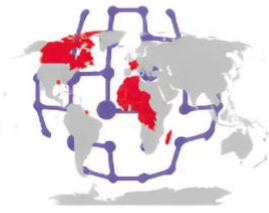


Revue **Francophone**



L'impact de la formation continue dans la croissance économique et le renforcement des capacités professionnelles des acteurs : Cas du Bénin

The impact of continuing education on economic growth and the strengthening of professional capacities among stakeholders

Claudia Stella G NOUTAIS ^a,

^a Cabinet RiskFreen et Son académie de formation continue la « RiskFreen Academy », Bénin

Les auteurs acceptent que cet article reste en libre accès en permanence selon les termes de la licence internationale Creative Commons Attribution 4.0



Résumé

La formation continue apparaît comme un levier essentiel pour soutenir la croissance économique et renforcer les capacités professionnelles dans un contexte de transformations rapides, d'innovation et de digitalisation. Face au déficit de compétences et à l'obsolescence des savoirs, elle permet d'adapter les individus et les organisations aux exigences du marché.

À travers le prisme des théories du capital humain, de la croissance endogène et de l'économie de l'apprentissage, cet article démontre comment la formation continue agit à différents niveaux : macroéconomique (productivité nationale, compétitivité, réduction du chômage), sectoriel (montée en gamme des industries et du secteur bancaire, transformation des PME) et microéconomique (performance individuelle, mobilité professionnelle et entrepreneuriat).

L'acquisition de compétences techniques et de compétence comportementale améliore la gouvernance, l'innovation managériale et l'employabilité. L'analyse inclut également les enjeux liés au financement, aux freins culturels et institutionnels, ainsi que l'accessibilité aux zones rurales et aux secteurs informels. Des recommandations stratégiques sont proposées pour les États, entreprises, professionnels et institutions de formation, visant à créer un écosystème favorable à l'apprentissage continu et à la compétitivité durable.

Mots clés : Formation continue, Compétences professionnelles, Croissance économique, Productivité, Développement personnel.

Abstract

This article explores how continuing education serves as a strategic engine for economic growth and professional capacity-building, particularly in developing economies such as Benin. It argues that in a context marked by rapid technological change, digital transformation, and increasing global competition, continuous learning is essential to overcoming skill shortages, reducing knowledge obsolescence, and boosting productivity at all levels of society.

The article identifies several structural challenges in Benin, including limited productivity of human capital, insufficient financing for education, a strong informal sector, and a persistent mismatch between training and labor-market needs. These issues hinder the full potential of continuing education as a development tool.

To address these gaps, the article proposes strategic reforms, such as:

- Reorienting educational investments toward productive skills;
- Creating a National Fund for Continuing Education;
- Integrating continuous training into public governance and financial-sector strategies;
- Supporting SMEs through targeted training programs;
- Developing public-private partnerships for sector-based training;

The conclusion emphasizes that in an era shaped by artificial intelligence, blockchain, and technological disruption, continuing education is no longer optional — it is a national priority. It is a powerful driver of innovation, inclusion, competitiveness, and sustainable development.

Keywords: Continuing education, Professional skills, Economic growth, Productivity, Soft skills;

Introduction

Dans un contexte marqué par des transformations économiques rapides, l'innovation technologique, la digitalisation et l'intensification de la compétitivité mondiale, les organisations et les économies font face à un défi majeur : maintenir des compétences à la hauteur des exigences contemporaines. Or, de nombreux pays, notamment en Afrique, subissent un déficit de qualifications, une inadéquation entre les profils formés et les besoins du marché, ainsi qu'une obsolescence accélérée des savoirs.

Partant de ce constat, cet article pose l'hypothèse que la formation continue constitue un levier stratégique de croissance économique et de renforcement des capacités professionnelles. Elle jouerait un rôle central dans l'amélioration de la productivité, l'employabilité, l'innovation et la compétitivité à l'échelle macroéconomique, sectorielle et individuelle.

L'objectif de cette contribution est d'analyser, sous un angle théorique et pratique, l'impact de la formation continue sur le développement économique et le renforcement des compétences. Elle s'appuie sur des approches issues de la théorie du capital humain, de la croissance endogène et des dynamiques d'apprentissage professionnel, afin de justifier scientifiquement son importance dans les stratégies de développement.

1. Cadre théorique et conceptuel

1.1 Définition de la formation continue

La formation continue désigne l'ensemble des actions d'apprentissage destinées aux personnes déjà engagées dans la vie professionnelle. Elle vise à renforcer ou actualiser les compétences techniques et comportementales, à améliorer l'employabilité et à développer le capital humain. Elle s'inscrit dans une logique d'adaptation, de performance et de progression professionnelle face aux évolutions économiques, technologiques et organisationnelles.

1.2 Théories économiques associées

La formation continue repose sur plusieurs approches économiques majeures :

- **Théorie du capital humain selon Becker et Schultz)** : la compétence est considérée comme un investissement essentiel qui augmente la productivité des individus et des organisations.

- **Théories de la productivité et de la croissance endogène** : le savoir et la qualification constituent des moteurs internes du développement économique. Sans connaissance et actualisation des connaissances, la productivité connaît une obsolescence
- **Approches de l'économie de l'apprentissage et des compétences dynamiques** : l'apprentissage permanent permet l'innovation, l'adaptation et la compétitivité dans un environnement en perpétuel évolution.

1.3 Distinction formation initiale vs continue

La formation initiale correspond à l'acquisition des connaissances de base avant ou au début de l'insertion professionnelle, généralement dans un cadre scolaire ou universitaire notamment via le système LMD très utilisé dans l'occident et en Afrique de l'Ouest.

La formation continue, quant à elle, s'adresse aux personnes déjà actives et vise à actualiser, renforcer ou diversifier leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel.

Tableau N°1 : Formation continue vs Formation initiale

Dimension	Formation initiale	Formation continue
Public cible	Jeunes entrants (étudiants/apprentis) ; personnes sans expérience professionnelle.	Adultes déjà en activité ou chercheurs d'emploi, professionnels souhaitant se perfectionner.
Moment	Avant ou au tout début de l'insertion professionnelle.	Tout au long de la carrière (lifelong learning).
Objectifs	Acquisition des savoirs de base, diplômes, première qualification.	Actualisation des compétences, reconversion, montée en compétences, maintien de l'employabilité.
Contenu	Programmes structurés, curriculaires, souvent théoriques + stages.	Modules courts, ciblés, souvent pratiques et modulaires (ateliers, certificats, e-learning).
Durée & rythme	Longs (années), rythme académique / apprentissage formel.	Courts à moyens ; flexibles (temps partiel, modulaires, en entreprise).
Certification	Diplômes officiels (bac, licence, BTS, etc.).	Certifications, attestations professionnelles, certificats courts ; parfois équivalences vers diplômes.
Financement	Principalement public / familial ; bourses, subventions.	Mix public/privé : entreprises (plan formation), fonds publics, comptes personnels de formation.

