collecte des données**

Il faut rappeler que pour la collecte des données, nous avons considéré comme population d'une part les mécaniciens diplômés du CQP et leurs clients et d'autre part certains agents des structures intervenant dans l'apprentissage de type dual et ou des personnes ressources connaissant cet apprentissage.

##### **1- Préparation de la collecte des données**

Etant donné l'importance et la fiabilité des données à recueillir, nous avons jugé bon de tester d'abord les questionnaires afin de les adapter au niveau de compréhension des enquêtés. Ainsi après le test nous avons dû apporter des corrections au niveau de tous les questionnaires.

##### **2- Réalisation de la collecte**

La collecte des données s'est réalisée en deux étapes. Une première au cours de laquelle nous avons parcouru les communes d'Adjarra, de Porto-Novo et de Sèmè-Kpodji pour retrouver ces mécaniciens et tout client rencontré sur leur lieu de travail. Une seconde étape a consisté à aller vers les personnes ciblées de la DEC, la DAFoP, le FODEFCA et toute personne ressource maîtrisant l'apprentissage dual.

#### **B – Difficultés rencontrées et limites des données recueillies**

### 1- Difficultés rencontrées

La principale difficulté rencontrée lors de la collecte des données est que la pluie ne nous a pas du tout facilité la tâche, ce qui explique l'accès parfois difficile aux mécaniciens. Certaines personnes ressources identifiées n'ont pu être enquêtées compte tenu de leur indisponibilité. Par ailleurs certains clients rencontrés ont conditionné la fourniture des informations à l'octroi de rafraîchissement, ce que nous n'avons pas pu éviter et qui a bouleversé notre budget. A tout cela nous pouvons ajouter la réticence de certains enquêtés à fournir les informations désirées et la négligence dans le remplissage des questionnaires.

### 2- Limites des données recueillies

Il faut dire que les limites concernent surtout les personnes ressources et agents identifiés dans les différentes structures. En effet nous avons ciblé vingt personnes mais seulement 15 questionnaires ont pu être récupérés.

Nous avons eu l'information que des titulaires du CQP mécanique deux roues sont devenus gendarmes grâce à ce certificat. Mais nous n'avons pas eu l'opportunité de les rencontrer.

Cependant, ces difficultés et limites n'ont pas affecté la qualité des résultats obtenus. Ces derniers permettront de vérifier la pertinence des hypothèses.

## Paragraphe 2 : Analyse des résultats et établissement du diagnostic

Dans ce paragraphe, nous présenterons et analyserons les résultats afin de vérifier les hypothèses antérieurement émises.

### A – Présentation et analyse des résultats d'enquête

#### 1- Présentation et analyse des résultats liés au vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger

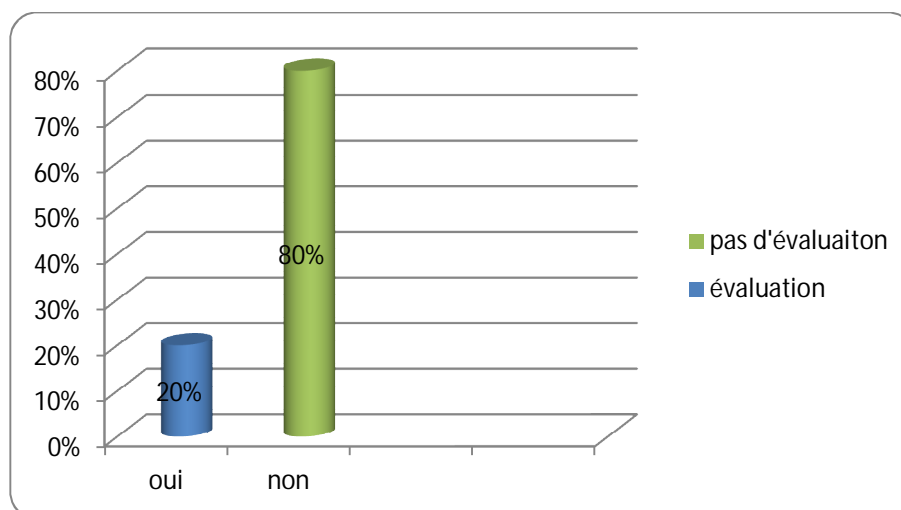
Il faut rappeler que nous avons spécifié supra qu'en ce qui concerne cet aspect, les données de trois questions sont nécessaires. Il s'agit des questions n°7, n°9 et n°11 du questionnaire adressé aux personnes ciblées.

A la question de savoir si le CQP a été évalué une fois, nous avons les données suivantes comme résultats :

**Tableau XVI** : présentation des données recueillies sur l'évaluation une fois ou non du CQP

Evaluation	Nombres	Pourcentages %
oui	3	20
non	12	80

Sources : enquêtes personnelles



**Graphique n°10** : données recueillies sur l'évaluation une fois ou non du CQP

De ces résultats, il ressort que 20% des enquêtés affirment que le CQP a été une fois évalué pendant que 80% disent le contraire. Nous pouvons donc en déduire que le CQP n'a jamais été évalué. En effet les 20 % ont surtout indexé l'Inspection Générale Pédagogique du Ministère (IGPM) et la DAFoP. Mais la DAFoP intervient dans le recrutement et le suivi de la formation des apprentis parce qu'elle est la structure du MESFTPRIJ chargée de l'apprentissage mais cela suffit-il pour se charger de l'évaluation du CQP ? Par ailleurs rien dans son AOF ne lui donne cette attribution. Quant à l'IGPM elle est chargée entre autres, de concevoir et d'évaluer les dispositifs de formation dans les

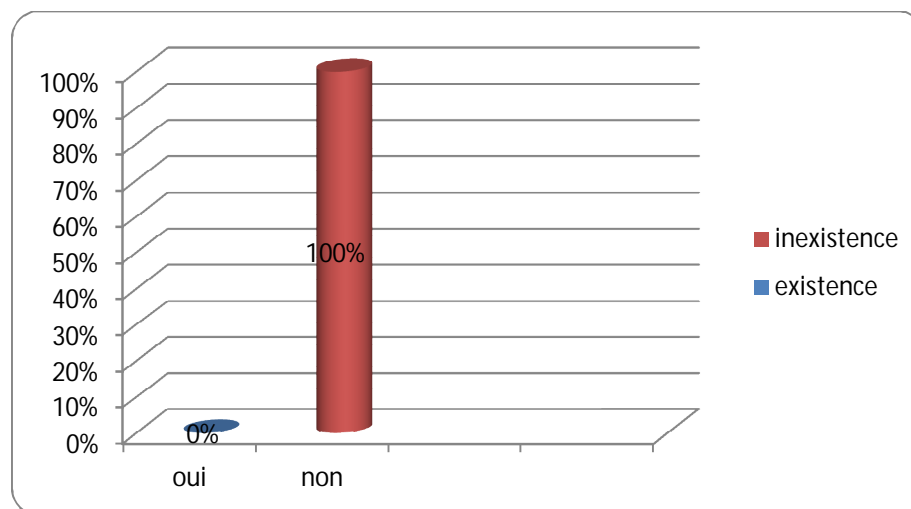
lycées et collèges. Mais nos recherches, pour trouver les résultats de ces deux évaluations ont été vaines.

Les données recueillies sur l'existence de structure chargée d'évaluer le CQP se présentent comme suit :

**Tableau XVII** : existence ou non de structure chargée d'évaluer le CQP

Existence de structure	Nombres	Pourcentages %
oui	0	0
non	15	100

Sources : enquêtes personnelles



**Graphique n°11** : existence ou non de structure chargée de l'évaluation du CQP

L'examen de ces données nous montre qu'aucune structure n'est chargée, de l'évaluation du CQP.

