



REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE
Union – Discipline – Travail

MINISTERE D'ETAT
MINISTERE DE L'EMPLOI,
DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



« Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique »

Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP

Abidjan, 21, 22 et 23 juillet 2014

Hôtel NOVOTEL



REPUBLIQUE DU BENIN

POLITIQUES ET DISPOSITIFS D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE CREATION D'EMPLOIS

RAPPORT

Consultant
Gilbert G. MIGAN
Analyste et Gestionnaire des Systèmes Educatifs

BENIN, Avril 2014

TABLE DES MATIERES

ACRONYMES	4
RESUME EXECUTIF	5
INTRODUCTION	7
I. BREF APERCU DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DU BENIN.....	8
II. SYNTHESE DU DIAGNOSTIC DE L'EMPLOI AU BENIN	9
2.1. Les données de base concernant les jeunes vis-à-vis de l'emploi	9
2.2. Les données de base concernant le monde du travail	11
III. LES DIFFICULTES D'ACCES DES JEUNES AU MONDE DU TRAVAIL	15
3.1. Les causes de la faiblesse d'accès des jeunes au marché de l'emploi	15
3.1.1. L'inadaptation des compétences des jeunes au monde du travail.....	15
3.1.2. La faible qualification des formés	15
3.1.3. La méconnaissance du marché du travail	16
3.1.4. Le manque d'investissement dans les secteurs porteurs d'emploi	16
3.1.5. Le manque de dispositifs de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi ..	16
3.1.6. La faible acquisition des compétences entrepreneuriales par les jeunes.....	17
3.1.7. Peu de structures d'accompagnement des jeunes.....	17
3.1.8. La faible qualité du climat des affaires	18
3.2. Les dispositifs en projet ou en cours de réalisation pour améliorer les processus d'accès des jeunes au monde du travail.....	18
3.2.1. Le Programme d'Appui à l'Emploi Salarié	18
3.2.2. Le Programme d'Appui à l'Emploi Indépendant.....	18
3.2.3. Le Partenariat Décentralisé pour l'Emploi.....	18
3.2.4. Le Renforcement de Capacités des Demandeurs d'Emploi	19
3.2.5. Le Programme d'Appui aux Jeunes et PME.....	19
3.2.6. Le Programme de Diversification Agricole par la Valorisation des Vallées (PDAVV)	19
3.2.7. Le Programme de Microcrédits aux Plus Pauvres	19
3.2.8. La mise en place des Centres de Formation des Créateurs d'Entreprises	20
3.2.9. Le Projet de Promotion de l'Entrepreneuriat Agricole pour la transformation socioéconomiques des zones rurales au Bénin.....	20
3.2.10. Les Centres de Promotion des Affaires (Business Promotion Centers)	20
3.2.11. Le Projet "Emploi pour tous"	21
IV. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS DANS LE DOMAINE DU DCTP	23
4.1. La réforme en projet	23
4.2. Les dispositifs de formation en cours de réalisation.....	23
4.2.1. L'enseignement technique et professionnel	23
4.2.2. La formation professionnelle	24

4.2.3. La formation par apprentissage rénové ou de type dual	24
4.2.4. L'apprentissage traditionnel	24
4.2.5. La Formation de courtes durées (3 à 6 mois)	25
4.3. Les mesures prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres artisans du secteur informel	25
4.3.1. La mise en place d'un dispositif de formation continue	25
4.3.2. Le renforcement des capacités de la formation continue des maîtres- artisans	26
4.3.3. Le renforcement des capacités des entrepreneurs	27
4.4. Partenariats existants avec les acteurs privés	27
4.4.1. Le Conseil National de l'ETFP	27
4.4.2. Le Comité National de pilotage des formations par apprentissage	28
4.5. Changement de paradigme envisagé	29
4.6. D'autres mesures développées dans l'ETFP	30
4.6.1. L'Institut National d'ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des Formateurs (INIFRCF)	30
4.6.2. La Direction de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (DRIJ)	30
4.6.3. L'Agence Nationale de Formation Professionnelle pour la Reconversion et l'Insertion des Jeunes (ANFPRIJ)	31
V. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS POUR FAVORISER LA CREATION DE L'EMPLOI	32
5.1. Les mesures de renforcement des compétences professionnelles des acteurs économiques	32
5.2. Les moyens incitatifs existants ou en projet pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et, si nécessaire, à les former	32
5.3. Les investissements ciblés sur le développement de métiers et d'emplois	33
5.4. Les appuis financiers ou humains afin d'aider les jeunes à créer leur activité ou à renforcer celle qu'ils ont créée	33
5.5. Les incubateurs d'entreprise pour jeunes employant des jeunes	33
5.6. Les chantiers à haute intensité de main-d'œuvre	33
VI. EXPERIENCE SIGNIFICATIVE D'INSERTION OU D'EMPLOIS DES JEUNES	34
6.1. Objectif	34
6.2. Situation actuelle du projet	34
6.3. La couverture, les groupes cibles du projet et acteurs concernés	34
6.4. Les premiers résultats atteints	35
6.5. Les potentialités de généralisation et/ou de démultiplication	35
CONCLUSION	36
BIBLIOGRAPHIE	37

ACRONYMES

ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ANPME	Agence Nationale de Promotion des PME
BEAT	Brevet d'Etudes Agricoles Tropicales
BIT	Bureau International du Travail
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BTSSp	Brevet de Technicien Supérieur Spécialisé
CEJEDRAO	Compétences pour l'Emploi des Jeunes et le Développement Rural en Afrique de l'Ouest
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CM	Centre de Métiers
CNPB	Conseil National du Patronat du Bénin
DEAT	Diplôme d'Etudes Agricoles Tropicales
DT	Diplôme de Technicien
ESG	Enseignement Secondaire Général
DCTP	Développement des Compétences Techniques et Professionnelles
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
ETP	Enseignement Technique et Professionnel
FNPEEJ	Fonds National de Promotion de l'Emploi et de l'Entreprise des Jeunes
FODEFCA	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage
INSAE	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
IPTS	Impôt Progressif sur Traitements et Salaires
MESFTPRIJ	Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes
PPEA	Projet de Promotion de l'Entrepreneuriat Agricole
TREE	Training for Rural Economic Empowerment
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine

RESUME EXECUTIF

La situation de l'emploi devient une catastrophe dans l'ensemble des pays du monde et plus crucialement dans les nations en voie de développement. Les pouvoirs publics du Bénin y consacrent d'énormes efforts afin de parvenir à la réduire un tant soit peu. Il est présenté ci-après une synthèse des constats et des solutions possibles.

Le diagnostic de l'emploi rend pessimiste quant à l'avenir des jeunes

Le Bénin a atteint un taux de croissance économique de 5,4% en 2012, taux supérieur à celui de la croissance de la population (3,2%) et pourtant les difficultés d'insertion des jeunes se posent davantage. A l'instar de nombre de pays en développement, le chômage demeure un fait urbain. Il faudra donc développer une politique sociale pouvant permettre de fixer les jeunes ruraux dans leur milieu.

En 2011, 1 jeune sur 4 (soit 25%) n'est ni en éducation, ni en formation, ni en emploi. Cette proportion est inquiétante et mérite qu'une action diligente soit entreprise. C'est pourquoi, il est recommandé qu'un diagnostic approfondi soit être fait pour comprendre pourquoi les enfants ne sont pas à l'école ou dans les centres de formation en vue d'envisager des solutions idoines indispensables.

L'apprentissage traditionnel apparait comme le mode de formation qui insert mieux. Ce mode mérite d'être adapté à d'autres cibles pour réduire le chômage.

Les difficultés d'accès des jeunes au monde du travail sont persistantes malgré les dispositifs mis en place

Les jeunes éprouvent beaucoup de difficultés pour accéder au marché du travail malgré les multiples programmes et dispositifs mis en place. Les principales difficultés notées sont l'inadéquation des compétences au monde du travail, la faible qualification des formés, la méconnaissance du marché du travail par les jeunes, la faible acquisition des compétences entrepreneuriales et le manque de dispositif de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi. Chacune de ces difficulté doit être approfondie et leur aplanissement envisagé. Néanmoins, le Projet "Emploi pour tous", conçu par le CNPB, permet de mettre les jeunes demandeurs d'emploi en contact avec les offreurs d'emploi. Ce projet doit faire l'objet d'une attention particulière et d'une sérieuse vulgarisation.

Le DCTP doit être soutenu financièrement pour faire acquérir à un grand nombre de jeunes des compétences nécessaires visant l'emploi

La réforme en cours de conception pour promouvoir le DCTP au Bénin et les dispositifs en cours sont très pertinents et augurent d'une contribution effective et efficace de ce système à la lutte contre le chômage. Cependant, le système fait face à deux problèmes essentiels :

- son sous-financement : bien qu'étant déclaré 2^{ème} priorité de l'Etat, le DCTP retient peu l'attention des dirigeants sur le plan des ressources financières consacrées. Une réallocation financière subséquente doit y être accordée.

- son mauvais accompagnement par le FODEFCA : le fonds, placé sous la tutelle d'un ministère n'ayant pas pour mission de former, devra être restructuré pour devenir le Fonds de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (FoDeCTP) et son ancrage institutionnel devra être désormais le ministère en charge du DCTP.

Aussi, serait-il judicieux d'envisager le développement d'un partenariat public/privé efficace pour compléter l'Etat dans le financement de ce système.

Au vu du manque d'engouement des jeunes pour la création de leur propre activité en vue de leur insertion, un changement de paradigme s'impose à l'heure actuelle : **Il consistera à instituer, dès le cours primaire et ce, jusqu'au supérieur, la culture entrepreneuriale dans les cursus de formation.**

Le Bénin a mis en place très peu de mesures pour accompagner les entreprises à créer plus d'emplois

Plusieurs mesures fiscales sont prises pour promouvoir la création de nouvelles entreprises. Par contre, pour accompagner les entreprises existantes afin qu'elles contribuent mieux au recrutement de beaucoup de jeunes, le Bénin manque d'actions concrètes malgré la création de l'ANPME. Les moyens devront être mis à la disposition de cette structure qui dispose des stratégies bien pensées à cet effet.

De plus, pour appuyer les jeunes dans la création de leur entreprise, il s'avère nécessaire de vite relancer le FNPEEJ qui est habilitée à agir efficacement dans ce domaine.

Quant aux centres incubateurs mis en place dans le cadre du PPEA, ils n'offrent pas, dans leur conception, d'opportunités aux promoteurs d'entreprises agricoles de recruter de la main-d'œuvre. Il va falloir revoir ce dispositif en accordant la possibilité aux jeunes incubés de recruter d'autres jeunes.

