

**Association Mondiale de la  
Route (AIPCR)**

**Comité National Béninois  
de l'AIPCR**

**AVEC LA PARTICIPATION DU CN AGEPAR DU BENIN**

-----°-----  
**SEMINAIRE INTERNATIONAL SUR LA PERFORMANCE DES  
ADMINISTRATIONS ROUTIERES**

**COTONOU (BENIN), DU 21 AU 23 MARS 2007**

**LES FAILLES DES DISPOSITIFS DE FORMATION  
INITIALE ET CONTINUE AUX MÉTIERS DE  
LA ROUTE DANS LES PVD**

Par :

**Tchona IDOSSOU  
Coordonnateur des  
Programmes de  
Partenariat AGEPAR / Divers  
Partenaires**

**01 BP 689 Ouagadougou 01**

**Tél : 226 / 50 34 30 43**

**Fax : 226 / 50 34 05 50**

**E-mail : [idosou@fasonet.bf](mailto:idosou@fasonet.bf)**

# **PLAN DE LA COMMUNICATION**

**I – INTRODUCTION**

**II – DIFFERENTS TYPES DE FORMATION**

**III – QUELQUES RAPPELS HISTORIQUES SUR LA  
FORMATION DITE MODERNE**

**IV – QUELQUES ASPECTS DES FAILLES DES DISPOSITIFS :**

**4.1 – DE LA FORMATION INITIALE**

**4.1.1 - Contenu de la formation dispensée**

**4.1.2 - De l'exécution des programmes**

**4.1.3 - A propos du corps enseignant**

**4.1.4 – Des infrastructures**

**4.1.5 – Difficultés de financement de la formation**

**4.2 – DE LA FORMATION CONTINUE**

**4.2.1 - Rôle et place de la formation continue**

**4.2.2 - Les structures de formation continue**

**4.2.3 - La non mise en œuvre effective des connaissances  
acquises**

**4.2.4 – Homologues ou stagiaires**

**V - CONCLUSION**

# I - INTRODUCTION

- Formation à la base de toute activité humaine
- Position privilégiée de l'AGEPAR pour l'observation, l'analyse et la réflexion sur le domaine routier. Cf. ses objectifs tels que définis à l'article 4 de ses statuts
- Décision de réaliser une analyse des outils de formation (initiale et continue)
- Objet de l'étude
  - Première étape = état des lieux et réflexion prospective sur les besoins des différents acteurs
  - Deuxième étape = analyse des forces et faiblesses structurelles de l'offre existante
  - Troisième étape = confrontation de l'offre de formation actuelle aux besoins exprimés et proposition d'orientations visant à l'amélioration à court, moyen et long terme
- Structure chargé de l'Etude = Groupe de travail composé des CN AGEPAR des pays ci-après = BENIN, BURKINA, CAMEROUN, MALI et SENEGAL..

## II DIFFERENTS TYPES DE FORMATION

Fondamentalement deux (2) types qui ne devraient pas être scindés:

- Formation initiale à la base de l'acquisition des connaissances premières nécessaires à l'exercice d'un métier => savoir faire
- Formation générale acquise au primaire et au secondaire, formation n'ouvrant pas forcément la voie pour entrer dans un métier du secteur sauf celle dispensée par les centres d'apprentissage ou les lycées professionnels
- Formation professionnelle acquise dans les centres spécialisés; secondaire et supérieur
- Formation continue, au service de la mise à jour des anciennes connaissances d'une part et de l'acquisition des nouvelles connaissances => AMELIORER ET RENFORCER le savoir faire

### III - QUELQUES RAPPELS HISTORIQUES SUR LA FORMATION DITE « MODERNE »

- Première période de la colonisation = Très peu d'attention à la formation de cadres supérieurs africains
- Deuxième période de la colonisation = Niveau d'enseignement relevé au secondaire, voire universitaire.