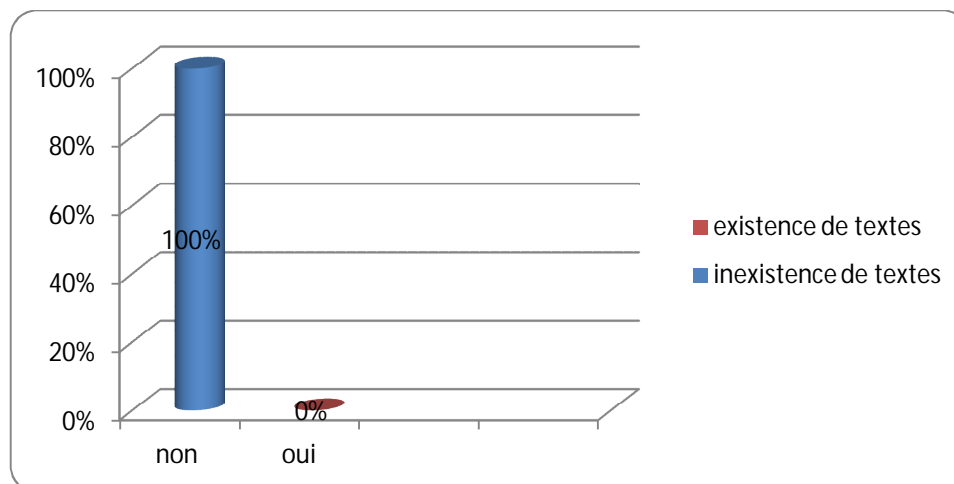
En ce qui concerne l'existence ou non de textes juridiques prévoyant l'évaluation du CQP, les informations obtenues se présentent comme suit :

**Tableau XVIII** : existence ou non de texte prévoyant l'évaluation du CQP

	Nombres	Pourcentages %

Existence de textes		
oui	0	0
non	15	100

Sources : enquêtes personnelles



**Graphique n°12** : existence ou non de textes prévoyant l'évaluation du CQP

De ces données nous retiendrons que 100% des enquêtés reconnaissent qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun texte prévoyant l'évaluation du CQP, ce qui est normal et qui conforte les informations d'enquêtes recueillies supra sur l'existence ou non de structure chargée de l'évaluation du CQP. En effet depuis l'AOF de la DAFoP, en passant par celui de la DEC pour aboutir au statut du FODEFCA, aucune information n'est relative à l'évaluation de ce certificat. Mieux, les différents arrêtés et décrets pris dans le cadre de la certification des qualifications professionnelles et dans le cadre de l'introduction de l'apprentissage de type dual dans l'ETFP ne renferment aucune information à ce sujet. En effet, la DAFoP est la structure du MESFTPRIJ chargée de l'apprentissage. La DEC intervient dans l'apprentissage de type dual parce qu'elle est la direction technique du MESFTPRIJ chargée d'organiser les examens et de délivrer les diplômes. Son AOF ne contient aucune disposition lui prescrivant de rechercher la valeur professionnelle des titulaires de ces diplômes. Quant au FODEFCA, elle est chargée, entre autres, de par son statut de financer l'apprentissage. Donc aucun de ces textes ne prévoit l'évaluation de ce certificat.

## 2- Présentation et analyse des résultats liés à l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé

Pour pouvoir avoir les informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues, nous avons estimé qu'il faut vérifier non seulement leur niveau d'intégration de la vie active mais aussi leur niveau de compétence. Nous présenterons les données recueillies suivant ces deux aspects.

a- Présentation et analyse des résultats sur le niveau d'intégration de la vie active

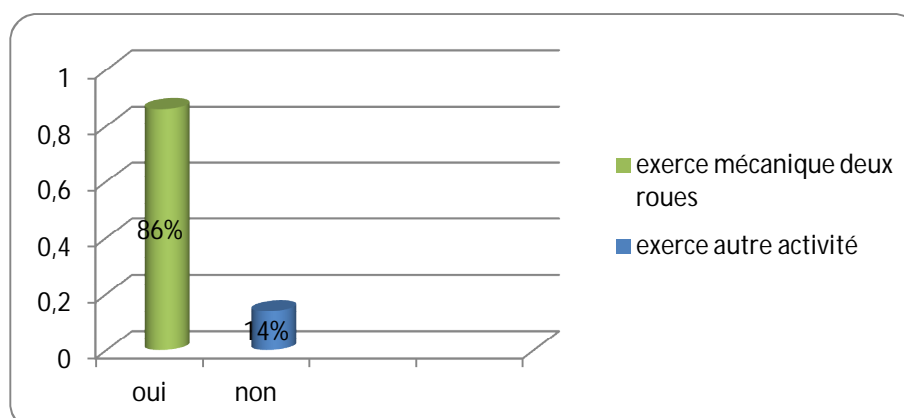
A la question de savoir *le métier exercé par les titulaires du CQP mécanique deux roues de l'Ouémé*, deux types de réponses ont été fournies. Une partie exerce le métier de mécanicien deux roues pendant que l'autre partie exerce une autre activité. L'atelier où le métier est exercé aussi a été pris comme critère pour mesurer les types d'intégration qu'offre ce certificat.

Les données se présentent dans les tableaux suivants :

**Tableau XIX** : Métier exercé par les titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.

Mécanique deux roues	Nombres	Pourcentages %
oui	31	86
non	5	14

Sources : enquêtes personnelles



**Graphique n°13** : proportion d'exercice du métier de la mécanique deux roues par les titulaires du CQP dans l'Ouémé

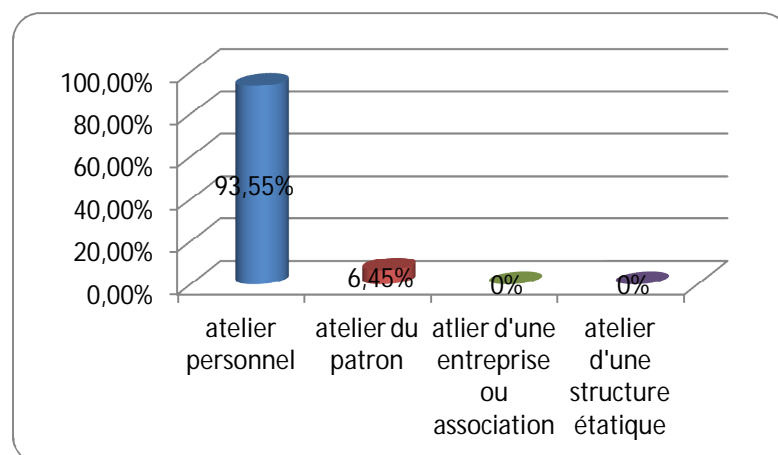
L'examen de ce tableau nous permet de comprendre que 86% des titulaires de ce certificat exercent la mécanique deux roues pendant que 14% exercent autre activité. Les titulaires du CQP mécanique deux roues dans le département de l'Ouémé ont pu intégrer donc la vie active grâce à ce certificat. Cela rejoint la thèse de Vincens (1996) qui estime que, pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue.