L'expérience particulièrement significative de CEJEDRAO mérite d'être généralisée pour créer d'emplois et réduire le chômage

Le projet CEJEDRAO a été initié pour atteindre les objectifs spécifiques ci-après : création d'emploi pour les jeunes, amélioration des systèmes d'apprentissage et renforcement des compétences des acteurs institutionnels.

Au terme presque du projet, les résultats suivants ont été obtenus :

- 5 938 emplois ont été créés dans les campagnes ;
- 2 315 apprentis ont été formés ;
- 1 761 artisans ont vu leurs compétences renforcées ;
- 2 760 partenaires ont été formés.

Une appropriation de la méthodologie TREE du BIT, utilisée dans le cadre de ce projet, s'avère nécessaire pour que sa démultiplication puisse favoriser la création de nombreux emplois et contribuer à fixer les jeunes dans les zones rurales.

INTRODUCTION

L'emploi, en particulier celui des jeunes, demeure l'un des défis majeurs de tous les gouvernements. Selon le Rapport sur la crise de l'emploi du BIT, en 2012, près de 75 millions de jeunes dans le monde sont sans emploi, 4 millions de plus qu'en 2007. Le printemps arabe montre combien de fois le chômage et l'exclusion des jeunes constituent une véritable « bombe » et un facteur de déstabilisation avec des effets négatifs à court et moyen termes sur les performances économiques et sociales affectant le développement.

L'Afrique a connu une croissance annuelle de près de 5% ces dix (10) dernières années, ce qui aurait dû normalement permettre aux pays du continent de résoudre le problème d'insertion dans l'emploi des jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Les jeunes constituent 60 % de la population des chômeurs sans compter ceux qui sont découragés ou engagés dans un sous-emploi visible.

Au Bénin, depuis les indépendances à nos jours, le système éducatif continue de déverser sur le marché du travail plusieurs milliers de jeunes formés en quête d'emploi. La crise économique des années 80 a conduit l'Etat à mettre un terme au recrutement dans la fonction publique et dans les entreprises étatiques. Dès lors, les formés du système éducatif, traditionnellement préparés pour le fonctionnariat, sont contraints au chômage et au sous-emploi.

En raison de la crise de l'emploi des jeunes, considérablement aggravée par la crise économique et financière mondiale, gouvernements, employeurs et travailleurs doivent aujourd'hui relever le défi considérable d'œuvrer plus que jamais à la promotion, à la création et au maintien d'emplois décents et productifs. C'est dans cette perspective que, pour aider les pays à mieux cerner les voies de réussite permettant aux jeunes d'acquérir les compétences indispensables et d'accéder plus aisément au marché du travail, l'Association de Développement de l'Education en Afrique (ADEA), à travers le Pôle de Qualité Inter-Pays (PQIP/DCTP), se propose de faire réaliser le rapport-pays sur les politiques et dispositifs d'insertion professionnelle et de création d'emplois.

Le présent rapport vise à rendre compte, en fonction des données présentées, de la situation globale de l'emploi et du marché du travail, à analyser les processus de formation, d'insertion et d'emploi et à identifier les expériences les plus significatives d'insertion et de création d'emplois en faveur des jeunes.

I. BREF APERCU DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DU BENIN

Les résultats provisoires du quatrième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH4), réalisé en mai 2013, estiment la population à 9 983 884 habitants résidants dont 5 115 704 femmes, soit 51,2 % de la population totale. Caractérisé par une population jeune (environ 53 % de la population totale ont moins de 18 ans), le Bénin dispose d'une population active (15-64 ans) représentant 51,5 % de la population.

L'économie du Bénin demeure celle d'une économie sous-développée. En 2012, l'agriculture représentait 35,9 % du PIB, l'industrie 6,4% et les services 57,7%. Globalement, le secteur secondaire est demeuré le maillon le plus faible de l'économie nationale. Très affecté par la crise économique mondiale, le pays a vu son taux de croissance économique divisé par deux : de 5,0 % en 2008 à 2,7 % en 2009. Mais, ce taux a connu une remontée en 2012 pour s'établir à 5,4% : le secteur primaire ayant contribué pour 2,2%, le secondaire pour 0,6% et le tertiaire pour 2,6%. Malgré le niveau de cette croissance en 2012, le taux de participation des jeunes au marché du travail reste faible : 30,4 % seulement des jeunes sont sur le marché du travail. Cette croissance économique n'a pas induit la création d'emploi de manière à impacter le chômage des jeunes malgré qu'il soit supérieur au taux de croissance de la population qui demeure à 3,2%.

Le Bénin a commencé à produire une quantité modeste de pétrole en mer en octobre 1982. La production a cessé ces dernières années mais l'exploration de nouveaux emplacements continue. De plus petites entreprises privées sont possédées par des citoyens du Bénin, mais quelques sociétés sont d'origine étrangère, principalement française et libanaise. Les secteurs commerciaux et agricoles privés demeurent les principaux contributeurs à la croissance. Le taux d'inflation demeure élevé en 2012 et avoisine les 6,7%.

Les tensions sur le déficit budgétaire et sur la balance des paiements sont claires et rendent le Bénin plus vulnérable. Le secteur de fabrication est confiné à une certaine industrie légère qui est principalement impliquée à traiter les produits de base et la production des biens de consommation. Un projet hydroélectrique commun avec le Togo voisin est prévu pour réduire la dépendance du Bénin à l'égard de l'énergie importée la plupart du temps du Ghana. Le secteur des services s'est développé rapidement, stimulé par la libéralisation économique et la réforme fiscale. L'adhésion à la zone de franc CFA offre une certaine stabilité aussi bien que l'accès à l'appui économique français. Le Bénin vend ses produits principalement à la France et, en plus petite quantité, à d'autres pays. La France est la principale source du Bénin pour les importations.

II. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC DE L'EMPLOI AU BENIN

Les données ci-après sont, pour la plupart, prélevées des études réalisées par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE).

2.1. Les données de base concernant les jeunes vis-à-vis de l'emploi

PRINCIPAUX INDICATEURS D'EMPLOI	DONNES			SOURCES
	Hommes	Femmes	Ensemble	
1. a) Taux de chômage (global)	2,5%	2,9%	2,7%	EMICOV 2011/INSAE
Urbain	4,2%	4,5%	4,3%	EMICOV 2011/INSAE
Rural	1,2%	1,8	1,5%	EMICOV 2011/INSAE
b) Taux de chômage chez les jeunes (15 à 29 ans)	12,3%	6,5%	9,1%	ETVA 2012/INSAE
2. a. Taux de jeunes en situation de découragement (découragés/chômeurs)	17,5%	18,2%	17,8%	ETVA 2012/INSAE
b. Taux de jeunes étant ni en éducation, ni en formation, ni en emploi (catégorie des NEET)	25%			ETVA 2012/INSAE
c. Taux de jeunes en formation en EFTP par rapport à l'ESG	4,04%	4,65%	4,26%	SGSI/MESFTP RIJ
Nombre de jeunes en EFTP en 2011	14 783	9 318	24 101	Annuaire SGSI/MESFTP RIJ/2012
Nombre de jeunes en ESG en 2011	365 648	200 229	565 877	Annuaire SGSI/MESFTP RIJ/2012
d. Taux de jeunes en apprentissage rénové	3,38%			(calcul)
Nombre de jeunes en apprentissage traditionnel	130 800			ETVA 2012/INSAE
Nombre de jeunes en apprentissage rénové	4 419			FODEFCA 2012
e. Taux d'insertion des jeunes en fin de formation professionnelle ou EFTP	Faible			
f. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie formelle	Très faible			
g. Taux d'insertion des jeunes dans l'économie informelle	Très fort			

A la frontière de l'inactivité, le chômage constitue le principal fléau qui gangrène la situation des jeunes et constitue un cauchemar pour la plupart des pays africains dont la population se rajeunit de plus en plus. En 2011 au niveau national, le taux de chômage était de 2,7 % ; chez les femmes, ce taux était 2,9 %, alors que chez les hommes, il était de 2,5 %. En général, les jeunes sont plus frappés par le chômage que les adultes. En 2011, 5,1 % des jeunes sont au chômage, contre 2,7 % pour l'ensemble de la population. Il est encore plus prononcé chez les jeunes de 15 à 29 ans, atteignant dans cette période 9,1% ; les jeunes garçons de cette tranche d'âge sont plus touchés que les filles (respectivement 12,3% et 6,5%).

Le chômage s'impose encore avec plus d'acuité aux jeunes dont le niveau d'instruction est plus élevé. Ces derniers attendent souvent longtemps avant de trouver un emploi qui correspond à leur profil. Ainsi, les jeunes de niveau supérieur ont un taux de chômage inquiétant de 27,6 %, ce qui représente près de 3 fois le chômage des jeunes de niveau secondaire et près de 4 fois le chômage des jeunes de niveau primaire. A l'instar de nombreux pays en développement, le chômage était et demeure un fait urbain. Ainsi le taux de chômage était à peu près trois fois plus élevé dans le milieu urbain (4,3 %) que dans le milieu rural (1,5 %).

En dehors du faible taux de chômage et du fort taux d'emplois informels, le niveau élevé d'inactivité est aussi une caractéristique importante du marché du travail au Bénin. Au niveau national, 45,4 % de la population en âge de travailler est inactive. Les hommes sont plus inactifs que les femmes (49,1 contre 42,2 %). La proportion de personnes inactives est également plus importante en milieu urbain qu'en milieu rural, en raison, principalement, de la forte scolarisation en milieu urbain et des difficultés d'insertion dans le marché du travail. En 2011, un jeune sur quatre, soit 25%, n'est ni à l'éducation, ni en formation, ni en emploi. Ce taux est très inquiétant et mérite d'être analysé profondément pour mettre en place des stratégies de formation des jeunes.

Beaucoup de jeunes sont toujours orientés vers l'enseignement général dont l'effectif ne cesse de croître d'année en année contrairement à celui de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) qui stagne. En 2012, on compte 1 apprenant de l'ETFP pour environ 25 élèves de l'ESG.

Les jeunes en fin de formation dans l'ETFP s'insèrent très peu sur le marché de l'emploi du fait qu'ils n'ont pas reçu des compétences pouvant leur permettre de prendre le goût du risque et de s'installer à leur propre compte. Les quelques-uns qui l'ont réussi se retrouvent dans le secteur informel. Alors que, ceux de la formation par apprentissage accèdent au marché du travail par la création de leur entreprise artisanale ou atelier. La situation est pire à l'enseignement supérieur où les jeunes, obsédés pour la plupart par de grands diplômes, s'engouffrent dans des filières qui sont sans lendemain. L'apprentissage traditionnel apparaît donc comme le mode de formation qui insert mieux. Ce mode mérite d'être adapté à d'autres cibles pour réduire le chômage.