Cependant :

- ❖ Privilège accordé à l'enseignement général au détriment de l'enseignement technique d'où création de :
  - Collèges classiques et modernes
  - Cours normaux
  - Quelques rares « centres d'apprentissage professionnels »
  - Très tardivement centres d'apprentissage agricole ou rural

❖ Premiers métiers valorisés :

- Commis expéditionnaires
- Instituteurs
- Infirmiers et médecins
- Professeurs
- Magistrats, huissiers et avocats.

- Processus de valorisation par :

Critères d'admission aux écoles, basés essentiellement sur l'âge. Discrimination vis-à-vis des formés dans des Écoles des pays de l'est.

**IV – QUELQUES ASPECTS DES FAILLES DES  
DISPOSITIFS DE FORMATION INITIALE  
ET CONTINUE AUX METIERS DE LA ROUTE  
DANS LES PAYS DE L'ESPACE AGEPAR**



## **4.1 – DE LA FORMATION INITIALE**



## 4.1.1 – CONTENU DE LA FORMATION DISPENSEE

- Ressources humaines de secteur, formées tant en Afrique qu'à l'extérieur, dans les structures créées pour ce faire. En Afrique, ce sont :
  - \* Centres de formation professionnelle
  - \* Lycées techniques
  - \* Universités et Grandes Écoles
- Programmes des Universités et Écoles extérieures conçues pour la résolution des problèmes de ces pays.
- Programmes des structures de formation africaines = calquées sur ceux des structures extérieures
- Programmes privilégiant la théorie plus que la pratique
- Programmes portant sur la conception et la construction essentiellement
- Maintenance absente des programmes de la plupart des structures de formation.

## 4.1.2 – DE L'EXECUTION DES PROGRAMMES (CURSUS)

- Formation fondamentalement théorique ;
- Héritage de la culture latine fondamentalement différente de la culture anglo saxone ;  
Ex : Allemagne : Stage pratique d'un an pour tout bachelier avant de rentrer dans une grande ECOLE
- Cours pratiquement en salles sans contact avec l'environnement professionnel ;
- Structures de formation et environnement professionnel s'ignorant copieusement ;
- Séjours organisés au sein des entreprises pour les apprenants sont plus une formalité qu'une occasion d'apprentissage pratique du métier ;
- Stages de fin d'études, en entreprises, sont utilisés pour la mise au point de mémoire de fin d'études ;
- Diplômés des écoles, embauchés par les Entreprises NE SONT PAS IMMEDIATEMENT OPERATIONNELS !
- D'où leitmotiv : « On n'embauche pas des débutants parce qu'ils n'ont pas d'expérience ».

### 4.1.3 – A PROPOS DU CORPS ENSEIGNANT

- Corps professoral provient du secteur de l'enseignement et de la profession ;
- Maîtrise pédagogique des uns et des autres, difficilement appréciable ;
- Secteur de l'enseignement approvisionné ces dernières années par des personnes qui n'avaient pas choisi d'y entrer.

## 4.1.4 DES INFRASTRUCTURES

Visite de quelques structures de formation de la sous région.  
Les Constats ci-après ont été faits:

- ❖ vétusté
- ❖ Délabrement et dégradations
- ❖ Abandon
- ❖ Insuffisance d'entretien
- ❖ Inadéquation, inadaptation, insuffisance des matériels et équipements

## 4.1.5 DIFFICULTES DE FINANCEMENT DE LA FORMATION

- *ECOLES* formant aux métiers du secteur, principalement celles qui relèvent des ETATS ou de groupes d'Etats, connaissent, depuis plusieurs années, de sérieuses difficultés pour financer leurs activités.
- Certaines de ces Ecoles ne survivent que grâce à la «perfusion», injectée régulièrement par certains pays industrialisés.
- *ECOLES* privées du secteur ne sont pas non plus à l'abri de difficultés financières: Subventions attendues des Etats ne sont jamais versées à temps, frais de scolarité difficilement payés par les parents.