Par une autre question, nous avons cherché à connaître *le lieu d'exercice du métier, c'est-à-dire entre atelier personnel, atelier du patron, atelier d'une entreprise ou association ou encore atelier d'une structure étatique*. Le récapitulatif des informations recueillies se présentent dans le tableau suivant :

**Tableau XX** : atelier d'exercice du métier de mécanicien deux roues

lieu d'exercice	Nombres	Pourcentages %
Atelier personnel	29	93,55
Atelier du patron	2	6,45
Atelier d'une entreprise ou association	0	0
Atelier d'une structure étatique	0	0

Sources : enquêtes personnelles



**Graphique n°14** : atelier d'exercice du métier de la mécanique deux roues

Les réponses obtenues font état de ce que parmi ceux qui exercent ce métier de mécanique deux roues, nous avons 93,55% qui l'exercent dans leur atelier personnel contre 6,45% dans l'atelier du maître-artisan qui les a formés ; aucun n'exerce ce métier dans

l'atelier d'une entreprise ou association et moins encore dans une structure étatique suivant les résultats de nos enquêtes. En effet, nous avons rencontré lors des enquêtes certains qui exercent ce métier dans l'atelier de leur maître-artisan et avec celui-ci mais ne sont pas payés comme employés. Le maître-artisan partage avec eux, à la fin de chaque journée de travail, les recettes faites. Par ailleurs, nous avons aussi eu comme information qu'il existe de titulaires de CQP mécanique deux roues devenus gendarmes avec ce certificat. Nous n'avons, malgré nos efforts, eu l'opportunité de les rencontrer. De tout ce qui précède, on déduit que le CQP mécanique deux roues permet non seulement d'ouvrir sa propre entreprise, mais aussi de se faire recruter ou de signer des contrats d'entreprise.

b- Présentation et analyse des résultats sur le niveau de compétence

Pour apprécier *le niveau de compétence de ces mécaniciens*, nous nous sommes adressés aux clients ou utilisateurs de leurs services car eux-mêmes ne peuvent attester leur compétence. Nous avons donc adopté trois types de question :

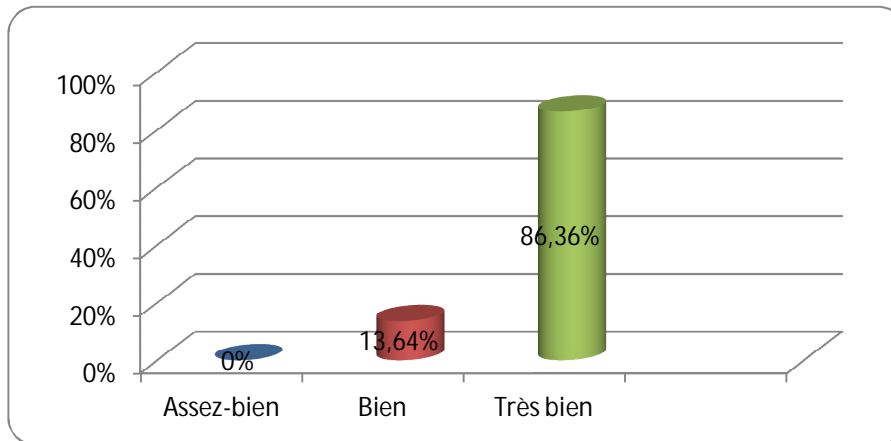
- appréciation de la prestation des mécaniciens ;
- raison d'adoption du mécanicien ;
- retour chez le mécanicien pour la même panne.

Par rapport à la question d'*appréciation des prestations des mécaniciens*, les résultats se présentent comme suit :

**Tableau XXI** : appréciation de la prestation des mécaniciens par les clients

Appréciations	Nombres	Pourcentages %
Assez-bien	0	0
Bien	6	13,64
Très bien	38	86,36

Sources : enquêtes personnelles



**Graphique n°15** : appréciation de la prestation des mécaniciens par les clients

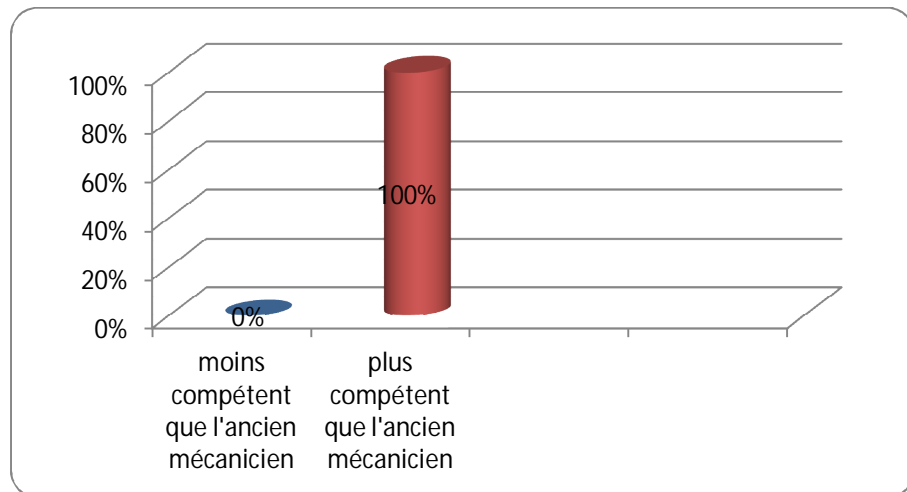
L'examen des données ci-dessus nous montre que plus de 85% des clients ou utilisateurs des services de ces mécaniciens apprécient très bien la prestation de ceux-ci contre 13,64% seulement qui l'apprécient bien. Il n'y a, par contre, aucun client ou utilisateur qui attribue assez-bien au travail de ces mécaniciens. Nous en déduisons donc que ces mécaniciens ne font pas "d'à peu près" dans l'exécution de leur travail et que 100% des clients ou utilisateurs apprécient bien le travail de ces mécaniciens parce qu'ils sont satisfaits de leur prestation.

La question relative à *la raison d'adoption comme mécanicien* vient confirmer cette appréciation. Les données recueillies par rapport à cette question se présentent dans le tableau suivant :

**Tableau XXII** : raison d'adoption du mécanicien deux roues du titulaire du CQP par les clients

raison	Nombres	Pourcentages %
Plus compétent que l'ancien mécanicien	44	100
Moins compétent que l'ancien mécanicien	0	0

Sources : enquêtes personnelles



**Graphique n°16** : raison d'adoption du mécanicien deux roues du titulaire du CQP par les clients

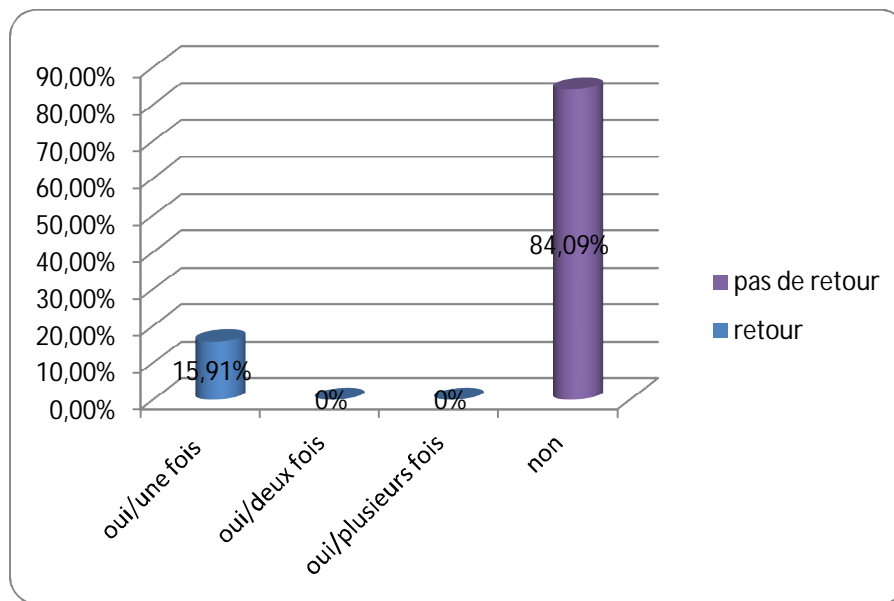
Les informations ci-dessus font état de ce que tous les clients ou utilisateurs (100%), après leur première expérience avec ces mécaniciens deux roues titulaires du CQP, les ont adoptés et la raison sous-tendant cette décision est qu'ils sont plus compétents que leur ancien mécanicien. Cette adoption vient donc conforter les appréciations obtenues plus haut. On en déduit donc que ces mécaniciens font preuve de compétence car, selon De Ketele (1996, in Roegiers, 2004), la compétence est un ensemble ordonné de capacités (activités) qui s'exercent sur des contenus dans une catégorie ordonnée de situations pour résoudre des problèmes posés par celles-ci.