Enfin, la formation par apprentissage rénové n'évolue pas au Bénin comme il le faut. S'il est vrai que la totalité des apprentis ne peuvent pas avoir accès à cette formation pour des raisons de profil (avoir le niveau CM), il n'en demeure pas moins que l'effectif 4 419 est très faible au regard du nombre d'inscrits aux tests de recrutement. Il existe des centres privés de formation qui concourent à la formation mais le FODEFCA n'a pas les ressources qui conviennent. Le dispositif doit être soutenu financièrement afin de favoriser la formation d'un grand nombre d'apprentis en vue d'améliorer leur employabilité et leur efficacité dans leur métier.

2.2. Les données de base concernant le monde du travail

PRINCIPAUX INDICATEURS D'EMPLOI	DONNEES			SOURCES
	Hommes	Femmes	Ensemble	
1) Répartition des emplois par secteur d'activité (primaire, secondaire et tertiaire)				ETVA 2012/INSAE
a) Primaire	48,5%	36,3%	42,2%	
b) Secondaire	20,7%	17,4%	18,9%	
c) Tertiaire	30,8%	46,3%	38,9%	
2) Répartition des emplois par secteur				ETVA 2012/INSAE
Urbain	42,50%			
a) Primaire	18,60%			
b) Secondaire	24,10%			
c) Tertiaire	57,30%			
Rural	57,50%			
a) Primaire	59,50%			
b) Secondaire	15,20%			
c) Tertiaire	25,30%			
3) Répartition des emplois par secteur formel et informel (urbain plus rural)				ETVA 2012/INSAE
Formel	14,5%	5%	9,6%	
Informel	85,5%	95%	90,4%	
Urbain				
a) Formel	61,1%			
b) Informel	38,9%			
Rural				
a) Formel	3,2%			
b) Informel	96,8%			
4) Répartition des emplois par catégorie (emplois salariés, indépendants, auto-emploi, travailleurs domestiques)				ETVA 2012/INSAE
Salariés	16,8%	5%	10,6%	
Employeurs	2%	0,7%	1,3%	
Travailleurs à son propre compte	67,9%	72,8%	70,5%	
Apprentis	4,4%	4,3%	4,4%	
Aide familiale	8,9%	17,2%	13,2%	

L'analyse des emplois selon le secteur d'activité montre qu'au niveau national, c'est le secteur primaire qui absorbe une grande partie des emplois avec 42,2% des actifs occupés, contre 18,9 % pour le secteur industriel et 38,9 % pour les activités du secteur tertiaire. Près de la moitié des hommes pourvus d'un emploi (48,5 %), travaillent dans le secteur primaire contre un peu plus du tiers (36,3 %) des femmes. Par contre, les femmes occupées sont plus représentées dans les activités de service (46,3 %) que les hommes (30,8 %). En observant le niveau d'instruction des actifs occupés, il ressort que la majorité des actifs occupés sans niveau d'instruction (56,4 %) est dans le secteur primaire, alors que seulement 2,7 % des occupés de niveau supérieur sont dans ce secteur. Le secteur d'activité des personnes pourvues d'un emploi varie également en fonction du milieu de résidence. Les activités du secteur primaire sont essentiellement rurales et concernent 59,5 % des emplois en milieu rural, contre 18,6 % dans les milieux urbains. A contrario, il existe une forte concentration des activités secondaires et tertiaires en milieu urbain, ce qui n'est pas de nature à favoriser un développement équilibré des régions. Pour lutter contre la pauvreté, il va falloir industrialiser le

milieu rural afin de créer des emplois décents, de favoriser une amélioration des revenus et une augmentation de la consommation des ménages.

D'après l'enquête EMICOV de 2011, le secteur moderne occupe seulement 9,6% de la population active contre 90,4% pour le secteur informel. La part des emplois dans le secteur informel au Bénin est au-dessus de la moyenne africaine, mais aussi de certains pays de la sous-région comme le Cameroun, le Ghana ou le Sénégal. On observe, dans le pays, une amélioration du taux du secteur formel qui est passé de 5% en 2008, à 7% en 2010 et à 9,6% en 2011. Malheureusement, la tendance est contraire chez les femmes qui n'occupent en 2011 que 5% d'emplois formels. Le milieu rural regorge d'emplois informels (96,8%).

L'analyse de la catégorie socioprofessionnelle des actifs occupés montre que la plupart des hommes (67,9 %) et des femmes (72,8 %) sont travailleurs à leur propre compte. On note plus de salariés parmi les hommes (16,8 %) que les femmes (5,0 %), tandis que les femmes comptent dans leurs rangs plus d'aides familiaux (17,2 %) que les hommes (8,9 %). Cette situation s'explique par le fait que la société a tendance à confiner les femmes dans les tâches domestiques et ménagères, alors que les hommes sont ceux qui ont le privilège de suivre des formations avec diplôme pouvant leur permettre l'accès à des emplois salariés. Ainsi, compte tenu du niveau très peu élevé des femmes, ces dernières n'ont d'autre choix que d'être des aides familiales ou travailleuses dans le secteur informel.

Bien que le taux de chômage soit relativement bas, le taux de sous-emploi (visible et invisible) est très élevé, particulièrement chez les jeunes. Ainsi en 2010, le taux de sous-emploi invisible est d'environ 75% chez les jeunes de 15-34 ans. La situation des jeunes sur le marché du travail est par conséquent beaucoup plus précaire que celle de la population en général. Les jeunes n'occupent souvent que des emplois précaires ou vulnérables desquels ils ne tirent que de faibles revenus et peu de sécurité.

Le tableau ci-après présente le bilan formation-emploi réalisé en 2010. Ce Bilan offre une comparaison des formés avec les secteurs dans lesquels ils trouvent l'emploi. Ainsi, les sortants du niveau supérieur et du second cycle de l'enseignement secondaire et technique se retrouvent dans le secteur moderne. Lorsque l'emploi, n'est pas disponible dans ce secteur, ils attendent et ne s'engagent dans aucune activité significative. C'est à ce niveau que le sous-emploi est important. Ceux du niveau primaire et du 1^{er} cycle du secondaire se retrouvent entièrement dans le secteur informel (92,5%).

Tableau : Bilan formation – emploi, flux en base annuelle pour l’année 2010.

Distribution des sortants du système éducatif			Distribution des emplois offerts				
Niveau de sortie	Nombre	%	Secteurs	Profession	Nombre	%	
Supérieur	1 925	9,5%	Moderne	Cadres (supérieurs et moyens)	537	2,7%	
				Employés qualifiés	659	3,3%	
Second cycle secondaire	4 310	21,3%		Employés non qualifiés	303	1,5%	
Premier cycle secondaire complet	1 230	6,1%	Informel	Informel non agricole	10 159	50,3%	
Premier cycle secondaire incomplet	3 925	19,4%					
Primaire complet	1 435	7,1%		Informel agricole	8 297	41,0%	
Jamais fréquenté l'école et primaire incomplet	7 373	36,5%					
					Chômeurs	243	1,2%
Total de la cohorte	20 198	100%	Total		20 198	100%	

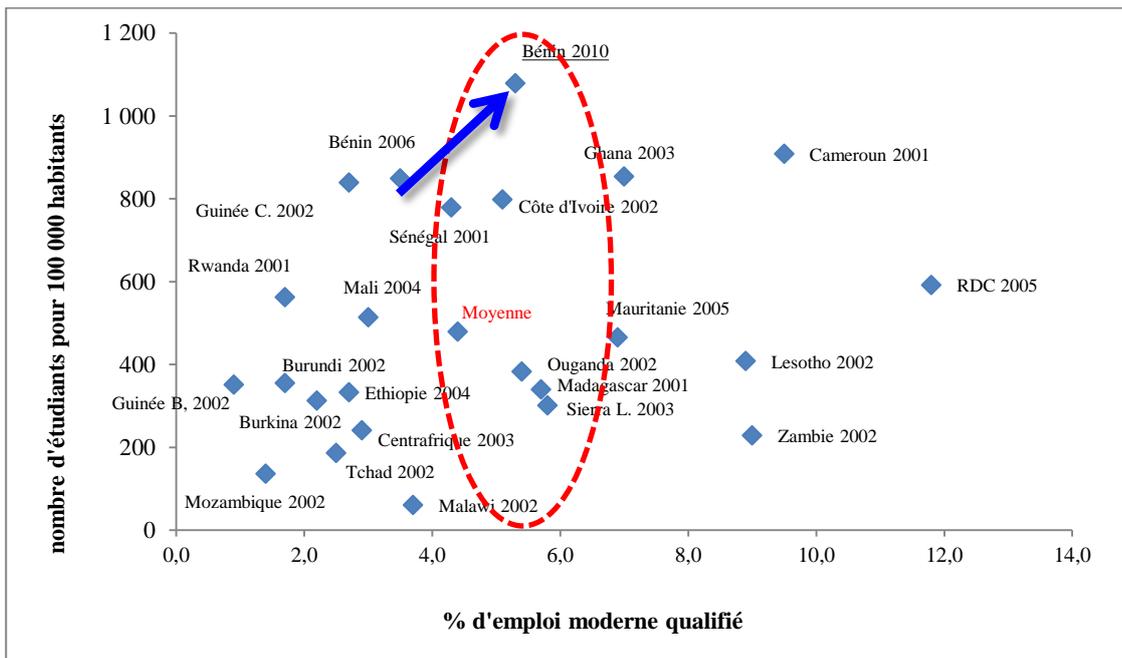
Source : Estimation des auteurs à partir des données EMICOV et des données scolaires

Nonobstant tout le diagnostic présenté supra, la problématique d’emploi des sortants de l’enseignement supérieur mérite qu’on s’y intéresse. L’offre de formation professionnelle et technique après le baccalauréat est très limitée et les quelques formations offertes par les établissements privés et publics sont concentrées dans les formations de services au détriment des secteurs à fort potentiel de création de valeur ajoutée parce qu’elles sont moins coûteuses. Les formations dans les techniques industrielles (les plus onéreuses), sauf quelques rares exceptions, ne sont pas développées. Leur promotion constitue pourtant une clé à l’amélioration de la pertinence de l’enseignement supérieur, un créneau pour la recherche appliquée et une solution à l’engorgement des filières générales.

