



CODE-Africa

Conseil pour le
développement de
l'Afrique

CONSEIL SCIENTIFIQUE AUX GOUVERNEMENTS

SERIE 1

*Nouvelles modalités et nouveaux thèmes pour les avis scientifiques
en Afrique de l'Ouest et du Centre : focus sur l'employabilité des
jeunes et l'entrepreneuriat féminin*

CAS DU BENIN



BÉNIN



BURKINA FASO



CAMEROUN



MALI



SÉNÉGAL



TOGO



International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international



Québec
Fonds de recherche – Nature et technologies
Fonds de recherche – Santé
Fonds de recherche – Société et culture



Nouvelles modalités et nouveaux thèmes pour les avis scientifiques en Afrique de l'Ouest et du Centre : focus sur l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin

CAS DU BENIN

Pays participants

Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Mali, Sénégal et Togo

Chercheur Principal

Prof. Madiagne DIALLO

CESE Sénégal, Expert en Aide à la Décision, Optimisation et Conseil Scientifique

Experts du Bénin

Dr. Yvette ONIBON DOUBOGAN

*Maître de conférences des Universités du CAMES,
Enseignante-Chercheuse à l'Université de Parakou (Bénin)*

Dr. Gervais Etchèvègnon DJODJO

Enseignant-Chercheur à l'Université de Parakou (Bénin)

Administration

Académie Nationale des Sciences et Techniques du Sénégal (ANSTS)

Comité Scientifique : **Prof. Oumar SOCK**, ANSTS (Sénégal)

Portage

Académie National des Sciences, des Arts et des Lettres du Bénin

Conseil Economique et Social du Bénin

STRUCTURES COLLABORATRICES

INSTITUTIONS, DIRECTIONS ET PROGRAMMES PUBLICS

1. Ministère du Plan et du Développement
 - 1.1. Direction Générale des Politiques de Développement
2. Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi (MPMEPE)
 - 2.1. Direction de la Promotion des Petites et Moyennes Entreprises (DPPME)
 - 2.2. Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)
 - 2.3. Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF)
3. Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM)
 - 3.1. Direction des Affaires Sociales et de la Promotion du Genre (DASPG)
 - 3.2. Fonds National de la Microfinance (FNM)
4. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
5. Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP)
 - 5.1. Fonds National de Développement Agricole (FNDA)
6. Institut National de Promotion de la Femme (INPF)
7. Conseil Economique et Social (CES)
8. Académie Nationale des Sciences Arts et Lettres du Bénin (ANSALB)

AUTRES STRUCTURES

9. Association des Jeunes Scientifiques du Bénin (AJSB)
10. Ordre des Jeunes Leaders Africains
11. Fédération des Associations des Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB)
12. Centre pour le Volontariat, l'Entrepreneuriat, la Recherche et les Innovations de l'Université d'Abomey Calavi (CVERI/UAC)
13. ONG Aide au Développement Educatif et Environnemental (ADEE)
14. Groupe de Recherches et d'Action pour le Développement de la Femme au Bénin (GRAD-FB)
15. Centre de Développement Economique Local (CDEL ONG)
16. RIFONGA BENIN
17. SOCIAL WATCH BENIN
18. ONG ALCRER
19. ONG RAYON DE SOURIRE
20. SH CONSEILS
21. CABINET YOD
22. SOCIETE LES NIDS DE DIEU SARL
23. ETS GLOUGLOU

TABLE DES MATIERES

STRUCTURES COLLABORATRICES	2
TABLE DES MATIERES	3
RESUME ANALYTIQUE	7
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	9
LISTE DES TABLEAUX	10
LISTE DES FIGURES	11
LISTE DES GRAPHIQUES	12
LISTE DES ENCADRES	13
I. CADRE INTRODUCTIF DE L'ETUDE	14
I-1 Contexte et justification	14
I-2. Objectifs de l'étude	16
I-2-1. Objectif global	16
I-2-2. Objectifs spécifiques	16
II. CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE	17
II-1. Quelques précisions conceptuelles	17
II-2. Cadre théorique de l'étude	22
II-2-1. L'apport des sciences sociales dans la sphère entrepreneuriale et d'employabilité des jeunes	22
II-2-2. Quelques paradigmes théoriques liés à l'entrepreneuriat et à l'emploi dans le domaine des sciences sociales	24
II-2-3. Le cadre intégrateur du développement du secteur privé : un paradigme innovant	25
II-3. Cadre méthodologique de l'étude	27
II-3-1. Principales phases de la démarche méthodologique	27
II-3-2. La collecte de données	28
II-3-3. Traitement, analyse des données et rédaction du rapport	28
II-3-4. Difficultés rencontrées et limites de l'étude	29
III. PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS DE L'ETUDE	30
III-1. Etat des lieux de l'emploi et du chômage au Bénin	30
III-1-1. Contexte sociodémographique et politique	30
III-1-2. Cadre macro-économique	32
III-1-3. Caractéristiques et Evolution récente de l'économie béninoise	32
III-1-4. Dynamisation du secteur privé et développement des entreprises	34

RAPPORT BENIN

• • •

III-1-5. Situation de l'emploi et du chômage au Bénin de nos jours	35
III-2. Analyse des politiques publiques nationales de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes au Bénin	38
III-2-1. Politiques de promotion de l'entrepreneuriat féminin en Afrique	38
III-2-2. Contraintes et atouts de la promotion de l'entrepreneuriat féminin au Bénin	40
III-2-3. Les atouts pour la promotion de l'Entrepreneuriat féminin au Bénin	44
III-3. Politiques de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes au Bénin	45
III-3-1. Cadre national en faveur de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes	45
III-3-2. Les dispositifs généraux de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin	46
III-4. Les acteurs institutionnels/politiques, projets et programmes de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes	50
III-4-1. Ministère des Petites et moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi (MPMEPE)	50
III-4-3. Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP)	57
III-4-4. Ministère du Plan et du Développement (MPD)	58
III-4-5. Le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM) : Documents de politiques, de Projets/programmes et structures sous tutelle	59
III-4-6. Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle (MESTFP)	62
III-4-7. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique (MESTFP)	63
III-4-8. Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP)	63
III-4-9. Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC)	64
III-4-10. Ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS)	65
III-4-11. A la Présidence de la République	65
III-4-12. La Stratégie nationale de l'enseignement et la formation techniques et professionnelles (EFTP)	67
III-4-13. Les dispositifs spécifiques de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminins	68
III-4-14. Autres projets et programmes ayant travaillé dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes	71
III-4-15. Incidence et profil du chômage	75
III-4-16. Les jeunes dans le marché de l'emploi	78
III-4-17. Conditions de travail et pauvreté	79