Par ailleurs, à la question de savoir *le nombre de fois que le client retourne chez le mécanicien titulaire du CQP mécanique deux roues pour la même panne*, les résultats se présentent ainsi qu'il suit

**Tableau XXIII** : fréquence de retour chez le mécanicien pour la même panne

Retour	Nombres	Pourcentages %
Oui/une fois	7	15,91
Oui/deux fois	0	0
Oui/plusieurs fois	0	0
non	37	84,09

Sources : enquêtes personnelles



**Graphique n°17 : fréquence de retour chez le mécanicien pour la même panne**

De ce qui précède, on retient que 15,91% retournent une fois chez le mécanicien pour la même panne pendant que 84,09% n'y retournent pas. On en déduit que ces mécaniciens font preuve de compétence aussi bien dans le diagnostic de la panne que pour sa réparation.

Au total, nous pouvons affirmer, avec le Conseil supérieur de l'éducation du Québec (1997), que l'insertion professionnelle est le processus d'accès à l'emploi, qui renvoie à la capacité d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché du travail, pour aboutir à une certaine stabilisation professionnelle. Les titulaires du CQP mécanique deux roues de l'Ouémé arrivent donc non seulement à intégrer la vie active mais aussi à une stabilisation de l'emploi par la compétence dont ils font preuve, d'où le CQP mécanique deux roues a une valeur professionnelle avérée.

## **B – Vérification des hypothèses et établissement du diagnostic**

A partir de l'analyse des résultats de l'enquête, une appréciation du degré de vérification des hypothèses sera faite pour l'établissement du diagnostic.

Par ailleurs nous avons précisé un peu plus haut que ce sont les résultats qui auront obtenu au moins 60 % qui seront retenus comme étant à la base de la situation constatée.

### **1 – Vérification de l'hypothèse 1 et établissement du diagnostic**

En considérant les données obtenues sur le vide juridique sur l'évaluation du CQP et de la structure devant s'en occuper, nous constatons que ce problème est dû à :

- la non évaluation une fois du CQP avec 20 % de oui et 80% de non ;
- l'inexistence de structure chargée de l'évaluation du CQP avec 100% de oui et 0% de non ;
- l'inexistence de textes prévoyant l'évaluation du CQP avec 100% qui l'emporte sur 0% de non.

De ce qui précède il ressort que les trois questions retenues pour tester l'hypothèse n°1 ont atteint le seuil de décision de 60%. D'où l'hypothèse de *la non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants est à la base du vide juridique sur cette évaluation et la structure responsable* est vérifiée.

**Nous pouvons donc affirmer que la non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants est à la base du vide juridique sur cette évaluation et la structure devant s'en charger.**

## 2 – Vérification de l'hypothèse 2 et établissement du diagnostic

En considérant les résultats obtenus nous constatons que :

- en ce qui concerne l'exercice du métier de mécanicien deux roues, 86% l'exercent contre 14% qui exercent une autre activité ;
- en ce qui concerne l'appréciation du travail, 86,36% des clients attribuent la mention très bien contre 13,64% de bien, d'où 100% de bien;
- en ce qui concerne la compétence, 100% des clients affirment qu'ils sont plus compétents que leur ancien mécanicien ;
- 84,09% des clients ne retournent pas chez les mécaniciens pour la même panne, tandis que 15,91% y retournent une seule fois.

Nous pouvons affirmer et compte tenu des différents seuils atteints et qui sont au-delà des 60%, que l'hypothèse selon laquelle *la non évaluation du CQP est à la base de l'inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé* est vérifiée.

Eu égard à ce qui précède, **nous pouvons conclure que c'est la non évaluation du CQP qui est à la base de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.**

## Section 2 : Approches de solutions et conditions de mise en œuvre

Il s'agit de faire des propositions pour permettre à la DEC de connaître le niveau d'insertion professionnelle des diplômés du CQP ainsi que leurs conditions de mise en œuvre.

### Paragraphe 1 : Approches de solutions

#### A – Approches de solutions par rapport au problème de vide juridique sur l'évaluation du CQP et de la structure devant s'en occuper

Le diagnostic révèle que ce problème est dû à la non prise en compte de l'évaluation du CQP et la structure devant s'en occuper par les textes existants. Pour résoudre ce problème il suffit de mettre en place une base juridique prescrivant l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger. Pour ce faire, nous suggérons la révision du 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. Cette révision passe nécessairement par :

- l'introduction dans ce décret d'un titre prescrivant l'évaluation du dispositif ;
- la précision de la structure devant s'en occuper et en collaboration avec quelles autres structures, surtout que plusieurs ministères, par l'entremise de certaines de leurs directions interviennent dans l'apprentissage de type dual ;
- la périodicité de cette évaluation ;
- la précision des sources de financement;
- l'exploitation qui doit être faite des données de cette évaluation.

En ce qui concerne les autres diplômes professionnels délivrés par la DEC, nos réflexions dans le but de voir la base juridique pouvant aider la DEC à faire ce suivi des diplômés et constater leur niveau d'insertion professionnelle nous ont amené à découvrir les AOF de certaines directions techniques du MESFTPRIJ. Nous avons alors constaté l'existence d'une nouvelle direction qui a vu le jour avec le décret n°2012-431 du 06 novembre 2012 portant Attributions, Organisation et Fonctionnement, du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (MESFTPRIJ) : la Direction de la Reconversion et de l'Insertion des jeunes (DRIJ) chargée entre autres de développer la relation école/entreprise en vue de

favoriser une meilleure insertion des formés, de concevoir le dispositif de suivi des formés et définir les indicateurs d'efficacité externe du sous-secteur. Cette direction a donc les prérogatives nécessaires pour aider la DEC à disposer de sa base d'informations.

### B- Approches de solutions par rapport à l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé

Le diagnostic établi nous a permis de comprendre que c'est la non évaluation du CQP qui est à la base de ce défaut d'information. Il en découle donc que la résolution de ce problème passe par l'évaluation du dispositif de l'apprentissage de type dual. Pour y parvenir, surtout qu'il n'existe aucune base juridique prescrivant cette évaluation et la structure devant s'en charger, il va falloir que la DEC en collaboration avec les autres directions, œuvre pour que l'apprentissage de type dual en général soit évalué afin qu'elle dispose de sa base d'informations. Mais cette évaluation pour être utile à la DEC doit porter surtout sur l'impact sur les apprentis. En effet, ce serait une perte de temps et d'énergie, voire inopportun aujourd'hui de dire qu'il faut une évaluation à chaud de l'apprentissage de type dual. La seule évaluation nécessaire aujourd'hui est celle du transfert du produit de la formation sur les apprentis et c'est elle seule qui peut permettre de connaître la valeur des titulaires du CQP et par la même occasion montrer les insuffisances du dispositif.

En ce qui concerne les autres diplômes professionnels délivrés par la DEC, il faut nécessairement que la direction dispose des informations sur la valeur professionnelle des titulaires. Certes, tous les diplômés du CAP ou du DT ou autres diplômes professionnels n'intègrent pas la vie active parce que pendant que certains choisissent de s'insérer dans le marché du travail, d'autres continuent leurs études pour atteindre le niveau universitaire. Mais il est nécessaire que la DEC connaisse ce que ceux qui s'insèrent valent dans la vie active pour pouvoir savoir ce qui est à corriger afin que les titulaires de ses diplômes aient effectivement les compétences rattachées à chaque diplôme. Déjà qu'il existe une direction chargée de la reconversion et de l'insertion des jeunes, il suffira pour la DEC et la DRIJ de mettre en place les outils nécessaires pour la disponibilité de cette base d'informations. En effet, disposer de cette base permettra à la Direction de veiller à maintenir une bonne opinion des diplômes qu'elle délivre.