Aussi, les marges de manœuvre sont-elles davantage plus étroites pour l’insertion des diplômés de l’enseignement supérieur. Entre 2006 et 2010, le nombre d’étudiants pour 100 000 habitants s’est accru à un rythme bien plus élevé que celui du nombre d’emplois modernes qualifiés offerts sur le marché. En effet, en passant de 849 à 1 079 étudiants pour 100 000 habitants sur la période, le nombre d’étudiants a augmenté à un rythme annuel moyen d’environ 6,2%, alors que le pourcentage d’emplois modernes qualifiés a cru en moyenne d’environ 0,45 point de pourcentage seulement par an.

Le graphique ci-dessous révèle le niveau de développement des études supérieures au Bénin par rapport à certains pays de l’Afrique.

Graphique : Proportion d'emplois modernes qualifiés et nombre d'étudiants pour 100 000 habitants dans quelques pays africains entre 2007 et 2010.



Source: RESEN 2007 et EMICOV 2010 pour le Bénin ; A. Mingat, Education and Labor Markets : a Match difficult to achieve in Sub-Saharan African Countries pour les autres pays africains.

Ces analyses montrent globalement que de nombreuses caractéristiques de la qualité de l'enseignement supérieur au Bénin influencent l'accès au marché du travail en général et du secteur privé en particulier. Ces caractéristiques tendent à mettre la professionnalisation de la formation au cœur de l'accès au marché du travail. Les 90% des étudiants béninois sont dans les facultés d'enseignement plus ou moins général. Il importe donc de renforcer la formation professionnelle dans les universités pour accroître les chances d'obtention d'un emploi par les diplômés des universités et centres de formation supérieure au Bénin.

III. LES DIFFICULTES D'ACCES DES JEUNES AU MONDE DU TRAVAIL

L'examen des obstacles à l'emploi des jeunes met en avant la faiblesse du tissu économique béninois et sa faible capacité d'absorption de la main d'œuvre juvénile, dans la mesure où près de 60 % des chômeurs soulignent le manque d'emplois disponibles comme obstacle majeur à leur insertion professionnelle. Malgré une croissance positive en 2012 au Bénin, le taux de participation des jeunes au marché du travail reste faible: 30,4 % seulement des jeunes sont sur le marché du travail.

3.1. Les causes de la faiblesse d'accès des jeunes au marché de l'emploi

Les causes les plus importantes sont abordées comme ci-après :

3.1.1. L'inadaptation des compétences des jeunes au monde du travail

L'inadaptation des compétences des jeunes et notamment à la déconnexion entre le monde de la formation et le monde du travail est l'une des principales causes des difficultés que rencontrent les jeunes en quête d'emploi. Le constat est plus patent au niveau de l'enseignement supérieur où beaucoup de jeunes sont inscrits dans les facultés qui offrent des compétences très peu recherchées. Les formations données tant dans l'ETFP que dans l'enseignement supérieur sont celles qui ont été mises en place depuis des décennies sans qu'aucune modification ne soit intervenue au fil des années. De nouvelles spécialités en lien avec les besoins de l'économie sont rarement créées. Et pourtant, il existe des niches d'emplois dans l'économie pour lesquelles les centres de formation et des universités ne donnent pas de formations correspondantes. Les jeunes constatent à la fin de leur formation qu'ils sont exclus de ce marché devant leur permettre d'être un acteur de développement socio-économique.

Il y a lieu de mettre la question au centre des réflexions afin de mettre fin à la sempiternelle préoccupation de l'inadéquation formation/emploi. Les Observatoires de l'Emploi et de Formation (OEF) ont un rôle fondamental à jouer dans la résorption de cette situation.

3.1.2. La faible qualification des formés

Certaines offres de formation, bien qu'étant arrimées avec le marché du travail, ne favorisent pas l'acquisition des compétences nécessaires aux formés pour se retrouver sur le marché du travail. En effet, la formation pratique qui se donne dans les centres de formation et qui devrait faire des formés des professionnels compétents sont inexistantes pour deux raisons fondamentales :

- l'obsolescence et l'insuffisance des équipements de formation : le cas du Bénin est déplorable dans le domaine de l'ETFP. On retrouve des équipements fabriqués depuis plus d'un demi-siècle dans les établissements. Les équipements sont en nombre très limité et ne favorisent pas une transmission

de savoir-faire de qualité devant permettre aux jeunes d'avoir confiance en eux-mêmes pour se présenter sur le marché du travail.

- le déphasage des formateurs : ils ne sont plus, pour la plupart, en phase avec l'environnement technologique parce que n'ayant pas été recyclés pour s'adapter à l'évolution des outils vers la modernité. Ce manque de compétences contraint les formateurs à transformer parfois la formation pratique en apprentissage théorique.

La "disqualité" de la formation fait que les jeunes formés hésitent d'aller sur le marché du travail pour exercer le métier appris, même avec leur parchemin. Tous ces deux problèmes doivent trouver de solutions afin que les jeunes formés accèdent facilement et aisément au marché de l'emploi.

3.1.3. La méconnaissance du marché du travail

Elle est bien réelle et freine beaucoup l'accès au marché du travail. Les jeunes n'ont pas toujours des informations du marché du travail comme il faut. Cette situation ne facilite pas un meilleur choix des créneaux porteurs.

La méconnaissance du marché de l'emploi est due surtout :

- à l'indisponibilité des études relatives au marché du travail. Les structures comme l'Observatoire de l'Emploi et de Formation (OEF) ne sont pas opérationnelles et manquent de moyens pour l'atteinte de leurs objectifs ;
- au manque de diffusion des informations existantes et de vulgarisation des résultats de certaines études réalisées dans le cadre du marché du travail.

Les jeunes chômeurs ne savent où s'orienter pour chercher du travail. L'Enquête ETVA révèle que 95,4% des jeunes n'ont bénéficié d'aucun conseil sur la manière de chercher un emploi et de se renseigner sur les postes vacants.

3.1.4. Le manque d'investissement dans les secteurs porteurs d'emploi

Cette difficulté est effective au Bénin. En effet, le Bénin, dans son document de perspective à long terme Alafia 2025, a dégagé des secteurs porteurs d'emplois dans lesquels il souhaite voir les investisseurs s'intéresser. Malheureusement, en dehors du secteur de l'hôtellerie, les autres secteurs productifs identifiés ne retiennent pas encore l'attention de ces derniers.

3.1.5. Le manque de dispositifs de suivi et d'insertion des jeunes en recherche d'emploi

Un autre problème, selon l'affirmation des jeunes eux-mêmes, est la faible expérience professionnelle qui entrave leur insertion dans la vie active. Les méthodes d'obtention et de recherche d'emploi par les chômeurs révèlent des pratiques discriminatoires envers les pauvres et les groupes défavorisés, ce qui limite l'accès aux possibilités d'emploi pour les jeunes de ces groupes. Plus de la

moitié des jeunes utilisent les relations personnelles (amis, famille, etc.) pour trouver ou chercher un emploi.

L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) s'est déconcentrée dans tous les départements du pays afin d'exhorter les jeunes en quête d'emploi à s'inscrire auprès de ses structures départementales. Malheureusement, elle n'est pas parvenue à s'imposer, au plan national, comme la seule porte d'entrée à l'emploi, de manière à favoriser le suivi des demandeurs d'emploi. Les recrutements se font à travers plusieurs sources à tel enseigne qu'aucune structure ne s'occupe véritablement du suivi des jeunes en quête d'emploi. En conséquence, les jeunes, parfois compétents et valables, ressentent le découragement et sont contraints de s'adonner aux métiers pour lesquels ils ne sont pas formés. Au demeurant, les offres du marché du travail peuvent ne pas être satisfaites malgré l'existence des compétences au niveau national, faute de mise en place de dispositifs efficace de suivi des jeunes demandeurs d'emploi. Le gouvernement devrait prendre des mesures hardies en reprecisant le rôle de l'ANPE afin que l'équité et l'inclusion sociale reviennent dans l'accès à l'emploi des jeunes.

3.1.6. La faible acquisition des compétences entrepreneuriales par les jeunes

Malgré la tendance à la hausse du taux de chômage des jeunes, les compétences entrepreneuriales ne sont pas toujours insérées dans les programmes de formation. Le système forme des professionnels qui ne savent qu'ils doivent également être capables de s'installer à leur propre compte et de créer de la richesse. Les jeunes ne reçoivent aucune compétence entrepreneuriale pour disposer des aptitudes liées à la prise du goût du risque. C'est la raison pour laquelle, les formés de l'ETFP et ceux du supérieur ont de difficultés à aller sur le marché du travail. La plupart estiment qu'ils sont formés pour être recrutés.

3.1.7. Peu de structures d'accompagnement des jeunes

Les jeunes qui désirent créer leur entreprise ne trouvent pas souvent des structures capables de les aider techniquement et financièrement dans cette aventure. Très peu de structures existent à cet effet. Le gouvernement en a pris conscience et a programmé l'installation des BPC (Business Promotion Centers) dans les grandes villes du pays.

Mais, il faut souligner que les structures d'accompagnement financier font toujours défaut pour l'accès des jeunes aux ressources financières adaptées à leur besoin d'installation. Les institutions financières classiques n'accordent pas de crédit aux créateurs d'entreprises sans la caution qu'il est difficile aux jeunes, voire impossible, de satisfaire. Les projets sont abandonnés dans maints cas.

3.1.8. La faible qualité du climat des affaires

Le climat des affaires au Bénin n'est pas des plus reluisants. Depuis 2006, les rapports « Doing Business » de la Banque Mondiale montrent une dégradation quasi constante des classements du Bénin (175^{ème} sur 185 pays en 2013), révélant ainsi que l'environnement économique reste peu propice aux affaires malgré les efforts réalisés par les pouvoirs publics. Dans ces conditions, il est difficile d'orienter les jeunes vers l'entrepreneuriat ou de promouvoir l'emploi salarié, alors même que les conditions de développement de l'entreprise ne sont pas réunies. La faible qualité de l'environnement des affaires constitue une véritable contrainte à l'investissement privé et au développement de l'entreprise au Bénin.

3.2. Les dispositifs en projet ou en cours de réalisation pour améliorer les processus d'accès des jeunes au monde du travail

Au Bénin, la question de l'emploi des jeunes reste et demeure une préoccupation nationale à l'instar des autres pays. Pour faire face à la situation d'emploi des jeunes, plusieurs programmes et actions ont été initiés par le Gouvernement, avec l'appui financier des partenaires au développement dont le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Banque Mondiale. On peut citer dans ce cadre, les dispositifs ci-après :

3.2.1. Le Programme d'Appui à l'Emploi Salarié

Créé en 2007, le PAES a pour objectif d'accroître l'employabilité des jeunes et des femmes diplômés, primo-demandeur d'emploi par le biais des stages de pré insertion dans l'administration publique et les structures privées en vue de favoriser leur insertion professionnelle. Il compte trois (03) composantes principales : le Contrat Première Expérience Professionnelle (CPEP), le Contrat d'Appui aux Entreprises (CAE) et le Contrat C Solidarité Emploi (CCSE).