Fournisseurs	Écoles, universités, centres de formation initiale, apprentissage.	Organismes de formation continue, entreprises, OPCA/Fonds, universités en formation continue.
Lien marché du travail	Prépare à l'entrée sur le marché ; parfois décalage entre curricula et besoins réels.	Répond directement aux besoins opérationnels et urgents du marché ; meilleure adaptation rapide.
Flexibilité & adaptation	Faible — programmes stables, changement lent.	Élevée — contenus mis à jour rapidement (techno, régulation).
Évaluation de l'impact	Mesurée par taux d'insertion, diplôme → emploi.	Mesurée par ROI, performance au poste, productivité, mobilité professionnelle.
Rôle dans la stratégie nationale	Base du capital humain ; investissement initial.	Instrument d'ajustement structurel, résilience du marché du travail ; clef pour transition digitale.

Source :

- CEDEFOP : The changing nature and role of vocational education and training, 2017
https://www.cedefop.europa.eu/files/5564_en.pdf
- Études sur « initial vs further education » (CORE / Wolbers), 2007
<https://core.ac.uk/download/pdf/15471282.pdf>
- Etudes OCDE de 2023 sur l'impact de la formation professionnelle sur la croissance économique
https://www.oecd.org/fr/publications/perspectives-economiques-de-l-ocde/volume-2023/issue-1_4d811166-fr/full-report.html

1.4 Acteurs visés : entreprises, administrations, professionnels indépendants, États.

La formation est faite pour professionnaliser et apporter une meilleure connaissance aux agents dans tous les secteurs d'activité. Ainsi, il impacte concrètement :

1.4.1 Entreprises

- **Compétitivité accrue** : Les employés formés développent de nouvelles compétences qui améliorent la productivité et l'innovation.
- **Adaptation au marché** : Permet à l'entreprise de suivre les évolutions technologiques, réglementaires et sectorielles.
- **Fidélisation du personnel** : Les salariés valorisent les opportunités de développement, ce qui réduit le turnover.
- **Réduction des risques** : Formation en conformité, sécurité ou qualité diminue les erreurs, les sanctions et les coûts associés.

1.4.2. Administrations

- **Efficacité des services publics** : Les agents mieux formés offrent un service plus rapide et plus qualitatif aux citoyens.
- **Modernisation de l'État** : Adoption de nouvelles technologies et méthodes de gestion (ex. digitalisation, e-gouvernance).
- **Harmonisation des pratiques** : Permet de standardiser les procédures et réduire les disparités entre services.
- **Renforcement de la conformité** : Formation sur la réglementation et l'éthique réduit les risques d'irrégularités.

1.4.3 Professionnels indépendants

- **Maintien et renforcement des compétences** : Permet de rester compétitif et crédible dans son domaine.
- **Élargissement de l'offre de services** : Acquisition de nouvelles expertises pour répondre à davantage de besoins clients.
- **Réseautage et opportunités** : Participation à des formations permet de rencontrer d'autres professionnels et partenaires.
- **Augmentation du revenu potentiel** : Des compétences plus pointues justifient des tarifs plus élevés ou de nouveaux contrats.

1.4.4 Les États comme acteurs importants

- **Développement économique** : Une main-d'œuvre qualifiée stimule l'innovation et la productivité nationale.
- **Amélioration de la gouvernance** : Les fonctionnaires formés appliquent mieux les politiques publiques.
- **Réduction du chômage** : Formation professionnelle continue prépare les citoyens aux métiers demandés par le marché.
- **Attractivité internationale** : Un pays avec des travailleurs compétents attire plus d'investissements étrangers.

2. Formation continue et croissance économique

Le formation continue a un effet direct sur la productivité, la compétence et la croissance économique. Il nous est utile de nous rappeler que la compétence de la majeure partie de la population chinoise a permis aux occidentaux de délocaliser de nombreuses usines. Ce qui a permis à ce pays d'accélérer sa croissance économique et même d'améliorer encore ses capacités et ses résultats que nous connaissons de nos jours.

Tableau N°2 : Effets de la formation continue sur la croissance économique

Élément	Lien avec la formation continue	Impact sur la croissance économique
Compétences des travailleurs	Acquisition de nouvelles compétences et perfectionnement continu	Amélioration de la productivité individuelle
Productivité	Meilleure utilisation des ressources et réduction des erreurs	Augmentation de la production et de l'efficacité des entreprises
Innovation	Développement de savoir-faire et d'expertises nouvelles	Création de nouveaux postes, produits, services et procédés
Investissement	Entreprises et États investissent dans la formation	Effet multiplicateur sur l'économie, amélioration du capital humain
Revenus et salaires	Employés plus qualifiés → meilleure performance	Augmentation du revenu, du pouvoir d'achat, consommation et demande globale
Croissance économique globale	Effet cumulatif de l'ensemble des facteurs	Accroissement du PIB, compétitivité nationale et attractivité internationale

Source :

Une étude menée par M. El Bouhali et al. (2024) analyse l'effet de la formation professionnelle sur la croissance économique au Maroc. Les résultats montrent que l'augmentation du nombre de lauréats de la formation professionnelle de 1 % entraîne une augmentation du produit intérieur brut réel par habitant de 1,24 %. Cette relation est expliquée par l'amélioration de la productivité grâce à une formation adaptée aux besoins du marché du travail.

<https://ijref.org/index.php/public/article/view/18>

2.1 Formation continue et croissance économique

2.1.1 Impact sur la Productivité Nationale

La formation continue est un levier essentiel pour améliorer la productivité du travail. Des études ont démontré que les investissements dans la formation qualifiante entraînent des gains significatifs en termes de productivité. Par exemple, une étude menée au Québec a révélé que

la formation continue qualifiante dans un contexte structuré est le type de formation qui génère les gains les plus importants sur la productivité du travail.