## Paragraphe 2 : Conditions de mise en œuvre

Il s'agira ici de faire des recommandations à l'endroit des acteurs du Système de l'apprentissage dual et à l'endroit de la DEC.

### A – Recommandations à l'endroit des acteurs du système d'apprentissage de type dual

Compte tenu de l'objectif poursuivi par l'Etat béninois en introduisant l'apprentissage de type dual dans l'Enseignement Technique, nous pensons, qu'il est nécessaire :

- que les différents acteurs du système œuvrent pour que soit modifié le décret portant orientation et introduction de l'apprentissage de type dual dans l'Enseignement Technique au Bénin ;
- que le dispositif soit évalué et surtout l'impact de l'apprentissage sur les apprentis afin d'opérer les réajustements nécessaires pour que le dispositif ne disparaisse pas.

### B- Recommandations à l'endroit de la DEC

La DEC doit disposer nécessairement d'une base d'informations sur la valeur professionnelle réelle des titulaires de ses diplômes. Pour ce faire, elle doit, en collaboration avec la DRIJ :

- étudier les conditions de mise en place de cette base d'information ;
- prévoir la périodicité de mise à jour de cette base.

Une fois les informations recueillies, veiller d'abord, en cas de déficit de compétence au niveau des diplômés, à rehausser le niveau des épreuves pour que ce soit effectivement les compétents qui réussissent. En cas de persistance ce déficit de compétence, se tourner vers les autres acteurs du système éducatif afin que le maillon faible soit identifié pour des mesures correctrices.

Eu égard à ce qui précède, nous pouvons présenter, dans le tableau suivant la synthèse de cette étude.

**Tableau XXIV** : synthèse de l'étude

Niveaux d'analyse		Problèmes	Objectifs	Causes (supposées être à la base des problèmes)	Hypothèses	Diagnostics	Solutions
Niveau général		<b>(problème général)</b> Non connaissance du niveau d'insertion professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.	<b>(objectif général)</b> Mesurer le niveau d'insertion professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.				
Niveaux spécifiques	1	<b>(Problème spécifique 1)</b> Vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger.	<b>(objectif spécifique 1)</b> Montrer le vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en occuper .	<b>(cause spécifique 1)</b> La non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants.	<b>(hypothèse 1)</b> La non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants est à la base du vide juridique sur cette évaluation et la structure responsable.	<b>(élément de diagnostic 1)</b> La non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants est à la base du vide juridique sur cette évaluation.	<b>(approche de solution 1)</b> Procéder à la révision du 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.
	2	<b>(problème spécifique 2)</b> L'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé.	<b>(objectif spécifique 2)</b> Montrer la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.	<b>(cause spécifique 2)</b> La non évaluation du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.	<b>(hypothèse 2)</b> La non évaluation du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé est à la base de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires.	<b>(élément de diagnostic 2)</b> La non évaluation du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé est à la base de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires.	<b>(approche de solution 2)</b> Evaluer le CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé pour mettre en place une base d'informations sur la valeur professionnelle réelle des titulaires de ce diplôme.

Source : travail personnel

## Conclusion

Le diplôme n'est qu'une présomption de compétence et c'est cette dernière effectivement prouvée qui est essentielle. C'est donc le savoir-faire opérationnel validé : savoir-faire, c'est-à-dire capacité à faire (et pas seulement à connaître) ; opérationnel, c'est-à-dire mise en œuvre concrètement en situation de travail ; validé, c'est-à-dire reconnu par l'environnement, qui est important pour la création de la richesse ; c'est une autre façon de dire << utile, utilisable, utilisée >>.

La DEC, qui nous a accueilli pour notre stage pratique, a pour attribution d'organiser les examens et de délivrer les diplômes. C'est ainsi que lors de nos observations de stage, nous avons constaté que cette direction délivre une cinquantaine de diplômes et certificats professionnels mais ne dispose pas d'informations sur les compétences effectivement mises en œuvre en situation de travail. Elle ne connaît donc pas le niveau d'insertion professionnelle des détenteurs des diplômes qu'elle délivre afin de prendre des mesures correctrices. C'est cette situation qui nous a conduit, à travers le thème *le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) par rapport à l'insertion professionnelle des jeunes : cas de la mécanique deux roues dans l'Ouémé*, à mener une étude à travers deux problèmes spécifiques supposés être à la base de cet état de chose à savoir le vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger, et l'inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé.

Les deux hypothèses rattachées respectivement à ces problèmes, testées via trois questionnaires nous ont permis d'établir que c'est la non prise en compte de l'évaluation du CQP par les textes existants qui est à la base du vide juridique sur cette évaluation et la structure responsable et que c'est la non évaluation du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé qui est à la base de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires de ce certificat dans ce département. En effet, ces enquêtes nous ont permis de constater qu'aucun, parmi les textes existants et qui permettent l'apprentissage de type dual et la certification des qualifications de ces apprentis ne prévoit l'évaluation du dispositif moins encore la structure devant s'en charger et que les diplômés du CQP mécanique deux roues font preuve d'une valeur professionnelle avérée et appréciée par les clients ou utilisateurs de leur service. Ainsi, pour y remédier, nous avons proposé des approches de solution et recommandé qu'effectivement 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 soit révisé, mettant ainsi en place la base juridique nécessaire pour que le dispositif soit évalué pour permettre à la DEC de disposer d'une base d'informations sur les titulaires de ce certificat. Par ailleurs, en ce qui concerne les autres diplômes et certificats délivrés par cette direction, nous avons estimé, vu qu'il existe au MESFTPRIJ une direction chargée de la reconversion et de l'insertion des jeunes, et qui est chargée entre autres de développer la relation école/entreprise en vue de favoriser une meilleure insertion des formés, de concevoir le dispositif de suivi des formés et définir les indicateurs d'efficacité externe du sous-secteur, que la DEC n'a plus besoin d'une base juridique mais, qu'en collaboration avec cette direction, elle étudie les conditions de recueil de ces informations pour la mise en place effective de cette base de données qui doit être mise à jour périodiquement pour la sauvegarde et le maintien dans l'opinion d'une valeur professionnelle des détenteurs de ses diplômes et certificats.

## Bibliographie

### I - ouvrages généraux et de spécialité

- 1 - Barzucchetti, S., et Claude, J.-F. (1995). *Evaluation de la Formation et Perfectionnement de l'Entreprise*. Dijon-Quetigny : collection diagnostic de l'entreprise, 141 pages.
- 2 - Bordeleau, Y. (1998). *Carrière de Consultant : concepts et applications*. Montréal : Editions Nouvelles, 445 pages.
- 3 - Davodoun, C. C. (2011). *L'apprentissage de type dual dans l'artisanat au Bénin*. Cotonou : Editions Ruisseaux d'Afrique, 197 pages.
- 4 - Duchamp, D., et Guéry, L. (2008). *La gestion des ressources humaines*. Paris : Nathan, 160 pages.
- 5 - Guerrero, S. (2009). *Les outils des RH : les savoir-faire essentiels*. Paris : Dunod, 2<sup>ème</sup> édition, 250 pages.
- 6 - Meignant, A. (1995). *Manager la formation*. Paris : Editions Liaisons, 3<sup>ème</sup> édition, 348 pages.
- 7 - Minet, F., Parlier, M., et de Witte, S. (1995). *La compétence : Mythe, Construction ou Réalité ?*. Paris : Editions l'Harmattan, 230 pages.
- 8 - Peretti, J.-M. (2002-2003). *Gestion des Ressources Humaines*. Paris : Vuibert, 10<sup>ème</sup> édition, 284 pages.
- 9 - Truc, R. (1991). *Former pour les résultats*. Paris : ESF, (Collection Ressources Humaines et Management), 288 pages.
- 10 - Weiss, D. et al. (2005). *Ressources Humaines*. Paris : Editions d'Organisation, 3<sup>ème</sup> édition, 805 pages.
- 11 - Werther, B. W. JR., Davi, K., et Lee-Gosselin, H. (1985). *La Gestion des ressources Humaines*. Québec : Mc Graw-Hill, Editeurs, 705 pages.