## **4.2 DE LA FORMATION CONTINUE**

## 4.2.1 ROLE ET PLACE DE LA FORMATION CONTINUE

S'agissant du rôle et de la place de la formation continue, voici ce que disait il y a quelques années, Monsieur Pierre GIRAUDET, ancien Président du Conseil de Perfectionnement de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées de Paris : « *Dans une Société aussi constamment évolutive que le Monde Moderne, la Formation Continue est devenue un impératif. Comment sans elle, l'industrie, les collectivités, l'Etat, bénéficieraient-ils pleinement des progrès, des technologies ? Comment s'adapteraient-ils constamment au milieu social et économique ?* ».



- ✓ Formation Continue est partie intégrante des activités du monde d'aujourd'hui.
- ✓ Continuellement et régulièrement, cadres et agents sont appelés à aller se recycler
- ✓ Pratique dans certains pays asiatiques paraît même plus agressive,
- ✓ Conséquences de cette politique des asiatiques: prise d'assaut du marché par les produits asiatiques.
- ✓ Compte tenu de leurs situations particulières, les pays en développement ont plus que jamais besoin d'organiser sur une vaste échelle, et de façon permanente, la formation continue de leurs agents.

## 4.2.2 LES STRUCTURES DE FORMATION CONTINUE

- Très peu d'intérêt accordé aux sessions de formation continue, sessions étaient souvent réservées aux échelons inférieurs des activités traditionnelles.
- Personnels des Centres *de Perfectionnement et Formation Continue* ne reçoivent pas de leurs autres collègues, toute la considération qui devrait leur revenir.
- Situation dévalorisante des Centres de Formation Continue de nos pays n'encourage pas généralement des cadres et même des agents subalternes à accepter d'y travailler.

- ***Centre de Formation Continue: Professionnel qui identifie les besoins, met en place les programmes nécessaires et indispensables, planifie et met en œuvre les actions de formation correspondantes avec des obligations de résultats.***
- reconnaissance et l'acceptation du rôle et de la place sans partage, des Centres de Formation indispensable pour l'atteinte des objectifs de Formation.

Conviction de cette mission par le CFC lui-même, sa Direction et l'ensemble de son personnel

### 4.2.3 NON MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES CONNAISSANCES ACQUISES

- connaissances acquises dans le cadre d'actions de formation ne sont pas mises en œuvre par les stagiaires, de retour à leurs postes de travail.
- bon nombre de stagiaires, acceptent d'aller en sessions de formation non pour acquérir des connaissances à mettre en œuvre par la suite, mais surtout pour résoudre des problèmes matériels auxquels ils sont confrontés.
- ***Faut – il arrêter de faire les frais de la formation (principalement les perdiems) pour ne pas financer des actions qui ne servent pas les objectifs fixés ?***

## 4.2.4 HOMOLOGUES OU STAGIAIRES

- envoi en stage de cadres techniques en activité depuis plusieurs années, généralement de longue durée au sein de structures privées, titulaires de marchés publics de prestations de maîtrise d'œuvre,
- objectifs de formation, tant du point de vue des connaissances à acquérir par les stagiaires, que des comportements attendus d'eux à leur retour dans leurs postes de travail respectifs ne sont jamais fixés.

- Impossibilité de juger des compétences et qualifications professionnelles nouvelles des stagiaires, eu égard et en comparaison à leur niveau initial avant leur envoi en stage.



## V CONCLUSION

- Ressources humaines dont le secteur des routes a besoin à court, moyen et long terme sont de très loin insuffisantes. Celles dont il dispose actuellement n'a pas les compétences requises;
  
- Dispositifs de formation initiale et continue et aux métiers du secteur dans les pays de l'espace AGEPAR comportent de sérieuses failles relatives aux:
  - \* programmes
  - \* cursus
  - \* corps enseignant
  - \* infrastructures
  - \* ressources financières
  
- Urgence à réfléchir collectivement, trouver les solutions adéquates et les mettre en oeuvre



Je vous remercie