Ces gains de productivité sont essentiels pour stimuler la croissance économique nationale, en permettant une utilisation plus efficace des ressources humaines et en favorisant l'innovation.

2.1.2 Contribution à la Compétitivité, à l'Innovation et à l'Attractivité des Investissements

Investir dans la formation continue permet aux entreprises de s'adapter aux évolutions technologiques et économiques, renforçant ainsi leur compétitivité sur le marché national et international. Une étude du Ministère des Affaires étrangères a souligné que la formation professionnelle contribue à l'attractivité d'un pays pour les investisseurs étrangers, en améliorant la qualité de la main-d'œuvre et en réduisant les risques liés à l'emploi.

De plus, la formation continue stimule l'innovation en permettant aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et de maîtriser les dernières technologies. Cela favorise le développement de nouveaux produits, services et procédés, contribuant ainsi à la croissance économique.

2.1.3 Réduction du Chômage Structurel

Le chômage structurel résulte d'un décalage entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail. La formation continue permet de combler ce fossé en offrant aux individus les compétences requises par les secteurs en croissance. Une étude de l'Organisation Internationale du Travail a montré que l'amélioration continue des compétences est un préalable à la compétitivité et à la croissance économique, en réduisant le chômage structurel.

En investissant dans la formation continue, les États peuvent donc réduire le chômage structurel, en facilitant la transition des travailleurs vers des secteurs porteurs et en améliorant leur employabilité.

Selon le rapport de l'OCDE en 2024 à propos de la France, la réforme de la formation professionnelle, le développement de l'apprentissage, et l'investissement massif dans les compétences ont eu pour objectif d'améliorer l'employabilité des actifs, de faciliter leur

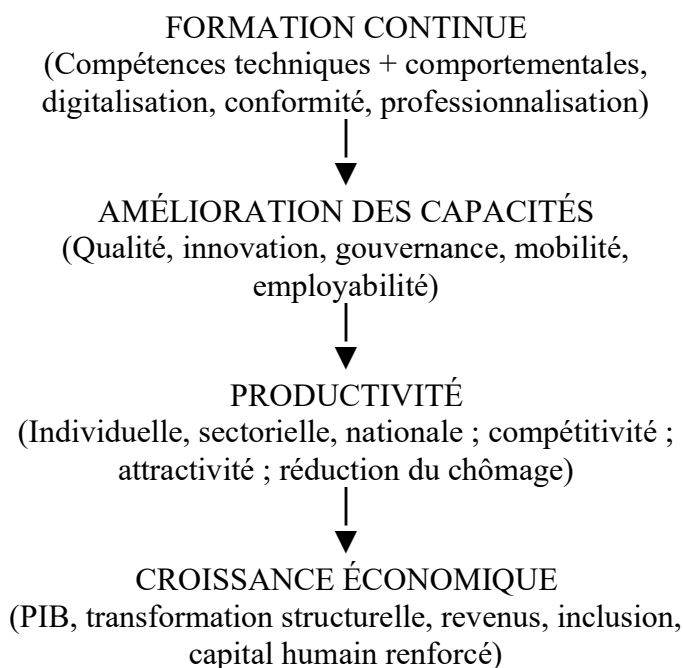
insertion ou leur reconversion, et d'améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de travail.

Source :

- Rapport OCDE 2024 France :

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2024/07/oecd-economic-surveys-france-2024_ea032499/a28c2090-fr.pdf

Figure 1 : Schéma de causalité de la formation professionnelle sur la croissance économique



Source :

- Rapport OCDE 2024 France :

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2024/07/oecd-economic-surveys-france-2024_ea032499/a28c2090-fr.pdf

2.2 Impact sur la productivité sectorielle et des PME

À l'échelle sectorielle, la formation continue joue un rôle central dans la montée en compétence des acteurs et la transformation structurelle des secteurs économiques.

Dans le **secteur bancaire**, par exemple, elle permet aux employés de maîtriser de nouvelles normes de conformité et des technologies financières, renforçant ainsi la sécurité et l'efficacité des opérations.

Dans les **industries**, elle favorise l'adoption de procédés innovants et l'amélioration de la qualité des produits, contribuant à une montée en gamme des productions locales. En 2025, le programme d'insertion des jeunes de la Banque mondiale, financé à hauteur de 43 millions USD, a prévu former plus de 60 000 jeunes qui seront ensuite insérés dans les industries de la zone industrielle de GLO-DJIGBE et dans d'autres productions avicoles pour les plus vulnérables.

Pour l'**administration publique**, la formation continue améliore la qualité du service public et l'efficacité des politiques publiques, tandis que dans les **PME**, elle permet aux dirigeants et employés d'acquérir les compétences nécessaires pour se moderniser, diversifier leurs activités et s'adapter aux exigences du marché. Il est à noter que le programme de l'ANPE qui facilite l'insertion des jeunes dans l'emploi depuis 2020, a permis l'insertion de plus de 30 000 jeunes dans plus de 200 entreprises et plus de 18 700 jeunes ont reçu des formations techniques et de l'aide au démarrage leur permettant de s'autonomiser dans l'emploi.

Globalement, à ce niveau, la formation continue est un levier de **transformation structurelle**, qui favorise la compétitivité, l'innovation et l'évolution qualitative des secteurs.

Source :

Communiqué de presse de Juin 2025 de la Banque mondiale :

<https://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2025/06/25/benin-more-than-60-000-vulnerable-youth-integrated-into-agri-food-value-chains-and-wage-jobs>

2.3 Impact sur la productivité à l'échelle microéconomique

La **formation continue** a un impact direct et significatif sur la **performance individuelle**. En renforçant les compétences techniques et comportementales, elle permet aux professionnels de mieux répondre aux exigences de leur poste, d'améliorer leur efficacité et de produire un travail de qualité supérieure.

Elle favorise également la **mobilité professionnelle**, en ouvrant des opportunités de promotion, de reconversion ou d'accès à de nouveaux métiers, notamment dans des secteurs en mutation rapide.

Enfin, elle stimule **l'entrepreneuriat**, en donnant aux individus les connaissances et les outils nécessaires pour créer et gérer efficacement leur propre entreprise, identifier de nouvelles opportunités sur le marché et innover. En somme, la formation continue transforme les compétences en capital humain concret, capable de générer performance, mobilité et initiatives entrepreneuriales.