### II - Revues et rapports

- 1 - Caillods, F., Atchoarena, D., et Zevounou, I. (1992). L'éducation, l'emploi et la planification des ressources humaines : rapport d'un cours intensif de formation sous-régional. Cotonou, 229 pages.
- 2 - Le Rhun, B., et Pollet, P. (2011). *Diplôme et insertion professionnelle*. INSEE, Portrait social, 50 pages.

- 3 - République du Bénin. Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique. (2001). *Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle : document de politique et d'orientation*. Cotonou, 67 pages.
- 4 - République du Bénin. Ministères en charge de l'Education. (2013). *Plan Décennal de Développement du Secteur de l'Education actualisé*. Cotonou, 231 pages.
- 5- République Française. Ministère de l'Education Nationale et du Travail et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes. (2007). *Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle*, 89 pages.
- 6 - République Française. Agence Française de Développement. (2008). *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest : vers une meilleure insertion professionnelle des jeunes*. Paris, 191 pages.
- 7 - République Française. Agence Française de Développement. (2011). *Métiers porteurs : le rôle de l'entrepreneuriat, de la formation et de l'insertion professionnelle à partir de l'analyse de trois pays en développement*. Paris, 89 pages.

### III - Mémoires

- 1 - GAHOU, G., B. (2012). *Contribution à l'amélioration de la gestion de la formation à la mairie de Cotonou*. Mémoire du Cycle II, Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, Université d'Abomey-Calavi, 64 pages.
- 2 - GNANSOUNOU GLELE, L., A. (2009). *Contribution à l'amélioration de la gestion du personnel enseignant des Universités Nationales du Bénin*. Mémoire du Cycle II, Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, Université d'Abomey-Calavi, 79 pages.
- 3 - SOUMANOU DJARA, A., A. (2012). *Contribution a l'amélioration du système de gestion de la formation au port autonome de Cotonou*. Mémoire du Cycle II, Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, Université d'Abomey-Calavi, 81 pages.

### IV – Textes réglementaires et statuts

- 1 - 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.
- 2 - Décret n°2010-641 du 31 décembre 2010 portant certification des qualifications professionnelles par apprentissage.

- 3 - Décret n°2012-431 du 06 novembre 2012 portant Attributions, Organisation et Fonctionnement, du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (MESFTPRIJ).
- 4 - Arrêté n°042/METFP/CAB/DC/SG/DFQP/DEC/DIPIT/SA du 16 août 2005 portant orientation et introduction du système d'apprentissage de type dual dans l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle.
- 5 - Arrêté n° 343/MESEFTPRIJ/DC/SGM/DEC/SA du 23 juillet 2013 portant Attributions, Organisation et Fonctionnement de la Direction des Examens et Concours.
- 6 - Arrêté n° 345/MESFTPRIJ/DC/SGM/DAFoP/SA du 23 juillet 2013 portant Attributions, Organisation et Fonctionnement de la Direction de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle.
- 7 - Statuts du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage.

#### V- Sites WEB

- 1 – [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr) consultée le 24 mai 2015 à 14 h par rapport au lien entre diplôme et insertion professionnelle.
- 2 – [www.Insee.fr](http://www.Insee.fr) consulté le 1<sup>er</sup> juin 2015 à 6 h 57 par rapport au lien entre diplôme et insertion professionnelle.
- 3 – [www.larousse.fr](http://www.larousse.fr) consulté le 10 juin 2015 à 9 par rapport à la définition de l'insertion professionnelle.
- 4 – [www.reverso.net](http://www.reverso.net) consulté 30 juin 2015 à 11 h 12 par rapport à la définition de certificat.
- 5 – [www.memoireonline.com](http://www.memoireonline.com) consulté le 5 juillet 2015 à 9 h 6 sur par rapport à la définition de l'insertion professionnelle.
- 6 – [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) consulté le 17 janvier 2016 à 21 h 35 sur la définition de la certification professionnelle.
- 7 – [www.ilo.org](http://www.ilo.org) consulté le 07 janvier 2016 à 11 h 27 sur la certification des personnes.
- 8 – [www.unesdo.unesco.org](http://www.unesdo.unesco.org) consulté le 13 janvier 2016 à 9 h 40 sur l'UNESCO dans la relation formation-emploi.

# Annexes

### Liste des annexes

- Annexe 1 : questionnaire adressé aux agents des structures intervenant dans l'apprentissage de type dual et ou aux personnes ressources connaissant l'apprentissage de type dual.
- Annexe 2 : questionnaire adressé aux clients ou utilisateurs des services des diplômés du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) mécanique deux roues.
- Annexe 3 : questionnaire adressé aux diplômés du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) mécanique deux roues.

## Annexe 1 :

Questionnaire adressé aux agents des structures intervenant dans l'apprentissage de type dual et ou aux personnes ressources connaissant l'apprentissage de type dual

## QUESTIONNAIRE

Adressé aux agents des structures intervenant dans l'apprentissage de type dual et ou aux personnes ressources connaissant l'apprentissage de type dual

C  
O  
N  
F  
I  
D  
E  
N  
T  
I  
E  
L

Bonjour Monsieur/Madame, on m'appelle *VIMADJE Maxime*. Dans le cadre de la rédaction du mémoire de fin de formation pour l'obtention mon Master professionnel en Gestion des Ressources Humaines (GRH), je collecte des données sur les diplômés du Certificat de Qualification Professionnelle en mécanique deux roues. J'aimerais que vous m'accordiez quelques minutes de votre temps pour m'aider à remplir ce questionnaire. Les informations que vous me fournirez seront traitées comme confidentielles.

N°	Questions	Réponses
1	Direction/Service	..... .....
2	Nom :	.....
3	Prénom(s)	.....
4	L'examen du CQP a démarré au Bénin depuis 2005	
5	Quelles sont les structures qui interviennent dans l'apprentissage de type dual	<input type="checkbox"/> 1 DAFoP <input type="checkbox"/> 2 FODEFCA <input type="checkbox"/> 3 DEC <input type="checkbox"/> 4 autres
	Si autre, précisez les et leurs rôles	..... ..... .....
6	La DAFoP recrute et suit la formation des apprentis	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
	Le FODEFCA finance la formation	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non

	La DEC organise l'examen et délivre les diplômes	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
7	A votre connaissance, le CQP a-t-il été évalué une fois ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
	Si oui par quelle structure?	.....
8	Pensez-vous qu'il est nécessaire d'évaluer le CQP pour voir si les objectifs poursuivis ont été atteints ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
	Si non pourquoi ?	.....
9	Existe-t-il une structure chargée de l'évaluation du CQP ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
	Si oui laquelle ?	.....
	Si non quelle structure devrait s'en charger ?	.....
10	Quels sont les textes juridiques qui permettent l'organisation de l'apprentissage dual ?	<input type="checkbox"/> 1 les décrets et arrêtés pris dans le Cadre de l'apprentissage de type Dual et la certification des Qualifications professionnelles <input type="checkbox"/> 2 les AOF/Statuts impliquant les Structures de par leurs attributions <input type="checkbox"/> 3 autres
	Si autres, précisez	.....
11	Parmi les textes cités plus haut, en existe-t-il prévoyant l'évaluation du CQP ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
	Si oui lesquels ?	.....
	Si non, quel texte peut servir de base juridique pour prescrire l'évaluation et la ou les structures devant s'en charger ?	<input type="checkbox"/> un décret <input type="checkbox"/> un arrêté interministériel <input type="checkbox"/> autre
	Si autre, préciser	.....