RAPPORT BENIN



III-4-18. La gouvernance	79
III-4-19. Système d'information du marché de l'emploi.....	80
III-5. Analyse SWOT des politiques publiques nationales, des stratégies, des projets et programmes de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes	81
III-6. Entrepreneuriat féminin et employabilité des jeunes : Indicateurs sexo-spécifiques, déterminants et typologie des secteurs d'intervention	85
III-6-1. Caractéristiques sociodémographiques des enquêtés (Sexe, âge, niveau d'études).....	85
III-6-2. Typologie des secteurs d'intervention des femmes et des jeunes entrepreneurs	87
III-7. La connaissance des politiques publiques ou des structures en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin	90
III-7-1. Appréciation des sources d'information sur les publiques de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin	90
III-7-2. Appréciation des structures et des services offerts par les institutions en charge de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes	92
III-8. Portée des services d'accompagnement des services publics au Bénin : cas de l'ANPE	94
III-8-1. Possibilité d'insertion des bénéficiaires des programmes de l'ANPE	95
III-8-2. Trajectoires d'insertion des Bénéficiaires de l'ANPE	98
III-8-3. Adéquation des profils aux besoins du marché	99
III-9. Défis et enjeux de la promotion de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin au Bénin	101
III-9-1. Défis liés à l'entrepreneuriat féminin	101
III-9-2. Défis liés à l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes	101
III-9-3. Contraintes liées au financement de l'emploi et à l'entrepreneuriat féminin au Bénin	107
III-9-4. Enjeux liés à l'emploi et à l'entrepreneuriat féminin au Bénin	108
III-10. Plan d'action lié à l'emploi et à l'entrepreneuriat féminin	110
III-11. Stratégies opérationnelles découlant de la recherche	111
III-11-1. Former pour l'auto-emploi et une rapide insertion	111
III-11-2. Créer un capital entrepreneurial pour les femmes et les jeunes en quête d'emploi.....	112
III-11-3. Lever les barrières socioculturelles - Lobbying et plaidoyer.....	112
III-11-4. Créer un cadre de concertation efficace des différents acteurs d'interventions	114
III-11-5. Mettre en place un Cadre facilitateur de Conseils Scientifiques au gouvernement.....	114

RAPPORT BENIN



III-11-6. Collecter les données et analyser	114
III-11-7. Suivre et évaluer les changements induits	114
CONCLUSION	115
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	117
ANNEXES	120



CODE-Africa

Conseil pour le
développement de
l'Afrique

RESUME ANALYTIQUE

La présente étude intitulée « Promotion du Conseil Scientifique aux Gouvernements à travers les Institutions nationales et sous régionales de Conseil en Afrique de l’Ouest et du Centre », a été commanditée par le Conseil Economique, Social et Environnemental du Sénégal et de l’Académie Nationale des Sciences et Techniques du Sénégal en collaboration avec le Centre de Recherche pour le Développement International du Canada et les Fonds de Recherche du Québec. Couvrant les douze (12) départements que compte la République du Bénin, elle a permis non seulement de mieux connaître les différents acteurs béninois sur les thématiques de l’employabilité des jeunes et de l’entrepreneuriat féminin mais également de mettre en lumière les divers succès et échecs des politiques menées.

Etant une étude descriptive à visée analytique à la fois qualitative et quantitative avec à la clé une analyse SWOT, elle vise à mettre à la disposition de l’Académie Nationale des Sciences et Techniques du Sénégal (ANSTS), des indicateurs et stratégies afin de pouvoir renforcer les capacités techniques d’aide à la décision des scientifiques et des membres des institutions de Conseils dans les pays de la sous- région d’Afrique de l’Ouest et Centre, en vue d’appuyer les décisions gouvernementales de haut niveau par des connaissances technicoscientifiques probants sur les politiques publiques en action.

La démarche méthodologique adoptée est participative et comportant trois (03) étapes essentielles à savoir :

- La préparation (recherche documentaire, confection des outils, échantillonnage) ;
- La collecte des données qualitatives et quantitatives sur le terrain ;
- L’analyse des données et la rédaction du rapport.

Au terme de la collecte des données, 165 acteurs et 234 bénéficiaires des programmes d’appui à l’emploi salarié et à l’emploi indépendant de l’ANPE des cohortes de 2013 à 2015 ont été interviewés. Les difficultés rencontrées sont liées à l’accès aux informations, à l’actualisation des données et des statistiques et à la disponibilité des acteurs en ces temps de covid-19.

De l’état des lieux sur la thématique, il ressort que les problématiques de l’emploi des jeunes et l’entrepreneuriat féminin sont bien connues des autorités, des acteurs et instances dans leur effectivité. Toutefois, les statistiques disponibles sur l’employabilité des jeunes ne sont pas actualisées depuis 2011. Quant aux statistiques relatives à l’entrepreneuriat des femmes, elles restent éparses. Sur sa population potentiellement active, le Bénin présentait en 2007, un taux d’activité globale de 53%. Elle permet cependant de remarquer que dans la catégorisation des actifs, le salariat est peu abondant (5,5%). Bien qu’étant signataire de plusieurs conventions et accords internationaux sur la promotion et la protection de l’emploi et surtout des jeunes, il n’existe pas encore de législation nationale spécifique relative à l’employabilité des jeunes.

RAPPORT BENIN



La présente étude a aussi permis de faire la lumière sur les acteurs, les institutions et structures aussi bien publiques que privées ainsi que sur les différentes relations qui s'établissent pour rendre effective l'entrepreneuriat féminin et l'emploi des jeunes.

L'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin constituent de plus en plus une préoccupation majeure pour tous de façon générale et de manière particulière pour les Etats africains au Sud du Sahara. Ces deux thématiques peuvent se résumer à l'unique thématique de l'emploi des jeunes. L'évolution des pensées relatives à la recherche de solutions ont conduit après les différentes politiques de développement et surtout le Programme d'Ajustement Structurel (PAS) qu'ont connu la majorité des pays africains à des politiques d'orientations et de stratégies de réduction de la pauvreté participatives des jeunes et des femmes. La réduction de la pauvreté ne saurait alors exclure le bien-être de la population avec pour corolaire la prise en compte de l'employabilité de la jeunesse et de l'entrepreneuriat féminin. Ces deux préoccupations sont importantes pour plusieurs auteurs en sciences sociales, des Organisations Internationales (Banques Mondiales, PNUD, FMI...) et surtout des politiques de développement des pays de l'Afrique en général et de façon spécifique du Bénin. Réaliser une telle étude, apparaît primordiale pour apporter un éclairage à la fois actuel et prospectif. C'est pour cette raison que la Politique Nationale de l'Emploi est considérée comme un cadre conceptuel et opérationnel pouvant faciliter une cohérence, une harmonisation et un meilleur impact des actions reliées à l'égalité entre les femmes et les hommes, les jeunes à travers les réformes nationales et sectorielles dans la recherche de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin. Toute chose qui amènera à relever les défis majeurs à savoir : la transformation structurelle de l'économie, la réforme du système éducatif, la réforme du dispositif de promotion de l'emploi, la territorialisation de la gouvernance de la promotion de l'emploi, la disponibilité régulière d'informations fiables sur le marché du travail et la généralisation de la prévoyance sociale.

Pour ce faire, il s'est avéré nécessaire de prendre en compte les dimensions préventive, conjoncturelle et structurelle de la promotion de l'emploi. Ce passage obligé et transformateur de l'Etat providence en un Etat au service du développement des entreprises privées, créatrices de richesses et d'emplois à un Etat qui soutient les initiatives à la base dans les secteurs porteurs de croissance économique urbaine et rurale reste capital.

A cet égard, l'Etat béninois peut sur la base de ses politiques macroéconomiques et sectorielles impulser un impact réel sur la dynamique économique nationale à travers une bonne gouvernance et garantir les conditions favorables à la création d'entreprises, de richesses et d'emplois par le secteur privé. Ainsi, aussi bien les femmes que les jeunes seront dotés d'aptitudes techniques et managériales. Renforcés dans leur pouvoir de négociation, ils vont s'insérer dans une dynamique de création de lobbys de femmes et jeunes entrepreneurs susceptibles de drainer des mouvements afin de susciter la motivation chez leurs pairs et de les encourager à créer des entreprises à fortes ambitions, innovantes et pertinentes dans leurs choix stratégiques.