3. Renforcement des capacités professionnelles

3.1 Compétences techniques

La main-d'œuvre au Bénin est jeune, principalement rurale et travaille dans le secteur informel (81 % de la population est indépendante). Alors que le chômage est faible (seulement 0,7 pour cent selon la définition stricte de l'OIT), le sous-emploi est sévère, en particulier chez les jeunes. Les travailleurs sous-employés sont disproportionnellement des femmes, des ruraux, des travailleurs indépendants, avec un faible niveau d'éducation et travaillant principalement dans l'agriculture, l'élevage, la pêche et la foresterie. La structure démographique du Bénin implique que sa main-d'œuvre est très jeune et qu'il existe donc une très forte pression sur le marché du travail et le système éducatif. Environ 200 000 jeunes Béninois atteignent chaque année l'âge de travailler.

La formation continue joue un rôle déterminant dans le renforcement des capacités techniques, surtout dans des domaines pointus comme l'audit, la finance, la conformité, le numérique et la gestion des risques. Elle permet aux professionnels de maintenir leurs connaissances à jour face aux innovations technologiques, aux nouvelles normes réglementaires et aux exigences croissantes de performance.

En actualisant leurs compétences, ils deviennent plus efficaces dans l'analyse, le contrôle et la prise de décision, tout en réduisant les marges d'erreur et les risques opérationnels. La formation continue facilite également l'adoption d'outils digitaux, l'appropriation de méthodes modernes d'audit et de reporting, ainsi que la maîtrise des cadres de conformité.

Au-delà de l'acquisition de savoirs techniques, elle contribue à une meilleure agilité professionnelle, renforce la crédibilité et optimise la compétitivité des organisations.

3.2 Les compétences comportementales

La formation continue ne se limite pas aux savoir-faire techniques : elle est aussi un levier puissant pour développer les compétences comportementales indispensables dans les

organisations modernes. En renforçant le leadership, elle aide les professionnels à mieux encadrer, motiver et inspirer leurs équipes. Elle améliore la capacité de décision, surtout dans des contextes incertains où réactivité et discernement sont essentiels.

L'éthique, de plus en plus au cœur des pratiques professionnelles, est consolidée par des modules dédiés aux valeurs, à la responsabilité et à l'intégrité. La formation continue favorise également l'agilité, en permettant d'adopter de nouvelles méthodes de travail et de s'adapter rapidement aux changements.

Enfin, elle stimule l'intelligence collective en développant la collaboration, l'empathie et la communication au sein des équipes. Résultat : des organisations plus résilientes, innovantes et performantes.

3.3 Organisation et gouvernance

La formation continue contribue directement au renforcement des capacités organisationnelles et à l'amélioration de la gouvernance. En diffusant des pratiques modernes de gestion et de contrôle, elle favorise une meilleure qualité des processus internes, réduit les non-conformités et aligne les opérations sur les standards nationaux et internationaux. Elle permet également d'intégrer plus rapidement les exigences réglementaires et les dispositifs de contrôle interne, ce qui renforce la transparence et la redevabilité.

Par ailleurs, la formation continue soutient l'innovation managériale en introduisant de nouveaux modèles d'organisation, des outils collaboratifs et des méthodes de pilotage plus agiles. Elle aide les dirigeants et managers à repenser leurs structures, à optimiser la prise de décision et à instaurer une culture de performance durable.

Ainsi, elle devient un vecteur d'efficacité institutionnelle et de compétitivité, tout en renforçant la confiance des parties prenantes.

3.4 Employabilité et performance

La formation continue a un effet direct et mesurable sur l'employabilité et la performance individuelle. En développant de nouvelles compétences et en actualisant les connaissances, elle ouvre la voie à une évolution salariale justifiée par la montée en expertise et la création de valeur ajoutée.

Les salariés formés deviennent plus productifs, car ils maîtrisent mieux les outils, les normes et les exigences de leur poste, ce qui se traduit par une efficacité accrue et une réduction des

erreurs. La formation continue augmente aussi les opportunités de mobilité interne, en facilitant l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités, et de mobilité externe, en rendant les profils plus compétitifs sur le marché du travail.

Pour les organisations, elle constitue un investissement rentable : elle fidélise les talents, limite le turnover et renforce la capacité d'adaptation face aux transformations économiques et technologiques.

Tableau N°3 : Impact de la formation continue sur le renforcement des capacités professionnelles

Axes de renforcement	Impacts de la formation continue
Compétences techniques (audit, finance, conformité, numérique, gestion des risques)	Mise à niveau des connaissances, meilleure maîtrise des normes, adaptation aux innovations, réduction des erreurs
Compétences comportementales (leadership, décision, éthique, agilité, intelligence collective)	Amélioration du leadership, prise de décision éclairée, culture éthique renforcée, collaboration accrue
Organisation & gouvernance (qualité, conformité, innovation managériale)	Performance interne accrue, conformité réglementaire, pilotage agile, modernisation des pratiques
Employabilité & performance (évolution salariale, productivité, mobilité)	Progression professionnelle, hausse de la productivité, mobilité interne/externe facilitée, attractivité sur le marché

Source :

- BAD – Rapport “Emploi et Productivité des PME en Afrique” (2021)