Je vous remercie pour votre collaboration.

## **Annexe 2 :**

**Questionnaire adressé aux clients ou utilisateurs des services des diplômés du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) mécanique deux roues**

## QUESTIONNAIRE

adressé aux clients ou utilisateurs des services des diplômés du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) mécanique deux roues

Bonjour Monsieur/Madame, on m'appelle *VIMADJE Maxime*. Dans le cadre de la rédaction du mémoire de fin de formation pour l'obtention mon Master professionnel en Gestion des Ressources Humaines (GRH), je collecte des données sur les diplômés du Certificat de Qualification Professionnelle en mécanique deux roues. J'aimerais que vous m'accordiez quelques minutes de votre temps pour m'aider à remplir ce questionnaire. Les informations que vous me fournirez seront traitées comme confidentielles.

C  
O  
N  
F  
I  
D  
E  
N  
T  
I  
E  
L

N°	Questions	Réponses
	Date de l'interview	- Mois..... - Jour .....
1	Commune	.....
2	Arrondissement	.....
3	Nom :	.....
4	Prénom(s)	.....
5	Quartier/village	..... .....
6	Adresse professionnelle	..... .....
7	Lieu où l'entretien a lieu	<input type="checkbox"/> 1 domicile <input type="checkbox"/> 2 lieu de travail <input type="checkbox"/> 3 atelier du mécanicien <input type="checkbox"/> 4 autre
	Si 7-4 préciser	.....
8	A quel titre utilisez-vous ses services ?	<input type="checkbox"/> 1 son employeur <input type="checkbox"/> 2 son patron <input type="checkbox"/> 3 son collègue de travail <input type="checkbox"/> 4 Je suis son client <input type="checkbox"/> 5 autre
	si 8 – 5 précisez	.....
9	Quel est votre statut juridique ?	<input type="checkbox"/> 1 ONG <input type="checkbox"/> 2 Société d'Etat/ou toute structure de l'Etat <input type="checkbox"/> 3 Association <input type="checkbox"/> 4 particulier

10	Depuis combien de temps recourez-vous aux services de votre mécanicien ?	<input type="checkbox"/> 1 des semaines <input type="checkbox"/> 2 des mois <input type="checkbox"/> 3 plus d'un an <input type="checkbox"/> 4 plus de deux ans <input type="checkbox"/> 5 autre
	Si 10-5 précisez	.....
11	Comment êtes-vous arrivé (e) à lui ?	<input type="checkbox"/> 1 par un ami/collègue/parent <input type="checkbox"/> 2 par hasard lors d'une panne pendant un déplacement <input type="checkbox"/> 3 autre
	Si 11 - 3 précisez	.....
12	Comment avez-vous trouvé sa prestation le 1 <sup>er</sup> jour ?	<input type="checkbox"/> 1 assez-bien <input type="checkbox"/> 2 bien <input type="checkbox"/> 3 très bien
13	L'avez-vous adopté comme mécanicien depuis le jour où vous avez fait sa connaissance?	<input type="checkbox"/> 1 oui <input type="checkbox"/> 2 non
	Si 13-1 pourquoi ?	<input type="checkbox"/> 1 Parce qu'il est plus compétent que votre ancien mécanicien
	Si 13 -2 pourquoi ?	<input type="checkbox"/> 2 parce qu'il est moins compétent que votre mécanicien
14	Revenez-vous vers lui pour la même panne ?	<input type="checkbox"/> 1 oui <input type="checkbox"/> 2 non
	Si 14-1 combien de fois ?	<input type="checkbox"/> 1 une fois <input type="checkbox"/> 2 deux fois <input type="checkbox"/> 3 plusieurs fois
15	Quelle distance sépare votre maison ou votre lieu de travail de son atelier	<input type="checkbox"/> 1 Moins de 5 km <input type="checkbox"/> 2 plus de 5 km

Je vous remercie pour votre collaboration.

## Annexe 3 :

Questionnaire adressé aux diplômés du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) mécanique deux roues

## QUESTIONNAIRE

C  
O  
N  
F  
I  
D  
E  
N  
T  
I  
E  
L

adressé aux diplômés du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)  
mécanique deux roues

Bonjour Monsieur/Madame, on m'appelle *VIMADJE Maxime*. Dans le cadre de la rédaction du mémoire de fin de formation pour l'obtention mon Master professionnel en Gestion des Ressources Humaines (GRH), je collecte des données sur les diplômés du Certificat de Qualification Professionnelle en mécanique deux roues. J'aimerais que vous m'accordiez quelques minutes de votre temps pour m'aider à remplir ce questionnaire. Les informations que vous me fournirez seront traitées comme confidentielles.

N°	Questions	Réponses
1	Date de l'interview	- Mois..... - Jour .....
2	Commune	.....
3	Arrondissement	.....
4	Nom :	.....
5	Prénom(s)	.....
6	Adresse du domicile	..... .....
7	Quartier/village	..... .....
8	Adresse professionnelle	..... .....
9	Lieu où l'entretien a lieu	<input type="checkbox"/> 1 domicile <input type="checkbox"/> 2 lieu de travail <input type="checkbox"/> 3 autre
10	Quel est votre niveau d'instruction avant l'entrée en apprentissage	<input type="checkbox"/> 1 CM1 <input type="checkbox"/> 2 CM2 <input type="checkbox"/> 3 autre
	si 10 -3 précisez	..... .....

11	Depuis combien d'année votre patron vous a -t-il libéré ?	.....
12	Quel métier exercez-vous actuellement ?	<input type="checkbox"/> 1 mécanique deux roues <input type="checkbox"/> 2 autre
Si 12-1 poursuivre avec le Les questions 13a		
Si 12-2 poursuivre avec les questions 13b		
13a	Où exercez-vous votre métier de mécanicien ?	<input type="checkbox"/> 1 atelier personnel <input type="checkbox"/> 2 atelier du patron <input type="checkbox"/> 3 atelier d'une entreprise/association <input type="checkbox"/> 4 structure étatique
	Si 13a - 1 est-ce votre premier atelier ?	<input type="checkbox"/> 1 oui <input type="checkbox"/> 2 non
	Si 13a-1-1 Combien de temps avez-vous mis pour ouvrir votre atelier ?	<input type="checkbox"/> 1 moins de 3 mois <input type="checkbox"/> 2 plus de 3 mois <input type="checkbox"/> 3 1 an <input type="checkbox"/> 4 autre
	Si 13a-1-1-4 précisez	..... .....
	Si 13a-1-2 à combien d'endroit avez-vous déjà ouvert votre atelier ?	..... .....
	Si 13a-2 pourquoi ?	<input type="checkbox"/> 1 par manque de moyen pour s'installer <input type="checkbox"/> 2 autre
	Si 13a-2-2 précisez	..... ..... .....
	Avez-vous ouvert votre atelier ou été recruté une fois ?	<input type="checkbox"/> 1 oui <input type="checkbox"/> 2 non

13b	Si 13b-1 pourquoi n'exercez-vous plus le métier de mécanicien deux roues	<input type="checkbox"/> 1 par manque de client <input type="checkbox"/> 2 autre
	Si 13b-1-2 précisez	..... ..... .....
	Si 13b- 2 quel métier exercez-vous actuellement ?	<input type="checkbox"/> 1..... <input type="checkbox"/> 2 aucun
	Si 13b- 2- 1 pourquoi ?	..... .....
	Si 13b- 2- 2 pourquoi ?	..... .....
	Si 13b- 2 avez-vous l'intention d'exercer à nouveau ou un jour votre métier d'origine de mécanique deux roues ?	<input type="checkbox"/> 1 oui <input type="checkbox"/> 2 non
	si 13b-2- 1 pourquoi ?	..... ..... .....
	si 13b-2- 2 pourquoi ?	..... .....
Cette suite est pour ceux qui ont été recruté sur la base du CQP mécanique deux roues		
14	comment avez- vous été recruté ?	<input type="checkbox"/> 1 sur la base de votre diplôme de CQP + un test <input type="checkbox"/> 2 sur la base de votre diplôme de CQP sans un test
15	est-ce votre premier emploi après votre apprentissage ?	<input type="checkbox"/> 1 oui <input type="checkbox"/> 2 non
	Si 15 – 2 pour combien de structures avez-vous déjà travaillé ?	..... .....