RAPPORT BENIN



LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

ACF	:	Association et Coopératives de Femmes
ANPE	:	Agence Nationale Pour l'Emploi
ANSTS	:	Académie Nationale des Sciences et Techniques du Sénégal
APIEx	:	Agence de Promotion des Investissements et des Exportations
CCIB	:	Centre Consulaire d'Industrie du Bénin
CESE	:	Conseil Economique, Social et Environnemental du Sénégal
CRDI	:	Centre de Recherche pour le Développement International
DAT	:	Dépôt A long Terme
DNPEJ	:	Direction Nationale de la Protection de l'emploi des Jeunes
FAO	:	Fonds des Nations Unies pour l'Agriculture
FFOM	:	Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces
FRQ	:	Canada et les Fonds de Recherche du Québec
GIE	:	Groupements d'Intérêt Economique
GUFE	:	Guichet Unique de Formalisation des Entreprises
IMF	:	Institutions de Micro Finance
INSAE	:	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
MDS	:	Matrice de Diagnostic Stratégique
MEF	:	Ministère de l'Economie et des Finances,
MESTFP	:	Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle
MTFP	:	Ministère du Travail et de la Fonction Publique
ODD	:	Objectifs pour le Développement Durable
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
PAG	:	Programme d'Action du Gouvernement
PAG	:	Plan d'Actions du Gouvernement
PC2D	:	Programme de Croissance pour le Développement Durable
PEJ	:	Projet Emploi Jeunes
PND	:	Plan National De Développement
PNE	:	Politique Nationale de l'Emploi
PSE	:	Plan Sectoriel de l'Education
SFD	:	Services Financiers Décentralisés
SWOT	:	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats</i>

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I: Quelques comportements de l'entrepreneur selon Schmitt, C, 2006.....	21
Tableau II: Caractéristiques d'éducation des jeunes et des femmes au Bénin	31
Tableau III: Evolution de quelques agrégats macroéconomiques	34
Tableau IV : Taux d'activité selon le milieu de résidence.....	35
Tableau V : Situation de l'emploi par catégorie de population et par grands secteurs institutionnels en 2019.	36
Tableau VI: Taux de chômage selon le lieu de résidence.....	37
Tableau VII: Structures de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat au Bénin	70
Tableau VIII: Analyse FFOM (Forces – Faiblesses – Opportunités - Menaces)	83
Tableau IX: Typologie des secteurs d'intervention entrepreneuriale des femmes	88
Tableau X: Facteurs influençant le développement de l'entrepreneuriat féminin au Bénin.....	89
Tableau XI: Quelques réalisations du PTA	94
Tableau XII: Programme d'appui à l'emploi salarié.....	95
Tableau XIII: Le programme d'appui à l'emploi indépendant	95
Tableau XIV: Répartition des bénéficiaires selon le sexe et l'âge	96
Tableau XV: Statistiques sur le temps mis pour la première insertion.....	97
Tableau XVI: Evolution de l'offre et de la demande d'emplois	99
Tableau XVII: Répartition des bénéficiaires orientés selon le statut	100
Tableau XVIII: Répartition des demandes et des offres selon le diplôme	100
Tableau XX : Niveau d'expérience spécifié dans les offres.....	101
Tableau XXI : Poids des contributions par source de financement.....	105
Tableau XXII : Programmes financés selon le milieu.....	106

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Le modèle théorique des déterminants qui influencent l'entrepreneuriat féminin 24
Figure 2: Schéma du développement du secteur privé 26
Figure 3: Les indicateurs de la matrice SWOT 82
Figure 4 : Schéma d'organisation de cohérence et de synergie institutionnelle et opérationnelle pour l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin..... 111



CODE-Africa

Conseil pour le
developement de
l'Afrique

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique N° 1: Evolution du taux de croissance	33
Graphique N° 2: Taux de chômage des 15-29 ans par niveau d'étude.....	35
Graphique N° 3: L'âge des personnes enquêtés.....	85
Graphique N° 4: Sexe des enquêtés	86
Graphique N° 5: Niveau d'études des enquêtés	86
Graphique N° 6: Le statut d'occupation des enquêtés	87
Graphique N° 7: Informations sur les politiques publiques de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin	90
Graphique N° 8: Les sources d'information liées aux politiques publiques sur l'emploi des jeunes et à l'entrepreneuriat féminin	91
Graphique N° 9: Connaissance par les enquêtés des structures qui assurent ou facilitent l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin.....	91
Graphique N° 10: Informations sur les structures travaillant dans l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin au Bénin.....	92
Graphique N° 11: Perception des acteurs sur les services offerts par les institutions en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin.....	93
Graphique N° 12: Difficultés rencontrées par les jeunes en quête d'emploi et des femmes en quête d'entreprendre ayant bénéficié des appuis techniques de certaines institutions.....	93
Graphique N° 13: Etat de satisfaction des bénéficiaires des services offerts par les institutions en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat	94
Graphique N° 14: Répartition des bénéficiaires par cohorte	95
Graphique N° 15: Répartition des bénéficiaires selon leur préférence à l'emploi	96
Graphique N° 16: Répartition des bénéficiaires selon le type d'insertion.....	97
Graphique N° 17: Différentes trajectoires des bénéficiaires après le stage à l'ANPE	98
Graphique N° 18: Le financement des projets à l'ANPE	104
Graphique N° 19: Le financement des projets du FMN	104

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1: Relevé du Conseil des ministres du 29 janvier 2020..... 74



CODE-Africa

Conseil pour le
developement de
l'Afrique

I. CADRE INTRODUCTIF DE L'ETUDE

I-1 Contexte et justification

L'économie de marché accorde une importance capitale à l'entrepreneuriat, au vu de son rôle créateur de richesse et d'accélérateur de croissance. A ce titre, Baumol (1990) montre que si le nombre total d'entrepreneurs varie dans les sociétés, leur contribution à la croissance varie encore plus selon leur allocation dans le temps et l'espace entre des activités plus ou moins productives selon les périodes et les cultures étudiées.

L'entrepreneuriat recouvre les activités qui concourent à la formation et la croissance d'une entreprise, dont la conséquence première est la création de valeur (richesse, emploi) (OIT, 2016). De ce fait, l'égalité entre les femmes et les hommes est à la fois un droit fondamental et un atout économique. Cependant, le constat est que les femmes représentent plus de la moitié de la population et constituent en même temps la majorité des pauvres de la planète. Elles produisent la moitié des aliments, ne gagnent que 10 % du revenu total, possèdent moins de 2 % des terres et reçoivent moins de 5 % des prêts bancaires (FAO, 2011)¹.

Les thématiques de l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin se basent sur l'héritage historique de place sociale et du rôle du jeune et de la femme. Elles portent également sur une pluralité de perceptions tant sur les plans macro-économiques que social (conditions de vie des familles, employabilité des jeunes diplômés, les liens entre la femme, le jeune et la pauvreté). Pour les penseurs du développement des années 50, seule la croissance économique axée sur la participation de tous les acteurs permettrait une amélioration des conditions de vie des populations pauvres (Ehrhart, 2006).

Au Bénin, à l'instar des autres pays africains, le secteur public qui a assuré la croissance et l'emploi de la plupart des économies nationales, est à bout de souffle. Le secteur privé a désormais pris le relai. Malheureusement, ce dernier ne peut offrir des perspectives d'emplois à tous les jeunes, en particulier les jeunes et les femmes. L'auto-emploi par l'entrepreneuriat semble désormais s'imposer comme l'une des voies les plus crédibles pour la création de nombreux emplois durables pour les jeunes. Les politiques et stratégies de croissance et de réduction de la pauvreté successivement élaborées au Bénin, intègrent la création de l'emploi par la promotion de l'entrepreneuriat pour les jeunes en général et une attention particulière pour les femmes en particulier.