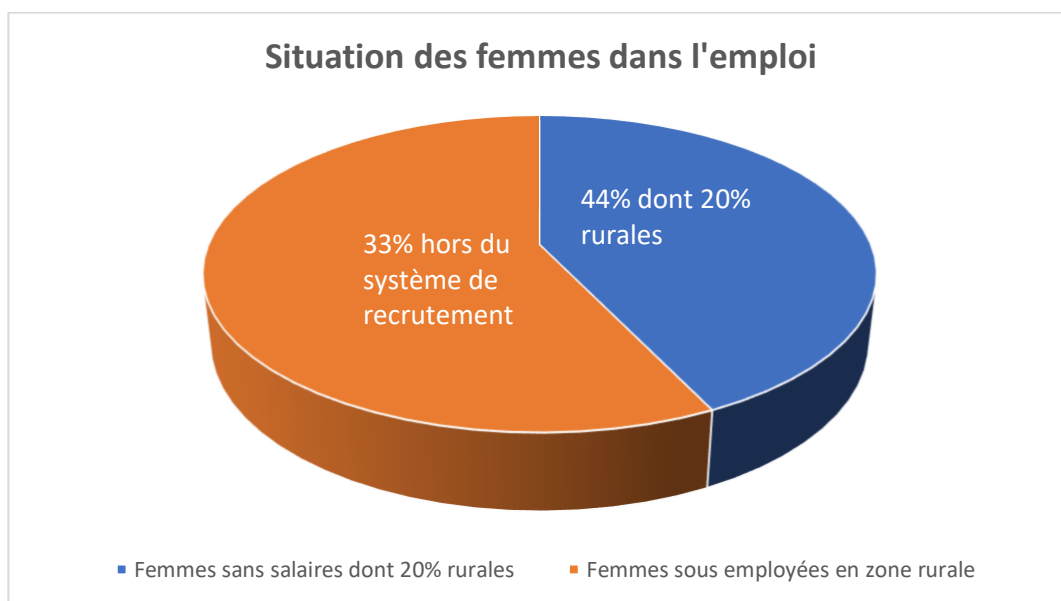
3.5 Employabilité des femmes

Au Bénin, les femmes sont particulièrement vulnérables et occupent systématiquement des emplois moins bien rémunérés que les hommes, avec des revenus en moyenne deux fois inférieurs à ceux des hommes. Un tiers des femmes en âge de travailler restent en dehors du marché du travail, principalement en raison du fardeau des tâches domestiques qu'elles gèrent généralement seules. Dans les zones rurales, 44 % des femmes travaillent moins de 35 heures

par semaine. Plus de 20 % des femmes rurales travaillent sans salaire, contre seulement 10 % d'hommes ruraux et 6 % d'hommes urbains.

Cependant, les programmes de promotion de l'emploi étaient surtout axés sur les jeunes urbains, instruits et à prédominance masculine. En 2010-2011, avant le projet Emploi des jeunes, le programme phare de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) a bénéficié à environ 800 personnes, dont 84 % d'hommes et 80 % avaient fait des études secondaires ou plus. Les programmes ont tous été mis en œuvre dans l'un des six centres urbains du pays.

Figure 2 : Situation des femmes dans la formation et l'employabilité



Source :

- Banque mondiale (Rapports sur le développement) rapport 2020 <https://documents.banquemondiale.org/fr/publication/documents-reports/documentdetail/099010206302280816/p147780079ba2305090ef0cef662c712af>
- Daniel Goleman (travaux sur l'intelligence émotionnelle)
- Quenum V. C. (2011b), « Le Bénin pouvait-il se développer entre 1960 et aujourd'hui ? Une analyse comparative de son stock de capital humain et de son système éducatif » ; Revue d'Economie théorique et appliquée ; Volume 1 ; Numéro 2 ; Décembre 2011

4. Appréciation de la situation du Bénin

Notre étude a porté sur une étude empirique et sur l'appréciation de données macro-économique du Bénin. Nous avons évalué la population de 2005 à 2024 et avons apprécié la population par rapport au PIB et au niveau d'alphabétisation de la population.

Tableau N°4 : Appréciation de la population du Bénin par rapport à son niveau d'instruction et au PIB du Bénin

Année	Population (en millions d'habitants)	PIB (en milliard US\$, Benin)	Taux d'alphabétisation (adultes, ≥ 15 ans)
2005	8,426144	6,57	42,47%
2006	8,693242	7,03	43,04%
2007	8,953969	8,17	44,96%
2008	9,228466	9,79	42,25%
2009	9,509423	9,74	41,87%
2010	9,797484	9,54	41,32%
2011	9,511207	7,3	40,58%
2012	10,405748	11,14	42,72%
2013	10,008749	12,52	43,56%
2014	10,095263	13,28	47,08%
2015	10,287426	11,39	50,63%
2016	10,539748	11,82	52,58%
2017	10,724139	12,7	55,42%
2018	12,329748	14,26	57,47%
2019	11,842179	14,39	65,34%
2020	12,859741	15,65	62,56%
2021	13,413417	17,7	61,39%
2022	13,749501	17,44	66,94%
2023	14,111034	19,68	67,18%
2024	14,462724	21,32	69,23%

Source :

- Country Economy 2005-2024

https://fr.countryeconomy.com/demographie/taux-alphabetisation/benin?utm_source=chatgpt.com

- Fred <https://fred.stlouisfed.org/data/POPTOTBJA647NWDB>

- Worldometers 2005-2024

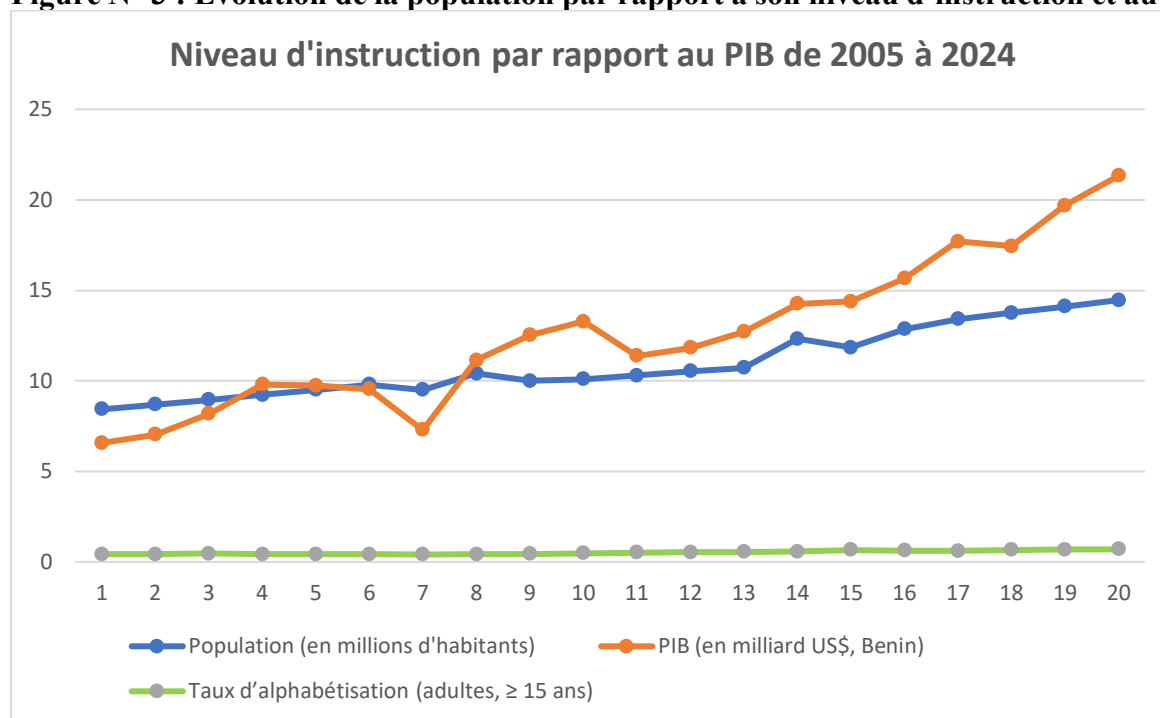
<https://www.worldometers.info/fr/population-mondiale/benin-population/>