Je vous remercie pour votre collaboration.

## Table des matières

Introduction.....	-1-
Chapitre préliminaire : cadre Institutionnel de l'étude, observations de stage et ciblage de la problématique.....	-4-
Section 1 : Présentation du cadre de l'étude et observations de stage.....	-5-
Paragraphe 1 : Description du cadre de l'étude.....	-5-
A – Le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes : cadre institutionnel de l'étude.....	-5-
1 – Missions, attributions et ressources disponibles.....	-5-
2 – Organisation et Fonctionnement.....	-11-
B – La Direction des Examens et Concours : cadre physique de l'étude.....	-16-
1 – Attributions et ressources humaines disponibles.....	-16-
2 – Organisation de la DEC.....	-20-
a – Le Secrétariat Particulier.....	-20-
b – Le Secrétariat de Direction.....	-20-
c – Le Service des Tests, Examens et Concours de l'Enseignement Secondaire Général et des Sciences et Techniques Médico-Sociales.....	-20-
d –Le Service des Tests, Examens et Concours des Sciences et Techniques Industrielles.....	-21-
e – Le Service des Tests, Examens et Concours des Sciences et Techniques agricoles et des Sciences et Techniques Administratives et de Gestion.....	-22-
f - Le Service de la Délivrance des Attestations et Diplômes.....	-22-
g - Le Service Financier et du Matériel.....	-22-
h - Le Service de l'Informatique et de la Statistique.....	-23-
i - Le Service de la Documentation et du Contentieux.....	-23-
Paragraphe 2 : Observations de stage et inventaire des forces et des faiblesses.....	-23-
A – Restitution des observations de stages.....	-23-
1 – Exécution des travaux confidentiels.....	-23-
2 – Organisation des examens.....	-24-
a – Les examens techniques et agricoles.....	-24-
b – L'examen du BEPC.....	-25-
3 – La gestion des contentieux.....	-26-
4 – La délivrance des diplômes et attestations.....	-27-
B – Inventaire des forces et faiblesses.....	-31-
1 – Inventaire des forces (atouts).....	-31-
2 – Inventaire des faiblesses (problèmes).....	-31-

---

Section 2: Ciblage de la problématique de l'étude.....	-32-
Paragraphe 1: Choix de la problématique et justification du sujet.....	-32-
A – Regroupement des problèmes par centres d'intérêt.....	-32-
B – Choix de la problématique de l'étude et justification du sujet.....	-33-
1 – Choix de la problématique de l'étude.....	-33-
2 – Justification de l'étude.....	-34-
Paragraphe 2: Spécification et vision globale de la problématique.....	-37-
A – Spécification de la problématique.....	-37-
B – Vision globale et séquence de résolution de la problématique.....	-38-
1 – Vision globale de résolution de la problématique.....	-38-
2 – Séquences de résolution de la problématique.....	-39-
Chapitre premier : Cadre théorique et méthodologie de la recherche.....	-41-
Section 1 : Cadre théorique de l'étude.....	-42-
Paragraphe 1 : Fixation des objectifs et formulation des hypothèses.....	-42-
A – Fixation des objectifs.....	-42-
B – Identification des causes et hypothèses de l'étude.....	-42-
1 – Cause et hypothèse liées au vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger.....	-43-
2 – Cause et hypothèse liées à l'inexistence d'information sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP, mécanique deux roues dans l'Ouémé.....	-43-
Paragraphe 2 : Revue de littérature.....	-45-
A – Clarification de concepts.....	-45-
B – Lien entre compétence et insertion professionnelle.....	-54-
Section 2 : Méthodologie adoptée pour l'étude.....	-56-
Paragraphe 1 : Approche empirique.....	-56-
A – Fixation des objectifs de la collecte.....	-56-
B – Cadre de l'enquête et population cible.....	-56-
C – Nature de la collecte des données.....	-56-
D – Echantillonnage et détermination de la population.....	-56-
E – Critère de choix des composantes de l'échantillon.....	-57-
F – Spécification des données à mobiliser.....	-57-
G – Conception du questionnaire.....	-57-
H – Technique de dépouillement.....	-58-
I – Outils d'analyse et présentation des données.....	-58-
Paragraphe 2 : Approches théoriques.....	-58-

---

A – Choix des théories liées aux problèmes spécifiques.....	-58-
B – Normes et repères d'amélioration des situations et seuils de décision pour la vérification des hypothèses.....	-58-
1 – Normes et repères d'amélioration des situations.....	-58-
a – Normes et repères d'amélioration du vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure qui doit s'en charger.....	-58-
b – Normes et repères d'amélioration de l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.....	-59-
2 – Seuils de décision pour la vérification des hypothèses.....	-59-
a – Seuil de décision pour la vérification de l'hypothèse liée au vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure qui doit s'en charger.....	-59-
b – Seuil de décision pour la vérification de l'hypothèse liée à la non évaluation du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.....	-59-
Chapitre second : Collecte des données et conditions de mise en œuvre.....	-61-
Section 1 : Organisation de la collecte de données et difficultés rencontrées.....	-61-
Paragraphe 1 : Organisation de la collecte des données.....	-61-
A – Préparation et réalisation de la collecte des données.....	-61-
1 – Préparation de la collecte des données.....	-61-
2 – Réalisation de la collecte des données.....	-61-
B – Difficultés rencontrées et limites des données recueillies.....	-61-
1 – Difficultés rencontrées.....	-61-
2 – Limites des données recueillies.....	-62-
Paragraphe 2 : Analyse des résultats et établissement du diagnostic.....	-62-
A – Présentation et analyse des résultats d'enquête.....	-62-
1 – Présentation et analyse des résultats liés au vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger.....	-62-
2 – Présentation et analyse des résultats liés à l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.....	-65-
a – Présentation et analyse des résultats sur le niveau d'intégration de la vie active.....	-66-
b – Présentation et analyse des résultats sur le niveau de compétence.....	-68-
B – Vérification des hypothèses et établissement du diagnostic.....	-71-
1 – Vérification de l'hypothèse 1 et établissement du diagnostic.....	-71-
2 – Vérification de l'hypothèse 2 et établissement du diagnostic.....	-72-
Section 2 : Approches de solutions et conditions de mise en œuvre.....	-72-
Paragraphe 1 : Approches de solutions.....	-72-
A – Approches de solutions par rapport au problème de vide juridique sur l'évaluation du CQP et la structure devant s'en charger.....	-72-
B – Approches de solutions par rapport à l'inexistence d'informations sur la valeur professionnelle des titulaires du CQP mécanique deux roues dans l'Ouémé.....	-73-

---

Paragraphe 2 : Conditions de mise en œuvre.....	-74-
A – Recommandations à l'endroit des acteurs du système de l'apprentissage de type dual.....	-74-
B – Recommandations à l'endroit de la DEC.....	-75-
Tableau de synthèse de l'étude.....	-76-
Conclusion.....	-77-
Bibliographie.....	-80-