Si les jeunes détenteurs d'un diplôme surtout supérieur et la féminisation des initiatives entrepreneuriales demeurent de plus en plus des sujets de préoccupations mondiales, leur intérêt au Bénin est caractérisé par un accroissement continu du taux de chômage des jeunes diplômés sans emploi et de la difficile émergence des entreprises de femmes. La récurrence du problème

¹ FAO, 2011, The state of food and agriculture 2010-11, Women in agriculture : closing the gender gap for development, <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm>

RAPPORT BENIN



non seulement interpelle mais aussi exige des initiatives pour des solutions novatrices. Les jeunes constituent la frange la plus importante de la population tant au niveau de la population totale que de la population active (estimée à 50% de la population totale), avec de très faibles perspectives d'employabilité et de création d'entreprise. La population active passerait de 2,7 millions en 2000 à 4,4 millions en 2025 (Banque Mondiale, 2018).

Cette situation nécessiterait la création d'environ cent dix mille (110.000) emplois en moyenne par an pendant cette période dans presque tous les domaines à savoir : la santé, l'éducation, la culture, la communication, l'environnement, le sport, les loisirs... Toutefois, le système de formation de la jeunesse est de plus en plus décrié. En effet, les formations données ne répondent plus au marché de travail béninois. Elles sont presque toutes orientées vers des formations qualifiantes permettant d'accéder au marché du travail avec de la chance que par la détention d'un diplôme.

En ce qui concerne les jeunes diplômés, les différentes études sur leur insertion (Scott, 2014) ont montré qu'ils rencontrent d'énormes difficultés. En dépit des réalités les plus évidentes, ils nourrissent pour la plupart, l'espoir caché d'un emploi dans la fonction publique. Cette situation annihile tout esprit d'initiative d'entreprise qu'elle soit masculine ou féminine. Le paradoxe actuel se prêtant à l'observation est celui de la coexistence d'une économie insuffisamment satisfaite en qualification adéquate avec un important taux de chômeurs de hauts niveaux. La nécessité de renforcer l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin devient plus d'urgence. Les jeunes qui sortent de l'école sont de plus en plus exposés à un risque élevé et prolongé d'inactivité et d'exclusion du travail. Pour ce faire et pour espérer que les initiatives en cours des pouvoirs publics permettent d'améliorer les rendements de la formation des jeunes en réduisant l'écart entre les formations et les attentes des structures pourvoyeuses d'emplois.

Au Bénin, les politiques de l'emploi pour l'essentiel renvoient à un ensemble de mesures étatiques et de stratégies visant à agir sur l'emploi. Leurs missions et attributions sont cependant, diverses même si elles convergent toutes vers la création d'emplois. Elles peuvent se résumer en 4 grandes catégories à savoir :

- les dispositifs de gestion de l'information sur le marché du travail et de l'emploi ;
- les dispositifs publics d'incitation directe à l'emploi par les programmes d'insertion, la formation, le conseil, le crédit, etc.
- les dispositifs publics de soutien indirect (qui n'ont pas pour vocation initiale la promotion de l'emploi mais dont les actions concourent au relèvement qualitatif et quantitatif du niveau d'emploi) ;
- les dispositifs associatifs d'incitation directe à l'emploi par la création d'unité d'entreprise.

C'est donc conscient de ce fait que l'Etat béninois a décidé d'apporter des réponses appropriées en intégrant l'égalité des sexes dans ses politiques et programmes prioritaires d'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin. De même, investir dans les jeunes et les femmes est l'un des moyens les plus efficaces pour réduire les inégalités et accroître l'égalité et promouvoir la

croissance économique inclusive et durable. Cette approche est confortée par l'engagement d'ANSTS à soutenir l'équité dans la recherche dans les domaines de l'entrepreneuriat féminin et l'emploi des jeunes avec à la clé le renforcement de capacités techniques en aide à la décision des scientifiques et des membres des institutions de conseil dans les sous-régions d'Afrique de l'Ouest et du Centre en matière d'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin

Le présent rapport est structuré en trois (03) parties interdépendantes que sont (i) le cadre introductif (ii) le cadre théorique et méthodologique et (iii) la présentation et l'analyse des données.

I-2. Objectifs de l'étude

I-2-1. Objectif global

L'objectif global de cette étude est de proposer pour le compte de la promotion du Conseil Scientifique des Gouvernements, des stratégies pertinentes et de qualité pour renforcer les capacités techniques en aide à la décision des scientifiques et des membres des institutions de conseil dans les sous-régions d'Afrique de l'Ouest et du Centre.

I-2-2. Objectifs spécifiques

De façon spécifique, il s'agit :

- d'identifier les différents contextes d'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin ;
- d'appréhender les aspirations des jeunes en matière de leur employabilité ainsi de celles de l'entrepreneuriat féminin ;
- de définir les filières objectivement porteuses du moment et des années à venir en lien avec la formation des jeunes de l'entrepreneuriat féminin ;
- de définir les compétences/profils recherchés par les entreprises et le service public en termes de qualification, d'expériences, de capacités, d'aptitudes et d'attitudes ;
- de présenter la politique, la vision et les limites de l'Etat béninois en matière d'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin en lien avec les Objectifs du Développement Durable ;
- de présenter les politiques de financement de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin et les difficultés afférentes ;
- d'exposer toutes les exigences du développement durable en matière d'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin (exigences légales, formation, profils/compétences, techniques en termes d'infrastructures et d'équipement) ;
- d'analyser les écarts entre les effectifs des jeunes employés ou sous-employés et ceux non actifs ainsi que les effectifs des femmes entrepreneures et de celles non-actives par cette étude avec les 6 points indiqués plus haut des spécifiques ;
- de proposer un plan de réduction des écarts analysés à court, à moyen et long termes.

II. CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE

II-1. Quelques précisions conceptuelles

De nombreuses réflexions ont abouti à la mise en place par le gouvernement béninois, d'instruments divers en vue de la prise en charge de l'insertion professionnelle des jeunes. Toute chose qui s'est révélée au fil des années comme un véritable défi. Pour ce faire, l'objectif de trouver des solutions durables au problème de l'emploi et du chômage s'est avéré nécessaire à travers l'élaboration d'une politique nationale. Dans cette dynamique, il est indéniable qu'un certain nombre de concepts soient clarifiés car le milieu entrepreneurial, quoiqu'on dise est fortement influencé par la rhétorique des politiques et est constamment à l'épreuve d'un vocabulaire parfois inapproprié au champ social. Etant entendu que les concepts sont porteurs de sens et parfois ceux utilisés rendent compte des idéologies, c'est-à-dire des conceptions faites de la réalité, il s'avère nécessaire de circonscrire certains concepts clés utilisés dans ce travail et de faciliter leur compréhension. C'est dans ce contexte que Durkheim (1984 : 34) déclarait :

« La première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il traite afin que l'on sache et qu'il sache bien de quoi il est question. C'est la première et la plus indispensable condition ».

○ **Employabilité**

Parler d'employabilité et surtout d'**employabilité des jeunes**, c'est toucher une préoccupation majeure qui anime les débats aujourd'hui. L'emploi des jeunes fait partie intégrante des Objectifs pour le Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030 dont dépend la réalisation d'autres objectifs, notamment la réduction de la pauvreté.

- Ainsi, selon Valter Nebuloni (2012), l'**employabilité** est "*cruciale pour permettre aux jeunes d'occuper un travail décent et de s'adapter au changement, et pour permettre aux entreprises d'adopter les nouvelles technologies tout en devenant plus productives et durables*".
- Alain Fino (2012) dira que l'**employabilité** est « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... Elle dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur ».
- Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle »². Les entreprises, dans une démarche d'équité sociale, doivent offrir des informations à leurs salariés en vue du développement de leur employabilité : formation professionnelle et acquisition de compétences,

RAPPORT BENIN



développement personnel, opportunités de carrière et de mobilité, résolution des problèmes, bilan de compétences...