4.1 Productivité du capital humain

Selon les études de la Banque Africaine de Développement en son rapport sur le pays Bénin en 2025, le capital humain du Bénin présente un taux de productivité de 0,4 sur une échelle de 0 à

1 en 2020, en dessous du taux moyen africain qui est de 0,41. Cela veut dire que le capital humain béninois n'exploite son plein potentiel qu'à hauteur de 40%. Ce qui est très faible et en grande partie dû au fait que l'éducation est surtout basée sur le système éducatif général qui limite grandement les compétences et rallonge parfois le temps de chômage des jeunes diplômés jusqu'à plus de 5 ans parfois même si officiellement le taux de chômage est de 1,4% en 2024 avec un taux de participation de la population à 61,5% en 2023 ; cette participation couvre un sous-emploi de 72,9% et un fort secteur informel de 95%.

Figure N° 3 : Evolution de la population par rapport à son niveau d'instruction et au PIB



Source :

- Country Economy 2005-2024

https://fr.countryeconomy.com/demographie/taux-alphabetisation/benin?utm_source=chatgpt.com

- Fred <https://fred.stlouisfed.org/data/POPTOTBJA647NWDB>

- Worldometers 2005-2024

<https://www.worldometers.info/fr/population-mondiale/benin-population/>

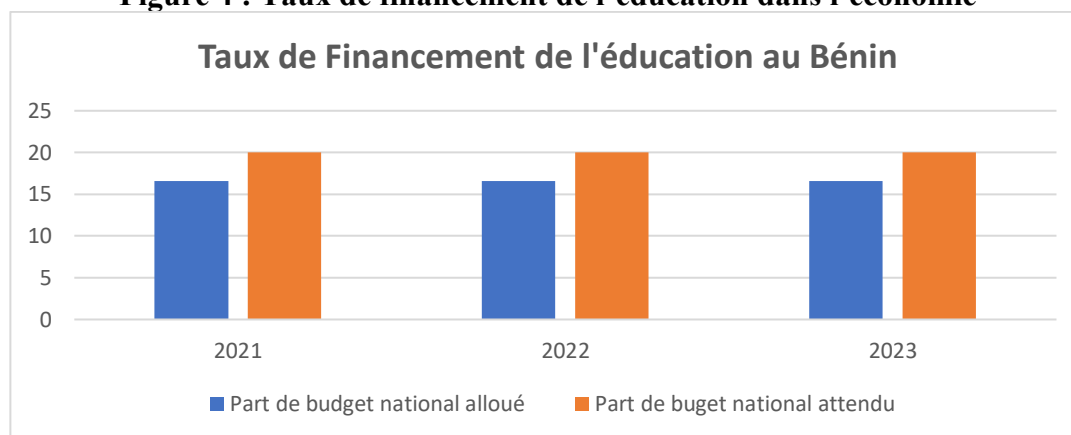
4.2 Financement de l'éducation au Bénin

Par ailleurs, ce même rapport nous indique que la durée qu'une personne passe dans le système scolaire au Bénin jusqu'en 2022 était de 3,1 ans. Ce qui reste un niveau très faible, réduisant les capacités professionnelles des personnes. D'autant plus qu'on note une part du budget national seulement de 16,62% de 2021 à 2023 contre un moyenne minimum attendue de 20%. Ce qui réduit grandement les résultats.

Le rapport de la BAD 2024 parlait déjà de l'insuffisance de l'adéquation des besoins en capital humain par rapport à la main d'œuvre disponible et de la faiblesse de la mise en valeur de l'APDME qui devrait accompagner la formation des couches vulnérables qui constituent le plus les PME à la base qui évoluent dans l'informel.

On note un besoin avéré moyen de 850 millions USD sur la période de 2021 à l'horizon 20230 pour assurer une formation de qualité, général et professionnelle dont la formation continue, mais au vu de la situation actuelle on enregistre un déficit moyen de 650 millions USD pour atteindre les objectifs l'ODD 4.

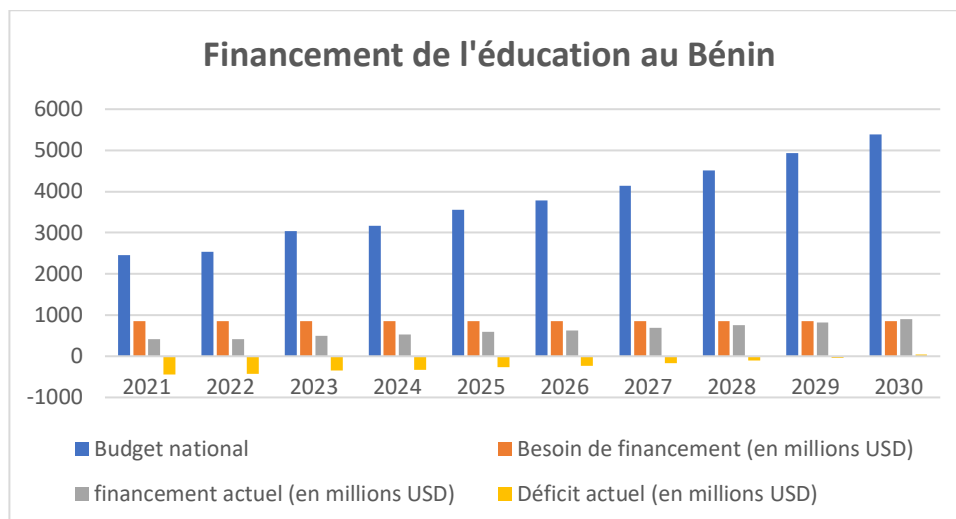
Figure 4 : Taux de financement de l'éducation dans l'économie



Sources :

Rapport pays Bénin de la BAD, 2025, page 12-13

Figure 5 : Financement de l'éducation nationale au Bénin de 2021 à 2023

**Sources :**

Rapport pays Bénin de la BAD, 2025, page 12-13

5. Enjeux et limites

Au Bénin, la formation continue est reconnue comme un levier stratégique pour la croissance économique, mais elle est confrontée à de nombreux défis et limites qui freinent son plein potentiel. Ses enjeux résident principalement dans la nécessité d'adapter les compétences de la main-d'œuvre à une économie en mutation, tandis que ses limites se manifestent à travers un secteur informel prédominant et une inadéquation persistante entre les offres de formation et les besoins du marché du travail.