3.2.2. Le Programme d'Appui à l'Emploi Indépendant

Créé en 2006, le PAEI a pour objectifs suivants : (i) développer l'esprit d'entreprise, notamment au sein de la population constituée des jeunes et des femmes, (ii) contribuer à l'émergence de nouveaux entrepreneurs et (iii) accompagner les initiatives privées créatrices de richesses et génératrices d'emplois durables et décents. En somme, le PAEI permet de promouvoir l'entrepreneuriat dans le but de lutter contre le chômage et le sous-emploi des femmes et des jeunes âgés de 18 à 50 ans qui ont opté pour l'emploi indépendant, porteurs ou non d'idée de projet.

3.2.3. Le Partenariat Décentralisé pour l'Emploi

Mis en place en 2009, le PaDE vise à appuyer les 77 Communes du Bénin en ressources humaines de qualité et d'équipements pour le développement local. A travers ce partenariat, l'ANPE offre aux municipalités un appui en ressources humaines qualifiées à travers des stagiaires rémunérés qui doivent à terme être

recrutés par les mairies et un appui institutionnel par le biais d'un point focal par commune. Le PaDE permet aussi d'appuyer les groupements ruraux dans le but de leur permettre de se formaliser et de renforcer leurs capacités.

Le nombre de bénéficiaires du PaDE sur la période 2011-2013 est estimé à 238. Mais force est de constater que peu de stagiaires sont retenus à la fin de leur stage.

3.2.4. Le Renforcement de Capacités des Demandeurs d'Emploi

Initié en 2007, le RCDE comme l'indique son nom, constitue un appui sous forme de renforcement de capacité technique au profit des jeunes déjà en activité mais en quête de compétences ou d'efficacité. L'évaluation du RCDE a mis en exergue comme faiblesses l'absence d'un dispositif de suivi des bénéficiaires et la faible implication (manque de volonté) des bénéficiaires. Toutefois, le RCDE a permis de se rendre compte que les jeunes sont peu employables après leur formation et qu'ils n'avaient pas besoin de beaucoup de moyens financiers pour s'auto employer.

3.2.5. Le Programme d'Appui aux Jeunes et PME

Le PAJPME dont l'objectif est la promotion des jeunes ayant fait l'option de l'auto-emploi ainsi que des PME exprimant un besoin de financement pour développer leurs entreprises et créer des emplois pour les jeunes. Sur la période 2008-2009, le PAJPME a financé 574 projets pour un coût total de 4,6 milliards FCFA et 662 emplois directs ont ainsi été créés. L'évaluation de la mise en œuvre de ce programme a permis de remarquer des faiblesses et un fort taux d'impayés de crédits. Il a été donc restructuré.

3.2.6. Le Programme de Diversification Agricole par la Valorisation des Vallées (PDAVV)

Le PDAVV est un projet pilote qui devrait permettre d'installer 1.500 jeunes dans les cinq (05) vallées du Bénin. Le PDAVV a validé, sur la période 2009-2010, 398 projets d'auto-emploi pour un montant total de 980 millions FCFA sur les 6,5 milliards mobilisés en 2008. Il s'en déduit donc que le taux d'engagement est de 15%. Les faiblesses notées sont relatives surtout aux difficultés qu'éprouvent les bénéficiaires à remplir les conditions de décaissement des fonds.

3.2.7. Le Programme de Microcrédits aux Plus Pauvres

Ce programme est constitué de plusieurs projets dont chacun a un effet certain sur l'emploi. En effet, le volet « Promotion de l'auto emploi féminin : développement des Activités Génératrices de Revenu (AGR) à petite échelle » a impacté 1.050.272 personnes qui ont bénéficié de formation en tenue de petite comptabilité, en gestion de microcrédit et en notion de groupe solidaire. Le volet « Promotion de l'auto emploi féminin: développement AGR à l'échelle intermédiaire » a impacté

29.278 personnes tandis que par le biais du volet « Promotion de l'emploi indépendant : mise en place d'exploitations agricoles viables », 38 941 exploitants agricoles ont été impactés. Le nombre d'emplois créés par ce biais est de 51 622.

3.2.8. La mise en place des Centres de Formation des Créateurs d'Entreprises

Pour promouvoir l'emploi des jeunes, le gouvernement a décidé de créer, à titre pilote, deux centres de formation des créateurs d'entreprise (CFCE) dans deux lycées existants et disposant d'infrastructures s'accommodant à cette vision. Pour cette formation, il a été recruté, par centre, 150 jeunes titulaires des diplômes de l'ETFP (CAP, DT, BEAT, DEAT, etc) en vue de leur donner, de manière pratique, des compétences en entrepreneuriat pour la création effective de leur entreprise sur la base de leur idée. La formation se déroule en six (6) mois et est en cours. L'évaluation de cette phase pilote permettra d'implanter trois (3) centres de formation qui se consacreront uniquement à cette activité. Les jeunes qui présenteront des plans d'affaires bancables verront leur projet d'entreprise appuyé financièrement.

3.2.9. Le Projet de Promotion de l'Entrepreneuriat Agricole pour la transformation socioéconomiques des zones rurales au Bénin

Le gouvernement a mis en place un vaste projet de promotion agricole avec l'appui du PNUD. Le PPEA entend inverser les investissements afin de rendre le milieu rural attractif et de réduire significativement l'exode rural. Il s'appuiera sur l'amélioration du capital humain affecté à l'agriculture en renforçant les capacités des jeunes déscolarisés dévoués, engagés et motivés à faire carrière dans le secteur agricole. Le défi de ce projet est de rendre l'agriculture moins tributaire des aléas climatiques. La mise en œuvre du projet se fera sur la base de l'expérience des centres Songhaï.

Le projet est focalisé sur trois grands axes :

- la création des centres incubateurs pour la formation des jeunes ;
- l'accompagnement des jeunes formés à l'installation et à la création d'entreprise agricole viable ;
- l'accompagnement des entrepreneurs et des entreprises à l'accès aux facteurs de production et aux marchés nationaux, régionaux et internationaux.

3.2.10. Les Centres de Promotion des Affaires (Business Promotion Centers)

Les Business Promotion Centers sont des centres de ressources qui ont pour mission de promouvoir l'entrepreneuriat, l'auto-emploi et l'économie locale. Ils serviront de cadre à la diffusion des meilleures pratiques dans les domaines de l'élaboration, la mise en œuvre et la promotion des politiques en faveur de

l'entreprenariat, des toutes petites et moyennes entreprises et du développement local. Les Centres doivent favoriser le développement de l'esprit entrepreneurial au niveau local, et la promotion d'entreprises capables de créer des emplois, tout en apportant un soutien à la croissance durable, au développement intégré, ainsi qu'à la cohésion sociale. Ils fonctionnent à la fois comme centre d'assistance, de formation et de services pour les entreprises, les organismes d'appui, les institutions dédiées à l'entreprenariat.

De façon spécifique, le Business Promotion Center est :

- un lieu de ressources techniques fournissant aux acteurs de la création d'entreprises, notamment dans un espace réservé, de l'information qualifiée, des outils et services dont les créateurs ont besoin dans tous les domaines (immatriculation de son entreprise, réalisation d'études de faisabilité, offres de financement, opportunités locales et régionales, etc.) ;
- un lieu de réflexion visant à apporter des solutions aux différentes problématiques en lien avec l'entreprenariat, la promotion de l'esprit d'entreprise, l'actualité administrative, juridique, fiscale de la promotion de l'entreprise et des affaires ;
- un lieu de propositions pour agir en faveur du développement local et contribuer à l'essor économique de la région / commune ;
- un lieu de créativité dans le cadre des échanges entre professionnels, universitaires, chercheurs, entrepreneurs, etc. qui auraient pour finalité de créer et de développer des formes novatrices de modèles de développement, d'entreprenariat, d'étudier les expériences ayant réussi ailleurs afin de les adapter au niveau local ;
- un lieu de pilotage de la promotion et de la sensibilisation aux valeurs, à l'esprit d'entreprendre, spécialement chez les jeunes, et à la promotion du développement local ;
- un lieu d'échanges commerciaux et de développement des affaires basé sur les opportunités et potentialités du milieu. C'est le cadre d'excellence pour fédérer / valoriser les produits de différentes initiatives / projets de la région.

A ce titre, les Business Promotion Center développent un partenariat dynamique avec toute structure menant des activités similaires ou complémentaires. Chaque BPC sera doté de son propre business plan conduisant à son autonomie dans un délai maximum de 5 ans.

3.2.11. Le Projet "Emploi pour tous"

Le Conseil National du Patronat (CNPB) du Bénin a lancé un projet de recherche d'opportunités et de propositions d'emplois pour les Jeunes Diplômés béninois sans emplois en vue de contribuer à la réduction du taux de chômage. Ce projet a

pour objectif de :

- i) de faciliter les échanges entre employeurs et demandeurs d'emplois ;
- ii) de permettre aux chefs d'entreprises d'avoir un accès rapide aux demandes d'emplois pour une sélection aisée et un contact direct avec les demandeurs d'emplois.

L'avantage de ce projet, pour le jeune béninois demandeur d'emploi, est qu'il peut être contacté en étant tranquillement chez lui. En d'autres termes, les chefs d'entreprise aussi bien nationaux qu'internationaux ont une meilleure visibilité sur les compétences des jeunes demandeurs d'emplois. Le dépôt des dossiers était prévu pour le 31 décembre 2013.

Tous ces dispositifs pour améliorer les processus d'accès des jeunes au monde du travail n'ont pas toujours favorisé un accès plus important des jeunes au marché du travail et n'ont pas eu un impact fort sur le taux de chômage.

IV. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS DANS LE DOMAINE DU DCTP

4.1. La réforme en projet

Pour actualiser les dispositifs et parcours de formation existants en fonction des compétences requises par le monde économique et professionnel, le ministère béninois en charge du DCTP a initié un projet de réforme du cursus de formation technique et professionnelle qui vise le renforcement de l'employabilité des jeunes. La réforme prévoit :

- i) de créer de manière très distincte la voie technologique (avec 30% de pratique et 70% de théorie) et la voie professionnelle (avec respectivement 60% et 40%) ;
- ii) de revoir les profils d'entrée et de sortie au vue de l'évolution de l'environnement technologique. L'entrée à l'Enseignement et la Formation Professionnelle sera réalisé avec le niveau de l'éducation de base (cycle primaire et 1^{er} cycle du secondaire). Ceux qui ne seront pas en mesure d'achever l'éducation de base vont être orientés vers les formations par apprentissage (traditionnel pour ceux qui ont fini le cycle primaire uniquement et traditionnel rénové pour ceux qui ont décrochés sans avoir le niveau de la classe de 3^{ème}) ;
- iii) de prolonger les formations, après le baccalauréat professionnel, de deux (2) années afin de former des techniciens supérieurs biens compétents. Ainsi, un nouveau BTS sera créé, le BTSS (Brevet de Technicien Supérieur Spécialisé) pour certifier les formés et les différencier des BTS existants.
- iv) de restructurer toutes les formations actuelles pour ne retenir que celles en adéquation avec les besoins économiques et d'en créer celles qui sont nécessaires pour donner des compétences requises ;
- v) de créer dans chaque Commune, un Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage.