- Mansfield (2001) l'a défini comme la probabilité de trouver un emploi ou la probabilité de sortir du chômage. La notion d'employabilité n'est pas nouvelle car l'idée a été émise au début du XXIème siècle au Royaume-Uni par Beveridge (1909).

L'employabilité présente plusieurs sens. Elle peut être considérée comme moyen qui favorise la disponibilité du travail et l'adaptation aux changements sociaux et technologiques dans le domaine ; comme capacité d'évolution autonome en vue de réaliser le potentiel intrinsèque de l'individu ; aptitude à trouver et exercer du travail sur un long terme, en s'adaptant aux changements qui surviennent au cours de la période. Cette dernière considération est celle prise en compte dans le cadre de ce travail.

- **Activités entrepreneuriales** : « toutes les activités effectuées en dehors du ménage, qui permettent à la femme de faire suffisamment de profits pour au moins maintenir son activité »². Ces activités sont classées de l'agriculture de subsistance aux multinationales, mais impliquent en général des activités à petite échelle, moyennant peu de capital et de technologie. Ce sont notamment le commerce (qui est d'ailleurs l'occupation la plus répandue), la couture, le tissage, la vente des fruits et légumes, la petite industrie de transformation, la teinture, les buvettes, la coiffure, la poterie, la restauration, etc.

Emploi et concepts liés

- **Chercheur d'emploi** : Personne active inoccupée à la recherche d'un emploi, ou initiant des actions en vue de son insertion socioprofessionnelle.
- **Emploi** : Toute occupation professionnelle légale et rémunérée, répondant à un besoin social, économique, solvable exercée à titre personnel ou pour le compte d'autrui.
- **Chômage** : Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le chômage est la situation de la main-d'œuvre disponible à travailler qui est à la recherche d'un emploi mais ne réussit pas à en trouver. La définition du chômage et de ce qu'est la main-d'œuvre disponible à travailler varie toutefois selon les pays. En milieu agricole, par exemple, les données d'une enquête peuvent changer de façon importante selon la période de l'année où elle a lieu.

Processus d'insertion

- L'**insertion** et l'emploi sont deux terminologies aux contours distincts. Pour Barlet et d'Aiglepierre (2020), l'insertion sous-tend le concept de processus, d'évolution progressive passant par un ensemble d'étapes, plus ou moins planifiées et de natures différentes

² Les femmes entrepreneures au Sahel, LENT et OUEDRAOGO (1993)

RAPPORT BENIN



(formation, auto-activité, emplois plus ou moins formels, inactivité, etc.) qui lui permet de transiter vers la vie active.

- Au-delà des caractéristiques individuelles, l'insertion dans la vie active est largement influencée par les règles coutumières et légales, les institutions, l'histoire et la culture (OIT, 2014 ; AFD, 2011). Ainsi le parcours d'insertion des jeunes femmes serait différent de celui des jeunes hommes à cause des considérations genre, des normes sociales, culturelles et familiales qui continuent de peser sur la jointe féminine en Afrique.
- A base de ce processus qui est une combinaison d'étapes (études-activités-chômage), on dénombre une diversité de trajectoires d'insertion des jeunes et des femmes (Le Bissonais ; 2010).

Entrepreneuriat et concepts liés

- Le concept de l'**entrepreneuriat** a été développé par l'économiste Joseph Schumpeter (1950). Pour lui, un entrepreneur est une personne qui veut et qui est capable de transformer une idée ou une invention en une innovation réussie. L'entrepreneuriat conduit à une « destruction créatrice » dans les marchés et les secteurs de l'économie parce que de nouveaux produits et modèles économiques arrivent et remplacent les anciens. Ainsi, la destruction créatrice est à l'origine du dynamisme industriel et de la croissance à long terme.
- Pour **Frank Knight (1967)** et **Peter Drucker (1970)**, l'entrepreneuriat consiste à prendre des risques. L'entrepreneur est une personne qui est prête à risquer sa carrière et sa sécurité financière pour mettre en œuvre une idée, à investir son temps et son capital dans une entreprise risquée.
- **Verstraete et Fayolle (2005)** proposent la définition suivante : **l'entrepreneuriat** est une « initiative portée par un individu (ou plusieurs individus s'associant pour l'occasion) construisant ou saisissant une opportunité d'affaires, dont le profit n'est pas forcément d'ordre pécuniaire, par l'impulsion d'une organisation pouvant faire naître une ou plusieurs entités, et créant de la valeur nouvelle pour des parties prenantes auxquelles le projet s'adresse ». Afin de rendre compte de la complexité du phénomène, quatre principaux paradigmes ont été développés par ces auteurs à savoir *l'opportunité, la création de valeur nouvelle, l'innovation et l'impulsion d'une organisation*.
- **Paturel (2007)**, quant à lui, propose une définition syncrétique : « l'entrepreneuriat est, à partir d'une idée, l'exploitation d'une opportunité dans le cadre d'une organisation impulsée, créée de toutes pièces ou reprise dans un premier temps, puis développée ensuite, par une personne physique seule ou en équipe qui subit un changement important dans sa vie, selon un processus qui aboutit à la création d'une valeur nouvelle ou à

RAPPORT BENIN



l'économie de gaspillage de valeur existante ». Dans cette perspective, l'entrepreneuriat est indissociable de l'approche projet.

Dans le cadre de ce travail, l'une ou l'autre de ces considérations : saisi d'opportunités d'affaires, prises de risques, processus innovant, ... est considérée comme de l'entrepreneuriat.

- Selon **Pierre Duhamel (1988)**, « un entrepreneur, c'est quelqu'un qui est porté par une vision et qui veut en faire un projet, puis une entreprise ; c'est quelqu'un qui "sent" un besoin dans le marché et veut apporter quelque chose de nouveau ; c'est un optimiste qui croit en lui-même ; c'est celui qui préfère foncer dans le tas que de se perdre dans des analyses trop compliquées ».
- **Entreprenariat féminin** : il se définit comme la création et le développement d'entreprise par les femmes. Il est l'ensemble de moyens humains et matériels concourant, sous la direction d'une femme, à la réalisation d'un objectif économique. L'entreprenariat féminin désigne également une activité économique réalisée et dirigée par une femme (INSAE ,2016)

- **L'entreprise : définition, finalités et classification**

L'entreprise est une unité économique et juridique qui a pour principale fonction la production de biens et services destinés à être vendus sur un marché. L'activité d'une entreprise peut être décomposée en deux phases distinctes :

- l'activité productive, c'est à dire la création de biens ou services ;
- l'activité de répartition des richesses en contrepartie des biens ou services.

Classification des entreprises

Il existe plusieurs façons de classer une entreprise. Parmi lesquelles, on cite :

- la classification des entreprises selon la nature économique ;
 - la classification des entreprises selon la taille ;
 - la classification juridique.
- **Femme entrepreneure** : femme qui, seule ou avec des partenaires, a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise, qui en assume les risques et les responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe quotidiennement à sa gestion courante³.
 - Selon Belcourt, Burke et Lee-Gosselin (1991), l'**entrepreneure**, c'est : « cette femme qui recherche l'épanouissement personnel, l'autonomie financière et la maîtrise de son existence grâce au lancement et à la gestion de sa propre entreprise ».