5.1 Les enjeux de la formations continues sur la croissance économique

De nombreux enjeux sont adossés à la formation continue pour la croissance économique :

- **Adaptation à la demande du marché de l'emploi** : Un des principaux enjeux est de s'assurer que l'offre de formation continue correspond aux besoins des entreprises béninoises. Des projets comme le DEFI-PRO, soutenu par l'Agence Française de Développement (AFD), visent à renforcer l'adéquation entre la formation technique et professionnelle et les attentes des employeurs.
- **Augmentation de la productivité et de l'innovation** : En améliorant les compétences de la main-d'œuvre, la formation continue est censée accroître la productivité du travail et favoriser l'innovation au sein des entreprises. Cela contribue à la compétitivité de l'économie béninoise.

- **Réduction du chômage et de l'emploi informel** : La formation continue est un outil pour améliorer l'employabilité des jeunes et des travailleurs, ce qui permet de lutter contre le chômage, mais aussi de favoriser l'intégration des travailleurs du secteur informel vers le secteur formel, plus productif. La Banque mondiale accompagne plus de 60 000 jeunes dans la formation continue
- **Renforcement du capital humain** : Un investissement continu dans la formation permet d'exploiter le dividende démographique du Bénin, avec une population jeune et nombreuse. En augmentant le niveau de compétence générale, le pays peut améliorer ses indicateurs de développement humain.

5.2 Les limites à surmonter

De nombreux problèmes limitent la professionnalisation des populations à la base :

- **Prédominance du secteur informel** : Près de 88 % de la population active du Bénin travaille dans le secteur informel, où les formations sont souvent traditionnelles, peu structurées et non certifiées. Il est difficile de financer et de mettre en œuvre des politiques de formation efficaces pour ce secteur.
- **Inadéquation persistante formation-emploi** : Malgré les réformes, un fossé subsiste entre les qualifications fournies par le système de formation et les compétences recherchées par les entreprises. De nombreux jeunes diplômés se retrouvent sans emploi, et le taux de sous-emploi reste élevé.
- **Manque de reconnaissance des compétences** : Dans le secteur informel, les compétences acquises par l'apprentissage traditionnel ne sont pas toujours reconnues officiellement, ce qui limite les opportunités de carrière et l'accès à de meilleurs revenus pour les travailleurs.
- **Insuffisance de l'offre et de la qualité de la formation** : L'offre d'enseignement technique et de formation professionnelle est encore sous-dimensionnée par rapport à la demande. De plus, les formations, notamment l'apprentissage traditionnel, manquent souvent de bases théoriques et d'équipements modernes. Les nouvelles technologies évoluent rapidement et les formations données conçues à une période peuvent ne plus correspondre aux besoins du marché quelques années après compte des changements d'habitudes technologiques.

- **Financement et engagement des acteurs** : Le financement de la formation continue reste une préoccupation majeure, en particulier pour les petites et moyennes entreprises. L'implication et la coordination des différents acteurs (pouvoirs publics, entreprises, centres de formation, syndicats) ne sont pas toujours optimales.

6. Recommandations stratégiques

6.1 Reconfigurer l'investissement éducatif vers les compétences productives

L'objectif principal de cette reconfiguration serait de transformer la formation générale en levier économique concret. Il faudra donc :

- **Cibler les secteurs économiques prioritaires** (banque, agriculture, numérique, industrie légère, BTP, services publics) et commencer à former les jeunes à la base aux connaissances nécessaires pour faire face aux besoins du marché dès la sortie du lycée.
- **Allouer des allocations conditionnées à l'employabilité** : orienter une partie des budgets vers les formations continues certifiantes courtes.
- **Renforcer les filières techniques et professionnelles** (lycées techniques, centres sectoriels spécialisés).
- **S'inspirer du modèle COFEB (BCEAO)** pour le secteur "banque/conformité/finance".

La Logique de cette stratégie sera donc de pouvoir investir 1 USD dans la formation professionnelle ciblée pour obtenir un gain de productivité allant jusqu'à 3 USD (Banque mondiale, BAD, CEDEFOP).

6.2 Créer un Fonds National de Formation Continue (FNFC)

Ce fond servira à pallier le déficit budgétaire sans attendre une loi de finances miracle. Il s'inspire du modèle inspiré du FDFP ivoirien ou du FONAP Gabon qui procède comme suit :

- Prélever une contribution formation sur les entreprises (ex. 0,5 % de la masse salariale).
- Partenariat BAD/BM/AFD pour cofinancement de démarrage.
- Inclure un mécanisme de matching funds avec les PME, syndicats, ordres professionnels.
- Financer prioritairement :

- salariés de PME,
- fonction publique modernisée,
- jeunes diplômés,
- les personnes en reconversion professionnelle.

Ce mécanisme peut couvrir jusqu'à 30 à 40 % du déficit formation identifié (854 M USD).

Par ailleurs, il existe en France une cotisation sur le salaire mensuel du professionnel lui-même, et géré par le CPF France, prélevé pour la formation continue et qui permet à l'individu qui désire se former sur un sujet spécifique plus tard de pouvoir s'auto financer à partir de ses cotisations passées mais uniquement dans les centres de formation continue homologués par l'Etat via le label QUALIOPFI France.

6.3 Intégrer la formation continue à la gouvernance publique et bancaire

Cette politique permettra de booster la productivité structurelle de :

- **Fonction publique**
 - Créer une École Nationale de Formation Continue pour les Administrations (modèle Maroc / Rwanda).
 - Former sur la digitalisation, les commandes publiques, l'éthique, l'audit, la conformité, la gestion des ressources humaines modernes.
- **Secteur bancaire et financier (UEMOA/Bénin)**
 - Institutionnaliser un plan de requalification LBC/FT, IFRS, digital banking, gouvernance des risques.
 - Travailler avec COFEB, BCEAO, GIABA.