La réforme du DCTP, solution aux problèmes de prise en compte des jeunes surtout déscolarisés et leur maintien dans le système d'éducation et de formation jusqu'à l'âge de 15 ans devra être connaitre de mise en œuvre très prochaine. Elle aidera à mettre en place un dispositif de formation tout au long de la vie.

4.2. Les dispositifs de formation en cours de réalisation

Cinq dispositifs sont mis en place dans ce cadre :

4.2.1. L'enseignement technique et professionnel

Cet enseignement se déroule dans les lycées et collèges du pays. Il est décomposé en deux cycles : le premier cycle a une durée de trois à quatre ans et

est ouvert aux élèves ayant le niveau de la classe de 5^{ème} de l'enseignement général et le second cycle également à trois à quatre ans suivant les filières. La fin des études du premier cycle est sanctionnée par le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou le Brevet d'Etudes d'Agriculture Tropicale. Le second cycle permet d'obtenir au terme de la formation le DT, le DEAT ou le Bac Pro.

4.2.2. La formation professionnelle

Elle prend en compte pour l'instant le dispositif de **Formation Professionnelle par Alternance Post-Education de Base (FPAPEB)** qui est un mode de formation conçu et mis en œuvre au profit des jeunes déscolarisés tardifs, des diplômés sans emploi et de toutes autres personnes ayant au moins le niveau de classe de 3^{ème} et désireux d'acquérir des compétences professionnelles en vue d'exercer un métier. La formation vise uniquement l'auto-emploi et s'inscrit dans la dynamique de la formation tout au long de la vie notamment de la reconversion des carrières. La formation est modulaire et se déroule en deux (2) ans dont 15 mois dans les établissements de formation et 07 mois de stage en entreprises.

L'évaluation finale de la formation est régie par un guide d'évaluation. Trois notes sont prises en compte dans l'évaluation finale. Il s'agit de la note de classe relative aux contrôles continus, la note d'examen et la note de stage qui comptent respectivement pour 40%, 40% et 20%. Sont déclarés admis, les candidats ayant réuni pour l'ensemble, une moyenne au moins égale à douze sur vingt (12/20). L'examen final est organisé par un jury présidé par les professionnels. Le Directeur départemental du Ministère chargé de la formation professionnelle assure la supervision et le diplôme dénommé "Attestation de Qualification Professionnelle (AQP)".

4.2.3. La formation par apprentissage rénové ou de type dual

Elle est une formation qui se déroule sur deux lieux de formation à savoir l'atelier ou l'entreprise artisanale et le centre de formation. Elle permet aux apprentis ayant le niveau du cours moyen, sachant lire et écrire le français, et en apprentissage depuis au moins six (6) mois auprès d'un maître-artisan avec qui est établi un contrat d'apprentissage verbal ou écrit, de compléter leur formation théorique et pratique dans les centres de formation professionnelle et les lycées privés comme publics au cours d'une (1) journée par semaine. Cette formation dure 3 ans et est sanctionnée par un diplôme appelé "Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)". Pour le moment, la formation se déroule dans 29 Communes sur 77 et s'organise dans seulement 11 métiers.

4.2.4. L'apprentissage traditionnel

L'apprentissage traditionnel est la formation qui se déroule sur la production dans un atelier ou une entreprise artisanale où l'apprenti se trouve dans les liens de contrat d'apprentissage verbal ou écrit avec un maître-artisan à qui incombe seul la

responsabilité de dispenser la formation initiale dans son métier. Dans le but de moderniser cette formation afin de la rendre plus performante et plus ou moins formelle, l'Etat béninois a décidé qu'elle soit sanctionnée par un diplôme national dénommé le "Certificat de Qualification aux Métiers (CQM)". Pour y parvenir, 25 référentiels de compétences ont été élaborés pour servir de base d'apprentissage et d'évaluation des apprentis sur le plan national.

Cet examen remplace désormais les libérations et l'Examen de Fin d'Apprentissage Traditionnel (EFAT) qui se déroule dans les Communes par les organisations professionnelles.

Quatre (4) Centres de Métiers (CM) ont été pour servir de modèle de formation aux maîtres-artisans. Ces centres reçoivent les jeunes béninois non scolarisés ou déscolarisés précoces du cycle primaire en vue de les former en trois (3) années sur la production en vue de l'obtention du CQM.

4.2.5. La Formation de courtes durées (3 à 6 mois)

Il est avéré que plusieurs jeunes ne veulent plus passer assez de temps dans les formations et désirent des formations pointues de courtes durées pouvant leur permettre de gagner rapidement leur vie. La Direction de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (DRIJ) met en œuvre ces formations sur la base des métiers porteurs au profit des jeunes sélectionnés à qui un certificat est délivré à la fin de la formation.

4.3. Les mesures prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres artisans du secteur informel

Le renforcement des capacités des maître-artisans est assuré surtout par FODEFCA. Concernant les entrepreneurs, ces formations se font de manière éparsée avec plusieurs institutions. Néanmoins, le MESFTPRIJ a prévu un dispositif dans les établissements pour que cette prestation se fasse toutes les fois que cela s'avèrera nécessaire.

4.3.1. La mise en place d'un dispositif de formation continue

Le MESFTPRIJ a conçu un dispositif de formation professionnelle continue qu'il met progressivement en place dans les établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle.

Ce dispositif permet d'assurer :

- la requalification des professionnels en cours d'emploi ;
- le recyclage et le perfectionnement des entrepreneurs et producteurs ;
- la promotion professionnelle et sociale des travailleurs en développant les possibilités d'adaptation ou d'accès de la main-d'œuvre à un emploi plus rémunérateur et en préparant l'entrée des jeunes dans la vie active ;
- le maintien des travailleurs dans leur emploi ;

- le développement des compétences et l'accès des bénéficiaires aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Le champ d'application de la formation professionnelle continue dans les établissements de l'ETFP couvre :

- la formation en cours d'emploi pour les entreprises du secteur moderne ;
- la formation continue dans le secteur informel (groupes vulnérables sans formation adéquate), au niveau des micro-entreprises et de l'artisanat ;
- la formation dans le monde rural (secteur du développement rural) en particulier le secteur agricole par la prise en compte des besoins du milieu ;
- la formation pour l'amélioration des revenus dans le cadre de la lutte contre la pauvreté.

4.3.2. Le renforcement des capacités de la formation continue des maîtres-artisans

L'Etat béninois a créé un fonds appelé "Fonds de Développement des Formations Professionnelles Continues et de l'Apprentissage (FODEFCA) pour renforcer les capacités surtout des maîtres-artisans afin qu'ils soient plus aptes à faire acquérir à leurs apprentis les compétences requises. Plusieurs maîtres artisans ont bénéficié de ces formations en lien avec l'environnement technologique. Deux activités dans ce cadre sont effectuées par le Fonds :

a) le renforcement des capacités des artisans

Les artisans reçoivent de renforcement des capacités dans le cadre de l'amélioration de leur productivité. Cette activité se réalise sur la base d'un besoin spécifique exprimé par ces derniers qui doivent se mettre en groupe de 20 à 25 personnes.

b) le renforcement des maîtres-artisans pour mieux former les apprentis

Ce renforcement de capacités se réalise dans le but de permettre à maîtres-artisans de mieux former les apprentis en vue, entre autres, de les présenter au CQP. En fonction des formations théorique et pratique reçues par les apprentis dans les centres de formation professionnelle, les maître-artisans voient leurs capacités renforcées pour éviter que dans leur entreprise artisanale, ils ne soient en déphasage avec le nouveau niveau de leurs apprentis. Etant donné que la formation au CQP se fait en trois (3) années, le renforcement des capacités se réalise graduellement. Ainsi, en 3^{ème} année, l'apprenti et son chef sont au même niveau sur le plan professionnel. Le dispositif est en place mais, seulement, son financement pose quelques problèmes. Le nombre d'apprentis ayant accès à la formation de type dual étant faible à cause des difficultés financières de FODEFCA, le renforcement des capacités des maîtres-artisans sera fonction de cette situation. Or, le mode d'apprentissage constitue celui qui concoure mieux à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes avec une très grande efficience.

Par ailleurs, il est envisagé la mise en place très prochaine du mécanisme de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

4.3.3. Le renforcement des capacités des entrepreneurs

Le personnel des entreprises reçoivent des renforcements de capacités à travers plusieurs sources. Les formations ont lieu sur place (sur le lieu de travail ou dans des salles). Il s'agit pour la plupart de formations de courte durée (moins d'un mois), financées essentiellement par les entreprises elles-mêmes (59,2 %) ou par le Gouvernement (18,8 %). Enfin, moins de 20 % des entreprises ont des travailleurs qui ont participé à une expérience de travail ou à un programme de stage avec un établissement d'enseignement ou de formation.

4.4. Partenariats existants avec les acteurs privés

Deux partenariats sont noués dans le système de DCTP mais manquent d'efficacité pour le moment.

4.4.1. Le Conseil National de l'ETFP

Pour mieux associer les acteurs économiques et professionnels, le Bénin a mis en place le Conseil National de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (CNETFP) qui est un creuset de concertation entre le secteur privé et le secteur public dans le but d'arrimer les formations aux demandes du marché du travail.

Le CNETFP a donc pour attributions de :

- analyser la pertinence des offres de formation existantes ;
- proposer la création de nouvelles filières et spécialités ;
- faire des suggestions pour adapter le dispositif pédagogique aux réalités des entreprises ;
- préconiser des mesures pour améliorer les stages en milieu professionnel ;
- orienter la conception générale des programmes d'études en vue de les adapter aux besoins du marché du travail ;
- faire des propositions pour améliorer le système de certification des formations ;
- proposer des mécanismes pour favoriser l'accès des formations aux divers profils demandeurs dans l'esprit de la triple vocation des établissements.

Pour favoriser les échanges entre les deux secteurs et aboutir à la prise en compte réelle des besoins du marché du travail, il a été créé deux organes : l'Assemblée Générale et les Commissions Techniques.