³ Dina Lavoie (1988)

RAPPORT BENIN



- L'Université Coopérative Internationale (UCI), à partir des interventions de certaines femmes au Mali proposait en 1988 une liste de facteurs caractérisant les entrepreneures en Afrique. Il s'agit de **la personnalité, de la responsabilité, des relations personnelles, du sens des affaires, de la confiance, de la philosophie** qui sous-tend l'esprit entrepreneurial et de la compétence.
- Les apports de l'entrepreneuriat à la société et à l'économie ne sont plus à démontrer, « elles concernent la création d'entreprises, la création d'emplois, l'innovation, le développement de l'esprit d'entreprise dans les entreprises, et les organisations et l'accompagnement de changements structurels (Fayolle, 2004).

Le tableau ci-après illustre bien les comportements d'un entrepreneur selon Schmitt (2006).

Tableau I: Quelques comportements de l'entrepreneur selon Schmitt, C, 2006

Dimension	Comportements de l'entrepreneur	Comportements du gestionnaire
Orientation stratégique	Il est stimulé par toute opportunité d'affaire nouvelle	Il est guidé principalement par le contrôle de ressources
Délai de réaction vis-à-vis des opportunités	Délai extrêmement court parce qu'il est orienté vers l'action	Délai est très importante raison de la recherche d'une réduction des risques
Investissements en ressources	Il utilise d'une façon optimale les ressources dans un processus comprenant de nombreuses étapes	Il utilise l'ensemble des ressources nécessaires à la transformation de l'opportunité en une seule étape avec un investissement globale.
Contrôle de ressources	L'entrepreneur utilise des ressources qui, en règle générale ne l'appartiennent pas.	Le gestionnaire est propriétaire des ressources utiles.
Structure de l'entreprise	L'entrepreneur met en place des structures horizontales avec des réseaux informels	Le gestionnaire s'appuie sur une structure très hiérarchisé et bureaucratique

Source : Schmitt, C, 2006.

- **De l'entrepreneuriat à l'intrapreneuriat selon Moreau et Raveleau, 2006**

L'intrapreneuriat est l'initiative d'un individu en interaction avec une entreprise existante qui crée une nouvelle organisation ou la renouvelle par développement de nouvelles activités ou introduction d'autres formes d'organisation. L'entrepreneur et l'intrapreneur évoluent dans des

RAPPORT BENIN



contextes différents, par exemple dans le type de risque encouru. L'entrepreneur engage ses biens personnels alors que l'intrapreneur en prenant en charge le développement d'une innovation dans le cadre d'une grande entreprise engage sa crédibilité personnelle, à aucun moment, il ne perd pas de l'argent sauf s'il investit une partie de son capital à la réalisation du projet. D'autres divergences existent cependant entre les deux acteurs notamment en ce qui concerne les gratifications (financières ou non) éventuelles qu'ils obtiendront en fonction de leurs efforts. L'entrepreneur peut escompter récupérer l'ensemble des gains générés alors que l'intrapreneur ne dispose d'aucune marge de manœuvre, le pouvoir de discrétion est laissé à son employeur quant au type d'avantage à octroyer. Certaines recherches ont montré que de nombreux intrapreneurs préféreraient bénéficier davantage de ressources pour développer d'autres projets plutôt que des avantages de type financier et/ou de promotion. Pour ce faire, un cadrage théorique de l'étude a été nécessaire.

Les services publics d'emploi (SPE) ou d'insertion (SPI)

- **Les SPE ou SPI** sont les structures qui interviennent dans l'encadrement, le pilotage et la mise en œuvre de ces services. L'ensemble des programmes et politiques peuvent être distingués par périmètre de responsabilité, du local au national voir l'international en passant par le sous régional, des plus proches aux plus éloignés des jeunes et de leurs besoins directs, des femmes compte tenu de leur spécificité.
- Barlet et d'Aiglepierre (2020) distinguent comme services mis à disposition par ces structures : la formation professionnelle, l'information, l'orientation, l'accompagnement, les services financiers et non financiers.

Cette étude a pour objectif général d'outiller davantage les décideurs publics en matière de prise en compte des dimensions technico scientifiques dans le processus décisionnel de définition, d'exécution et/ou d'évaluation des politiques publiques sur l'employabilité des jeunes et l'entreprenariat féminin.

II-2. Cadre théorique de l'étude

La perspective épistémologique et théorique dans le cadre de cette recherche se retrouve au cœur des réflexions qui articulent l'entrepreneuriat, les théories de l'entreprise ou de l'organisation (**Hernandez, 2002**) ainsi que celles qui découlent des sciences sociales. Une théorie de l'entreprise nourrit une façon de problématiser le phénomène entrepreneurial compris comme passage du projet d'entreprendre au projet d'entreprise (**Bréchet et al., 2010**).

II-2-1. L'apport des sciences sociales dans la sphère entrepreneuriale et d'employabilité des jeunes

Au vu des sciences sociales, plusieurs approches d'analyse de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi ont été inventoriées dans la littérature notamment l'approche par (i) les traits de la

RAPPORT BENIN



personnalité⁴, (ii) l'approche démographique, (iii) l'approche environnementale et (iv) l'approche interactionniste. Récemment, une nouvelle approche reposant sur le rôle central de « l'intentionnalité » dans le processus d'émergence organisationnelle a été développée (Onibon, 2016). Elle stipule que tout comportement intentionnel peut être prédit par l'intention d'avoir ce comportement. Ainsi, l'intention d'entreprendre peut s'expliquer par l'attrait que représente ce choix pour l'individu et de sa perception de la faisabilité du projet. Ce qui fonde les théories de l'action raisonnée (Ajzen, 1975; Ajzen et Fishbein, 1980) et du comportement planifié (Ajzen, 1985, 1987, 1991).

L'approche d'analyse des traits de personnalité cherche à savoir ce qui différencie l'entrepreneur des autres acteurs de la vie économique. Ainsi ont été testées avec fortunes diverses et des résultats parfois contradictoires le besoin d'accomplissement, la confiance en soi et le « locus of control », le goût pour l'indépendance et l'autonomie, l'aversion pour le risque.

Selon Ajzen (1991), Boissin et *al.* (2008), (cité par Onibon, 2016), les modèles d'intention désignent trois groupes de facteurs pour expliquer la décision de création d'entreprise. Il s'agit des :

- **attitudes associées au comportement** qui sont inhérentes à l'existence d'une idée ou d'un projet de création plus ou moins formalisé ainsi qu'à la recherche d'informations ;
- **les normes subjectives** qui peuvent s'exprimer par le besoin d'accomplissement, la recherche de l'autonomie, la propension à la prise de risque et l'existence de modèles d'entrepreneur ;
- **des perceptions du contrôle comportemental** qui se constituent à partir de l'accumulation des capitaux humain et financier issus des expériences professionnelles et associatives, des programmes ou des formations en entrepreneuriat, de l'accessibilité des ressources financières, des informations et conseils.

Bien que ces différents modèles se rapportent au champ de la psychologie sociale, la théorie du comportement planifié est une référence très utilisée par la majorité des recherches qui se sont penchées sur l'étude des comportements intentionnels. En effet, cette théorie attribue à l'intention une place centrale pour la prédiction du comportement. S'inspirant de la théorie de l'action raisonnée fondée par Ajzen et Fishbein (1980), la théorie du comportement planifié présente l'intention comme prédicateur du comportement. La figure suivante présente les déterminants qui influencent l'entrepreneuriat féminin et l'emploi des jeunes dans la société.