Selon les données de la Banque Mondiale, Chaque 1 % d'amélioration des performances administratives augmente la croissance de 0,3 %.

Cette structure pourra être créée sous le couvert du ministère de la formation professionnelle et être créé pour évaluer les structures privées ou cabinets qui offrent déjà des formations continues afin de les enregistrer et évaluer la pertinence et le processus de conception des formations comme le font de nombreuses structures internationales comme IAO et le FDFP de la Côte d'Ivoire.

6.4 Miser sur la formation continue comme moteur de productivité des PME

C'est une mesure importante car elles représentent +90 % du tissu économique et jusqu'à 40 % du capital humain. Ainsi, il faudra lancer un programme national "PME Compétences 2030" en capabilisant davantage l'ADPME pour des compétences en gestion financière, transformation digitale, conformité fiscale, export, qualité.

Ce projet pourra être Co-financé avec la BAD, BOAD, MCA ou le ProPARCO. On pourra y associer l'obligation d'actualiser les connaissances par la formation dans leur domaine d'activité comme Conditions pour obtenir les crédits PME des dirigeants.

Selon la BAD, les entreprises formées augmentent leur productivité de 10 à 25 % en 2 ans.

6.5 Développer des partenariats public-privé (PPP) de formation sectorielle

Ce partenariat a pour objectif de développer des compétences solides dans les secteurs des banques, opérateurs télécom, industries, ONG, fintech, professions réglementées.

Pour cela, il faut mettre en place ou favoriser la création de Campus sectoriels mixtes :

- Bancaire / FinTech
- Agriculture & agro-industrie
- Énergies & BTP
- Fonction publique & e-gouvernance

Alors, on obtiendra l'inclusion de financements innovants provenant des obligations éducation ou de fonds diaspora.

6.6 Réduire la fuite de valeur en misant sur la certification locale

En effet, aujourd'hui, la plupart des dépenses de formation "experts" sortent du pays (France, Maroc, Canada...). Il faut faciliter la création de label national de certification continue aligné sur les normes :

- ISO
- ACAMS
- CFA Institute
- GIABA / GAFI
- IFRS Foundation

Le Développement des partenariats avec des structures comme : COFEB, ENA, RiskFreen Academy, IIA, ou autres écoles professionnelles privées vont permettre de garder au moins 30 % des dépenses de formation spécialisées dans le pays d'ici 2027.

6.7 Inscrire la formation continue dans la planification économique nationale

Il est important de mieux professionnaliser la formation continue au Bénin en créant des structures d'agrément ou en légitimant l'existence de certificateur de structures de formation continues afin de :

- Lier les stratégies de formation aux secteurs porteurs du PND, PAG, ZLECAf.
- Introduire un indicateur de productivité liée au capital humain dans le suivi macroéconomique.
- Renforcer la collecte de données sur :
 - salaire moyen après formation,
 - évolution des compétences,
 - mobilité professionnelle,
 - impact sur le PIB sectoriel.

Il est à noter que des pays comme le Rwanda, le Maroc et le Ghana ont augmenté leur PIB de 0,7 à 1,2 point grâce à des politiques ciblées de formation continue.

Source :

- **Rapport Banque mondiale, Human Capital Project 2023**
- **UNESCO, Rapport ODD, Afrique 2022**
- **BAD – Rapport “Emploi et Productivité des PME en Afrique” (2021)**

Conclusion

La formation continue s'impose comme un catalyseur de performance économique et de développement professionnel. Elle favorise la compétitivité nationale, la transformation structurelle des secteurs et l'épanouissement individuel. Les politiques publiques, la stratégie d'entreprise et l'initiative personnelle doivent converger pour maximiser son impact. À l'ère de l'intelligence artificielle, de la blockchain et de la mobilité territoriale, la formation continue devient un outil stratégique incontournable pour anticiper les mutations économiques, renforcer l'inclusion et stimuler l'innovation.

BIBLIOGRAPHIE

- Rapport OCDE 2024 France :

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2024/07/oecd-economic-surveys-france-2024_ea032499/a28c2090-fr.pdf

- CEDEFOP : The changing nature and role of vocational education and training, 2017
https://www.cedefop.europa.eu/files/5564_en.pdf
- Études sur « initial vs further education » (CORE / Wolbers), 2007
<https://core.ac.uk/download/pdf/15471282.pdf>
- Etudes OCDE de 2023 sur l'impact de la formation professionnelle sur la croissance économique https://www.oecd.org/fr/publications/perspectives-economiques-de-l-ocde/volume-2023/issue-1_4d811166-fr/full-report.html
- Aghion P. et Cohen E. (2004), Education et Croissance, Rapport du Conseil d'Analyse économique 46 ; La documentation 16 française. Paris.
- Banque mondiale (Rapports sur le développement) rapport 2020
<https://documents.banquemondiale.org/fr/publication/documents-reports/documentdetail/099010206302280816/p147780079ba2305090ef0cef662c712af>
- Daniel Goleman (travaux sur l'intelligence émotionnelle)
- Quenum V. C. (2011b), « Le Bénin pouvait-il se développer entre 1960 et aujourd'hui ? Une analyse comparative de son stock de capital humain et de son système éducatif » ; Revue d'Economie théorique et appliquée ; Volume 1 ; Numéro 2 ; Décembre 2011
- Country Economy 2005-2024
https://fr.countryeconomy.com/demographie/taux-alphabetisation/benin?utm_source=chatgpt.com
- Fred <https://fred.stlouisfed.org/data/POPTOTBJA647NWDB>
- Worldometers 2005-2024

<https://www.worldometers.info/fr/population-mondiale/benin-population/>

-

- Gary Becker, Le Capital humain, une analyse théorique et empirique, 1964
- Theodore Schultz, Investment in Human Capital, 1961
- Rapport Banque mondiale, Human Capital Project 2023
- UNESCO, Rapport ODD, Afrique 2022
- BAD – Rapport “Emploi et Productivité des PME en Afrique” (2021)
- Banque mondiale – “Jobs and Economic Transformation” (2020)
- OCDE & AFD – Politiques de financement de la formation professionnelle en Afrique (2017)
- BAD – African SMEs and Employment Transformation (2021)
- Banque mondiale – Jobs and Economic Transformation in Africa (2020)
- MCA-Bénin II & BOAD – Programmes de compétitivité et renforcement des entreprises (2019-2023)
- Rapport pays Bénin de la BAD, 2025, page 12-13