Les travaux de l'Assemblée Générale sont dirigés par un présidium composé comme suit :

- Président : le Ministre en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle ;

- Premier vice-président : le Président du Patronat ;
- Deuxième vice-président : le Représentant désigné des Organisations Professionnelles.

4.4.2. Le Comité National de pilotage des formations par apprentissage

Ce comité veille à l'orientation des activités et à la cohérence de l'ensemble des actions de formation professionnelle par apprentissage sur toute l'étendue du territoire national, quelles que soient leurs sources de financement.

A ce titre, il est chargé de :

- promouvoir les échanges et le dialogue entre les acteurs et partenaires du système de la formation professionnelle par apprentissage ;
- développer une articulation entre différents dispositifs de formation et une synergie opérationnelle entre les actions de formation ;
- identifier et capitaliser des initiatives et bonnes pratiques en matière de dispositifs de formation ;
- définir une stratégie de prise en compte du Genre en adéquation avec les différents dispositifs.

Le Comité de pilotage regroupe les acteurs privés et publics de la formation par apprentissage. Ces acteurs privés sont composés des maîtres artisans, les centres de formations professionnelles privés, les représentants des associations et des groupements des professionnels et les représentants des chambres de métiers.

Le comité est dirigé par un bureau de 7 membres dont le 2^{ème} rapporteur est le Président de l'Union des Chambres Interdépartementales des Métiers, le 1^{er} et le 2^{ème} Secrétaires sont respectivement le Président de la Confédération Nationale des Artisans du Bénin et le Président du Conseil National du Patronat.

Tenant compte des coûts dispendieux de construction et d'équipement des lycées au niveau départemental et des centres de formation professionnelle dans toutes les Communes, il serait judicieux d'envisager le développement d'un partenariat public/privé efficace pour compléter l'Etat dans le financement de ce système.

Le système du DCTP au Bénin connaît deux problèmes majeurs :

- son sous-financement : bien qu'étant déclaré 2^{ème} priorité de l'Etat, le DCTP retient moins l'attention des dirigeants par rapport aux ressources financières à lui allouées. Le Gouvernement, en décidant de professionnaliser 30% des effectifs de l'enseignement secondaire général doit affecter les ressources financières conséquemment afin que beaucoup de jeunes béninois puissent acquérir des compétences techniques et professionnelles nécessaires à leur insertion ;
- le mauvais accompagnement de FODEFCA : le fonds qui a pour attribution de développer la formation continue et l'apprentissage se trouve logé dans un autre

ministère, le ministère en charge du travail, qui n'a pas la responsabilité de la formation et de l'apprentissage. Il est temps que ce fonds soit restructuré pour devenir le Fonds de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (FoDeCTP). Son ancrage institutionnel devra être désormais le ministère en charge du DCTP.

4.5. Changement de paradigme envisagé

Au vue des préoccupations du moment, le Bénin doit définir un nouveau paradigme pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes éducatifs et de formation.

Les jeunes formés, pour survivre, sont obligés de s'adonner pour la plupart aux activités de :

- conduite de taxis-motos ;
- vente d'essence frelatée ;
- petits commerces ;
- petits travaux d'entretien sans qualification professionnelle adéquate ;
- vente de véhicules d'occasion.

Cette situation s'explique par le fait que le système éducatif mis en place ne prépare pas les jeunes à prendre le goût du risque, de la créativité et des initiatives de création de richesse. Les 80 % des sortants du système éducatif sont constamment à l'affût des concours de recrutement dans la fonction publique. Leur faible préparation à intégrer le tissu productif national aggrave un environnement social national déjà dégradé par différentes crises que connaît le pays.

L'ETVA montre que la propension des actifs à s'établir à leur propre compte diminue au fur et à mesure que leur niveau d'instruction augmente et que leurs chances d'avoir des emplois salariés augmentent. En effet, 77,2 % des personnes sans niveau d'instruction sont travailleurs à leur propre compte, contre 17,8 % pour les individus de niveau supérieur. A l'inverse, 77,9 % des personnes de niveau supérieur sont salariés, contre 9,1 % pour ceux de niveau primaire et 32,1 % pour les individus ayant un niveau secondaire.

Il est indispensable pour nous de changer de paradigme **en introduisant, dans les programmes de formation, depuis le cycle primaire jusqu'à l'enseignement supérieur, les cours d'acquisition des compétences liées à la culture entrepreneuriale.** Il faut permettre aux élèves et étudiants d'être dans la dynamique, tout au long de leur cursus de formation, de création de leur propre entreprise à la fin de leur formation, ce qui les amènera à mieux s'orienter vers les spécialités et les filières qui cadrent avec leur projet. Tout au long de sa formation, le jeune acquerra des aptitudes qui le rendront capable de prendre des initiatives personnelles sans attendre à tout prix les concours de recrutement dans les entreprises ou dans la fonction publique, ce qui arrive difficilement de nos jours.

C'est déjà très heureux que les Centres de Promotion d'Affaires (Business Promotion Centers) soient en cours d'implantation par le Gouvernement et les partenaires au développement pour donner l'accompagnement de toutes sortes nécessaire aux jeunes en vue de la concrétisation de leur projet.

4.6. D'autres mesures développées dans l'ETFP

Le ministère du DCTP vient de mettre en place trois nouvelles structures pour d'une part ajuster rapidement les programmes de formation au vu des opportunités d'emploi et, d'autre part, accompagner les jeunes dans la création de leur entreprise. Il s'agit de :

4.6.1. L'Institut National d'ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des Formateurs (INIFRCF)

Les défis d'arrimer les programmes avec les besoins du marché et de renforcer les capacités des formateurs à cet effet ont conduit le ministère à créer l'Institut National d'Ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des Formateurs.

L'INIFRCF a pour mission le développement des programmes d'études et de formation et le renforcement des capacités des formateurs en tenant compte de la réalité économique du pays et des besoins du marché du travail.

L'Institut est chargé de :

- concevoir, élaborer et réviser les programmes d'étude et les modules de formation ;
- assurer la certification des programmes par la structure compétente ;
- renforcer les capacités des formateurs en poste ;
- assurer la veille sectorielle et technologique ;
- veiller à la production des moyens pédagogiques et didactiques nécessaires à une bonne application des programmes de formation ;
- développer des relations de partenariat avec les Organisations professionnelles, les entreprises et les centres de formation publics et privés.

L'INIFRCF est administré et géré par :

- un Conseil d'Administration (CA) ;
- un Directeur Général assisté d'un Comité de Direction ;
- un Conseil Scientifique et Pédagogique.

4.6.2. La Direction de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes (DRIJ)

Beaucoup de jeunes sont sortis des collèges, lycées, universités, etc et ont choisi des branches d'activités qui ne leur offrent pas de débouchés. Le gouvernement, à travers la création de cette direction, leur a offert une seconde chance pour changer de carrière et réussir leur vie. Des formations de courtes durées (3 à 9 mois) dans des métiers porteurs leur sont offertes afin qu'ils acquièrent des

compétences techniques et professionnelles pour aller sur le marché du travail. A ce titre, 350 jeunes ont été reconvertis en 2012/2013 dont le 1/3 s'est déjà installé dans des métiers comme l'élevage, la réparation des portables, la mécanique, la réparation des photocopieurs, etc. La DRIJ vient d'appuyer une douzaine de jeunes reconvertis qui manquaient de petits équipements pour s'installer à leur propre compte.

La DRIJ doit, entre autres :

- participer à la conception, à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des politiques et stratégies nationales de développement de la culture entrepreneuriale et de leadership au profit des jeunes ;
- mettre en réseau et coordonner l'action de tous les acteurs concernés par la reconversion et l'insertion des jeunes ;
- participer à la formulation, au suivi et à l'évaluation des programmes/projets relatifs à la reconversion et à l'insertion des jeunes ;
- assurer la promotion des projets/programmes appropriés à la reconversion et à l'insertion des jeunes ;
- développer la relation école/entreprise en vue de favoriser une meilleure insertion des formés ;
- concevoir le dispositif de suivi des formés et définir les indicateurs d'efficacité externe du sous-secteur ;
- fournir une assistance technique aux structures nationales intervenant dans la reconversion et l'insertion des jeunes ;
- établir des relations de partenariat avec les structures similaires d'autres pays.

4.6.3. L'Agence Nationale de Formation Professionnelle pour la Reconversion et l'Insertion des Jeunes (ANFPRIJ)

Elle a pour mission de développer l'employabilité et de contribuer à l'accompagnement des formés pour leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre la politique de reconversion et de l'insertion des jeunes.

V. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS POUR FAVORISER LA CREATION DE L'EMPLOI

5.1. Les mesures de renforcement des compétences professionnelles des acteurs économiques

Dans le but d'aider les acteurs économiques à développer leurs activités en vue de créer davantage d'emplois, l'Agence Nationale pour la Promotion des PME (ANPME) reçoit du crédit du gouvernement dans le but de renforcer les capacités de ces derniers. Mais force est de reconnaître que les ressources ne sont pas en adéquation avec la mission confiée à la structure au point où aucun impact n'est obtenu. Il serait souhaitable que les entreprises existantes soient accompagnées afin qu'elles créent davantage d'emplois, seul le secteur privé peut créer beaucoup d'emploi.

5.2. Les moyens incitatifs existants ou en projet pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et, si nécessaire, à les former

En faveur des entreprises, le gouvernement a pris ces dernières années des mesures d'incitation au nombre desquels on peut citer :

- pour les entreprises qui adhèrent aux Centres de Gestion Agréés (CGA) une réduction de 40% est accordée sur l'impôt BIC pendant quatre années à compter de celle de leur adhésion ; une réduction supplémentaire de 10% est accordée aux adhérents exerçant dans le secteur primaire ;
- l'exonération du BIC, de la patente, de l'AIB, du versement patronal sur les salaires (VPS) pour la première année d'exercice des entreprises nouvelles régulièrement constituées ;
- la réduction de moitié du taux du Versement Patronal sur Salaire (VPS) de 8% à 4% et l'exonération pendant deux ans pour les emplois des entreprises nouvellement créées ;
- la révision à la baisse du taux de l'impôt sur les Bénéfices Industriels et Commerciaux (BIC) pour les emplois des entreprises nouvellement créées :
 - 25% au lieu de 38% pour les personnes morales exerçant une activité industrielle (soit une baisse de 13 points) ;
 - 30% au lieu de 40% pour les autres personnes morales (soit une baisse de 10 points) ;
 - 25% au lieu de 35% pour les entreprises individuelles ;
- la baisse de 5% des taux progressifs par tranches applicables aux revenus des salariés (IPTs).