⁴ Cette théorie cherche à savoir ce qui différencie l'entrepreneur des autres acteurs de la vie économique

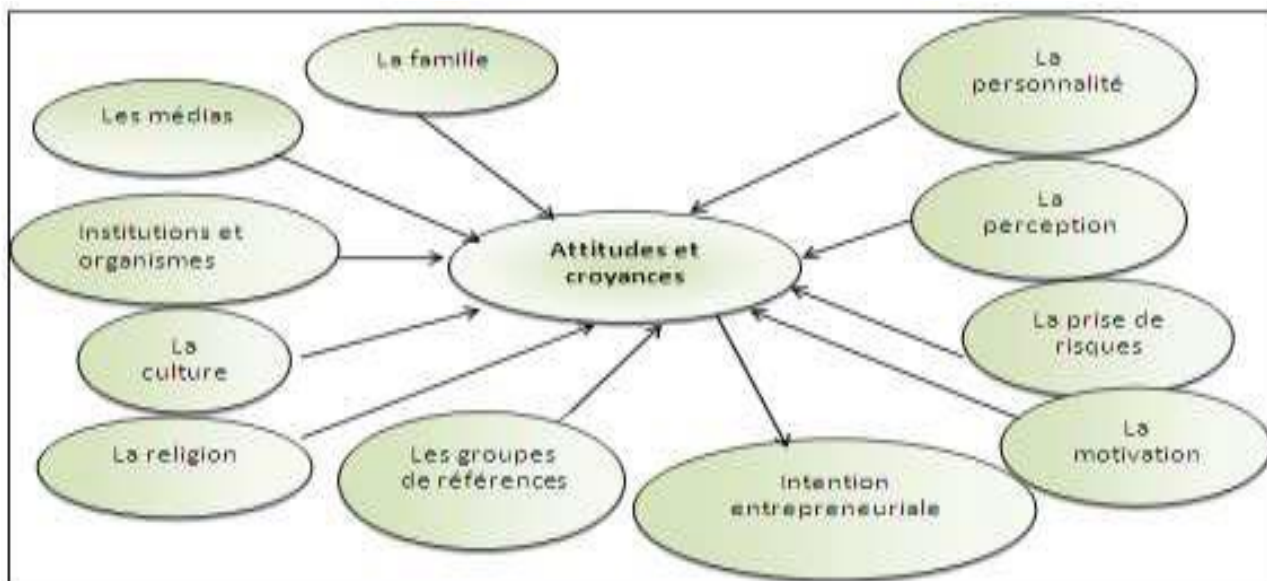


Figure 1: Le modèle théorique des déterminants qui influencent l'entrepreneuriat féminin

Source : BEN HABIB et al, 2016, tiré des cahiers du CREAD N°110.

II-2-2. Quelques paradigmes théoriques liés à l'entrepreneuriat et à l'emploi dans le domaine des sciences sociales

La vision prospective mise au service des décideurs depuis 1990, a amené le Bénin à réaliser des études prospectives qui lui ont permis de définir une marge de manœuvre en matière de gestion de développement durable avec une forte participation des populations. L'enjeu primordial dans cet exercice a consisté à inventer avec l'aide de la population, de nouveaux paradigmes de développement qui reposent à la fois sur ses réalités socio-culturelles propres et sur la croissance des incertitudes au sein des activités humaines. Tirillées par les grands courants classiques en sciences sociales et économiques, les questions de l'entrepreneuriat et de l'emploi se sont vues intégrées dans des paradigmes sociologiques ou psychologiques d'où le recours vers des théories spécifiques telles que :

- **La théorie du besoin social**

L'approche promue par Durkheim (1992) positionne l'entrepreneuriat et l'emploi avant tout comme un besoin social qui est centré sur un certain nombre d'idées, de sentiments et de pratiques. Donc, analyser l'entrepreneuriat féminin et l'employabilité des jeunes dans ce contexte revient à comprendre la structuration de la transmission des savoirs notamment le savoir-faire et le savoir-être, ce savoir-faire qui participe à la socialisation de l'individu.

- **La théorie de l'apprentissage social**

Issue de la Psychologie Sociale, cette théorie a été élaborée par Leyens en 1997. La théorie de l'apprentissage social vise à expliquer l'imitation et la reproduction de modèles comportementaux dans la société. En effet, si « l'éducation voire l'entrepreneuriat passe par l'acquisition d'aptitudes,

RAPPORT BENIN



le changement d'attitudes et de valeurs, l'assimilation de connaissances et d'informations, l'entrepreneuriat passe par l'acquisition d'expériences d'apprentissage, au sein d'un système particulier » (Gérard, 1999).

L'action entrepreneuriale est facteur de la liberté de l'esprit (un esprit libre) ainsi qu'à l'identification des voies par lesquelles les choix personnels et leur réalisation peuvent être optimisés (savoirs, savoir-faire, savoir-être (Zachariev, 2009).

o La théorie de l'équité entre les sexes

L'entrepreneuriat a pendant longtemps été considéré comme un problème d'individu. Il constitue plus que jamais un thème d'actualité majeur tant au niveau académique que managériale. Il peut être appréhendé à travers la création de valeur. Cette création de valeur a un impact micro-économique, c'est-à-dire sur l'entrepreneur lui-même et son environnement proche (profit, reconnaissance sociale) mais également macro-économique sur l'ensemble des acteurs parties prenantes (Kergoat, 1994). Les inégalités découlant de ces considérations tirent leur essence des facteurs historiques et sociaux basés sur la construction sociale des relations hommes-femmes et la monétarisation des échanges au sein de la société africaine (Miller et al., 1994). Ainsi, la question de la transversalité du genre et de l'entrepreneuriat féminin reste déterminante pour le développement du secteur privé.

II-2-3. Le cadre intégrateur du développement du secteur privé : un paradigme innovant

Le développement du secteur privé au Bénin est considéré comme un axe prioritaire de développement économique et social. Ayant compris l'importance de l'entrepreneuriat dans le processus de développement et de la création de la richesse, le gouvernement actuel s'est inscrit dans cette dynamique à travers le Programme d'Actions du Gouvernement (PAG) 2016-2021 afin de faire du secteur privé, un pôle porteur pour le développement du secteur productif, des infrastructures, de la consolidation des réformes structurelles et du renforcement du secteur social. C'est dans cette perspective qu'un cadre intégrateur du développement du secteur privé est mis en place avec des perspectives très innovantes et porteuses de changement.

Globalement, les appuis définis dans ce cadre afin d'accompagner les acteurs privés se font à travers les leviers suivants :

- ☞ La formation technique professionnelle : production agricole, artisanat, transformation agroalimentaire, gestion, marketing, etc ;
- ☞ L'accès aux marchés et à l'information ;
- ☞ Les investissements collectifs : marchés, pistes rurales, etc.;
- ☞ Les investissements privés : moulins, séchoirs, savonneries, poulaillers, etc. ;
- ☞ L'intermédiation financière pour l'accès aux investissements privés et au fonds de roulement : IMF, Banque, Fonds de Garantie, DAT, fonds de subvention.

RAPPORT BENIN



Cette figure décrit les différents axes pris en compte dans ce cadre intégrateur.