5.3. Les investissements ciblés sur le développement de métiers et d'emplois

Le Bénin n'a pas encore adopté l'approche de cibler des métiers ou des emplois dans lesquels il faut investir.

5.4. Les appuis financiers ou humains afin d'aider les jeunes à créer leur activité ou à renforcer celle qu'ils ont créée

Deux programmes essentiels sont mis en place par le gouvernement pour aider les jeunes à créer leurs activités. Il s'agit du Fonds dénommé FNPEEJ et le PPEA.

a) Fonds FNPEEJ : spécialisé dans les appuis financiers sous forme de prêt, il avait financé plusieurs projets de jeunes pour un montant estimé à plus de 5 milliards de F CFA dans le but de leur permettre de créer leur entreprise ou de la renforcer. Suite à son évaluation, le fonds a été reconnu très peu efficace puisque les prêts accordés, n'ayant pas pu être recouverts, ont été transformés en subvention. Le gouvernement a décidé de procéder à sa restructuration afin qu'il soit mis en place un fonds avec une bonne gouvernance. Ce qui mérite des réflexions très approfondies pour éviter que le nouveau ne connaisse le même sort. Bientôt un nouveau programme verra le jour pour accompagner les jeunes dans leur insertion.

b) PPEA : le Projet de Promotion de l'Entrepreneuriat Agricole qui a pour vocation de mettre en place des centres incubateurs agricoles de type Songhaï vient de sortir ses deux premières promotions de formés (futurs entrepreneurs agricoles). Pour accompagner les 200 promoteurs, une somme de 500 000 F CFA a été remise à chacun d'entre eux afin de les aider à s'installer.

5.5. Les incubateurs d'entreprise pour jeunes employant des jeunes

Ces jeunes auraient pu embaucher d'autres jeunes puisque le travail ne peut se faire uniquement par le futur entrepreneur. Malheureusement, le PPEA n'offre pas, dans sa conception, d'opportunités aux futurs promoteurs d'entreprise agricole de recruter de la main-d'œuvre. Il va falloir revoir ce dispositif en y incluant la possibilité aux jeunes incubés de recruter d'autres jeunes.

5.6. Les chantiers à haute intensité de main-d'œuvre

Le Bénin avait connu cette expérience de chantiers à haute intensité de main-d'œuvre qui utilisaient beaucoup de manœuvres, créant ainsi plusieurs emplois non décents. De nouveaux chantiers attendent d'être lancés dans les prochains mois notamment les pavages de rues et autres.

VI. EXPERIENCE SIGNIFICATIVE D'INSERTION OU D'EMPLOIS DES JEUNES

Après une analyse minutieuse de l'ensemble des expériences d'insertion et d'emplois au Bénin, nous avons pu identifier une expérience particulièrement significative en faveur des jeunes.

En effet, le Bénin a, avec l'aide du Royaume de Danemark, mis en place une expérience de formation et d'insertion des jeunes à travers le Projet CEJEDRAO. Le projet est intitulé "Renforcement des compétences pour l'emploi des jeunes et le développement rural en Afrique de l'Ouest". Il est d'un montant d'environ USD 8.400.000 et est financé entièrement par le Royaume du Danemark pour les 2 pays (le Bénin et le Burkina Faso).

6.1. Objectif

L'objectif principal du projet est de renforcer les systèmes de développement des compétences qui améliorent l'employabilité pour favoriser l'accès aux opportunités d'emploi et accroître les revenus en faveur de la croissance inclusive et durable.

Les trois sous-objectifs sont :

- i) création d'emploi pour les jeunes
- ii) amélioration des systèmes d'apprentissages
- iii) renforcement des compétences des acteurs institutionnels.

6.2. Situation actuelle du projet

Les quatre résultats principaux attendus sont :

Résultat 1: le renforcement des capacités des communautés rurales à l'identification des opportunités économiques locales, à l'élaboration des programmes de formation appropriés à l'emploi et à l'appui post-formation et aux petites entreprises privées.

Résultat 2: les établissements de formation publics et privés sont en mesure de mieux fournir des services orientés vers la demande du monde rural et de l'économie informelle.

Résultat 3: le renforcement des systèmes d'apprentissage informel à travers l'amélioration des compétences des maîtres-artisans et des apprentis, tout en facilitant l'accès aux nouvelles technologies.

Résultat 4: le renforcement des capacités des acteurs et des institutions au niveau national à appliquer les outils, les méthodologies et les stratégies élaborées dans le cadre du programme pour une plus large dissémination.

6.3. La couverture, les groupes cibles du projet et acteurs concernés

a) 4 départements sur 12 (Atacora, Donga, Zou et Atlantique), à raison d'une ou de plusieurs communes par département

b) 52 villages sur un total de 3.557 villages (1,5 %)

c) Les bénéficiaires directs sont les jeunes hommes et femmes sans emploi et en situation de précarité, prioritairement dans les régions rurales.

Les bénéficiaires dans le sens plus large sont les partenaires locaux qui interviennent dans la mise en œuvre des actions du projet : des maîtres-artisans, des organisations communautaires, des institutions de microfinance, des prestataires de services de formation publics et privés, des organisations locales de travailleurs et employeurs.

Le projet collabore avec les agences nationales engagées dans le développement des compétences, la création d'emploi et le développement économique local, afin d'améliorer leur capacité de renforcer le développement communautaire.

6.4. Les premiers résultats atteints

Le projet ne se substitue pas aux acteurs. Il ne distribue pas de l'argent mais plutôt des approches, un savoir-faire et aussi un message. Les jeunes, femmes et hommes créent leurs emplois par leur propre initiative.

Les principaux résultats obtenus de **2010 à 2013** sont :

- **5 938 emplois ont été créés dans les campagnes ;**
- **2 315 apprentis ont été formés ;**
- **1 761 artisans ont vu leurs compétences renforcées ;**
- **2 760 partenaires ont été formés.**

6.5. Les potentialités de généralisation et/ou de démultiplication

Une généralisation de l'approche « création d'emploi en milieu rural » est fortement souhaitable. Une appropriation de la méthodologie TREE du BIT, utilisée dans le cadre de ce projet, s'avère nécessaire pour que sa démultiplication puisse favoriser la création de nombreux emplois et contribuer à fixer les jeunes dans les zones rurales

CONCLUSION

Pour maximiser l'impact sur l'emploi des jeunes d'une croissance soutenue de l'économie, il faut mettre en œuvre des mesures pour une bonne compréhension des problèmes que rencontrent les jeunes désireux de trouver et conserver un emploi décent et stable. Dans ce cadre, il est crucial de noter qu'en règle générale, les jeunes se heurtent initialement à des barrières spécifiques, mais la principale difficulté tient à l'insuffisance de demande de travailleurs jeunes. Le manque de qualification, l'absence d'informations sur le marché du travail, l'attitude des employeurs privilégiant l'expérience professionnelle et la réglementation du travail représentent autant d'obstacles à leur emploi. Ceci explique, sans doute, que les jeunes privilégient les réseaux informels et familiaux pour trouver du travail, et il est donc nécessaire de connaître des personnes bien placées. Aussi, des interventions axées sur l'offre de main d'œuvre, et non sur la demande, n'auront qu'un impact limité. Mais il convient de souligner, que le développement de la culture entrepreneuriale s'impose afin que les jeunes soient aptes à prendre le goût du risque en créant leurs propres activités.

Beaucoup de jeunes n'ont pas la qualification suffisante pour le travail qu'ils cherchent à exercer et il est donc important d'assurer une adéquation formation-emploi. Les enseignements dispensés aux jeunes doivent correspondre aux compétences exigées par le marché du travail. Des efforts doivent être faits pour rendre le marché du travail plus attrayant aux diplômés du système éducatif tout en augmentant l'accès à un ETEFP de qualité.

Les expériences réussies d'insertion et de création d'emploi des jeunes doivent être mutualisées entre les pays notamment au niveau continental afin d'aider l'Afrique à trouver le chemin du bonheur pour la majorité de ses fils. Les Conférences de Cadres de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la zone UEMOA et du PQIP/DCTP sont des creusets favorables aux mutualisations d'expériences réussies. De plus, les accords de partenariat dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi qui se nouent entre les pays du continent doivent désormais prendre en compte cette thématique d'échanges sur les stratégies de création d'emploi des jeunes. Les structures étatiques comme privées doivent veiller à les y intégrer./.

BIBLIOGRAPHIE

1. 2014 : "Document de réforme du cursus de l'enseignement technique et de la formation professionnelle" (MESFTPRIJ).
2. Décembre 2013 : "Enquête sur la Transition vers la vie active (ETVA)" (Institut National de Statistiques et d'Analyse Economique -BENIN/BIT).
3. 2013 : "Rapport d'évaluation du Projet de renforcement des Compétences pour l'Emploi des Jeunes et le Développement Rural en Afrique de l'Ouest Bénin et Burkina-Faso (CEJEDRAO)" - Bureau BIT/Cotonou.
4. Octobre 2013 : "Plan de Promotion de l'Emploi des Jeunes" (rédigé par un Comité National placé sous la coordination de la Direction Générale de l'Analyse Economique/MEF/BENIN).
5. Mars 2013 : "Annuaire statistique 2011/2012 de l'ETFP du Bénin" (Service de la Gestion du Système d'Information/DPP/MESFTPRIJ).
6. Mars 2013 : "Annuaire statistique 2011/2012 de l'enseignement secondaire général du Bénin" (Service de la Gestion du Système d'Information/DPP/MESFTPRIJ).
7. 2012 : "Décret n°2012-431 du 06 novembre 2012 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes" (MESFTPRIJ).
8. 2012 : "La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action" (Bureau International du Travail).
9. Septembre 2012 : Document de présentation des Business Promotion Centers (Coordination)
10. 2011. "Enquête Modulaire Intégrée sur la Condition de Vie des Ménages (EMICoV)" (Institut national de la statistique et de l'analyse économique, Cotonou).
11. 2011 : "Document descriptif du dispositif de Formation Professionnelle par Alternance Post-Education de Base (FPAPEB)" (MESFTP).
12. 2010. "Enquête Modulaire Intégrée sur la Condition de Vie des Ménages (EMICoV)" (Institut national de la statistique et de l'analyse économique, Cotonou).
13. 2008 : "Système éducatif béninois (Rapport d'Etat du Système Educatif National (RESEN)" (Banque Mondiale).
14. Décembre 2006 : "Recueil des Textes Officiels sur l'Apprentissage et la Formation Professionnelle Continue au Bénin" (MESFP).
15. Mars 2001 : "Document de Politique et d'Orientation de la Réforme de l'ETFP" (Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique/Bénin).