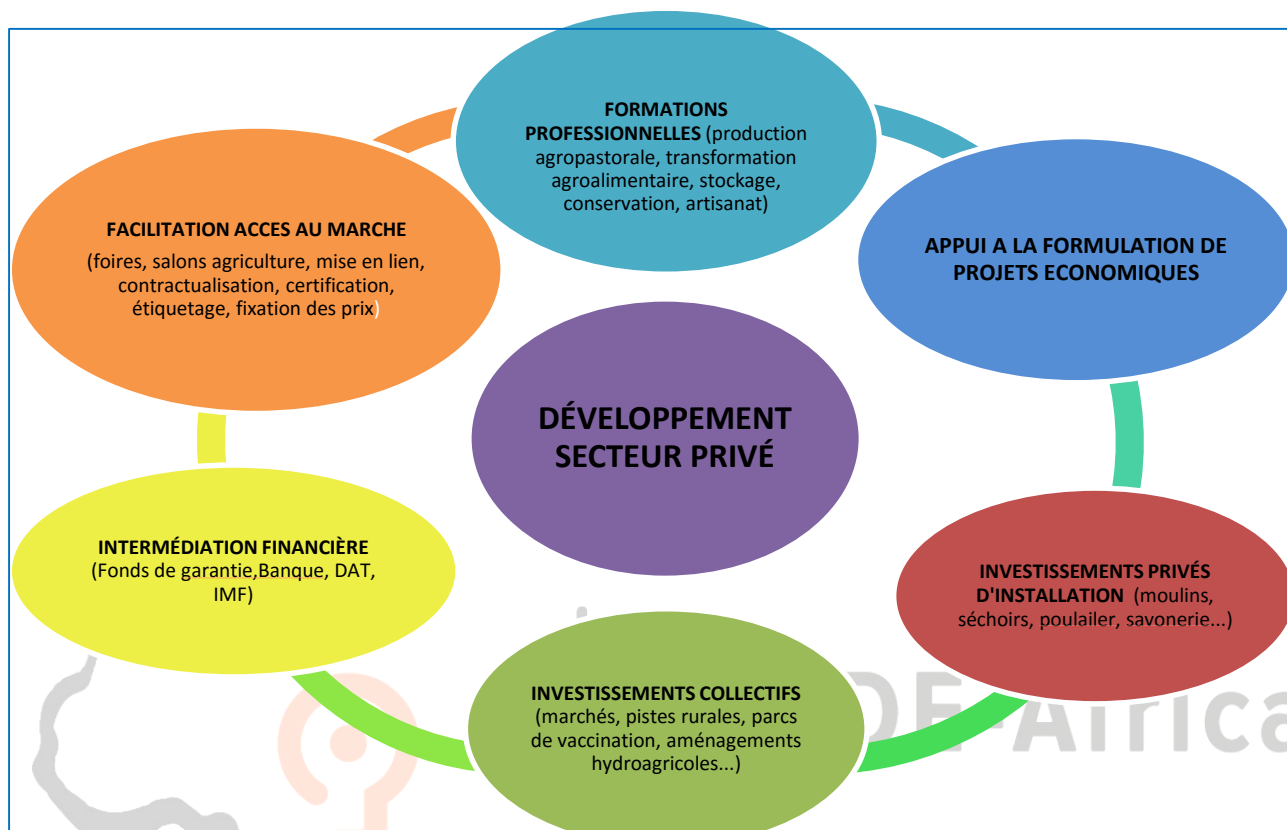


Figure 2: Schéma du développement du secteur privé

Source : Conçue par l'auteure, 2020.

Cette description théorique largement orchestrée permet de bien camper le décor méthodologique de cette recherche. Ainsi, la consultante chercheuse a dans ce contexte combiné plusieurs méthodes à savoir :

- (i) l'analyse de documents scientifiques (rapports d'études antérieures, de politiques, de stratégies, articles, etc.) sur la problématique de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité en Afrique en général et au Bénin en particulier ;
- (ii) la collecte de données primaires (qualitatives et quantitatives) à partir des réalités empiriques.

A cet effet, l'approche participative et itérative sera privilégiée. Elle a permis de mettre en jeu tous les acteurs sociaux et professionnels relevant des niveaux micro, méso et macro puis l'utilisation de méthodes appropriées de collecte et d'analyse de données pour l'atteinte des objectifs fixés par ANSTS.

II-3. Cadre méthodologique de l'étude

La présente étude a été menée suivant une approche participative et inclusive qui s'est déroulée selon les étapes suivantes :

- La préparation (recherche documentaire, confection des outils, échantillonnage) ;
- La collecte des données qualitatives et quantitatives sur le terrain ;
- L'analyse des données et la rédaction du rapport.

II-3-1. Principales phases de la démarche méthodologique

C'est un ensemble d'étapes qui a servi de démarche méthodologique.

II-3-1-1. La préparation de l'étude

L'étape préparatoire de la mission a immédiatement commencé après la notification du mandat et les concertations préliminaires par l'équipe d'ANSTS. A la suite de ces échanges préliminaires, une rencontre visioconférence a eu lieu avec les consultants chercheurs afin d'harmoniser la compréhension commune de la mission et de leur donner des orientations claires, précises et partagées par rapport à la mission. Cet échange a été soldé par l'envoi des contrats aux consultants chercheurs pour signature.

Ces activités préparatoires ont également consisté en la transmission du chronogramme de mise en œuvre de la mission et du plan du rapport. Ils ont fait l'objet de présentation par visioconférence à l'équipe de coordination de l'étude pour validation. A ces activités, s'ajoutent la revue et l'analyse documentaire.

II-3-1-2. Recherche documentaire et élaboration des outils de collecte

La recherche documentaire a consisté en l'analyse des documents de politiques, stratégies, de programmes et projets qui traitent de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes. Ces documents ont été complétés par la revue des stratégies nationales (PAG 2016-2012, PC2D 2018-2023, PND 2018-2023) et tout autre document utile pour l'atteinte des objectifs de la mission. Cette revue documentaire au-delà de son embrigadement conceptuel, a permis de faire une revue générale de l'ensemble des travaux faits sur les thématiques disponibles sur la toile et dans les rayons des bibliothèques et centres de documentation. L'importance d'y recourir tient à la nécessité pour tout chercheur de :

« Se référer à plusieurs documents avant d'entreprendre une recherche, tant pour se faire une idée que pour asseoir ses travaux. Bref, durant toute la recherche, il faut continuer à fouiller l'ensemble de la documentation (et pas seulement des travaux techniques) et faire alterner lecture et analyse des données. Le chercheur consulte donc toutes sortes de documents à chacune des étapes de la recherche » (Deslauriers et Kérésit, 1997 : 14 ; Mekoun 2018 :118).

RAPPORT BENIN



L'élaboration et la soumission des outils de collecte (guides d'entretien, questionnaires, grille d'analyse SWOT) ont suivi pour la collecte des données.

II-3-2. La collecte de données

Le processus de la collecte des données sur le terrain a commencé après la validation des outils. Menée de façon simultanée, cette étape a constitué en une collecte électronique (questionnaire mis en ligne) des données empiriques à travers Kobocollect et GoogleForms au vu de la pandémie Covid-19. Un premier questionnaire a été adressé aux jeunes, aux femmes et aux hommes sans distinction. Ceci permet d'avoir les avis partagés de tous les âges, des deux sexes, d'une diversité de profils sur les politiques d'accompagnement à l'emploi des jeunes et à l'entrepreneuriat féminin, la cible des politiques publiques étant les jeunes et les femmes. Un second questionnaire en ligne a été administré aux anciens bénéficiaires de l'accompagnement de l'ANPE notamment les cohortes de 2013 à 2016. Ces informations collectées sont utiles pour l'analyse de la pertinence et de l'efficacité des services publics d'accompagnement ainsi que les difficultés, échecs et facteurs clés de succès. Les guides d'entretien ont été administrés aux personnes ressources, Ces données ont été collectées en ligne pour respecter les mesures barrières liées au Covid-19. Quant aux données de seconde main, les matériaux issus ont été réalisés grâce à la grille d'analyse conçue à cet effet. L'échantillon des personnes interviewées obtenu a été réalisé grâce au choix raisonné et quelque fois par la technique de boule de neige. Les représentants disponibles des institutions intervenant dans l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat des femmes (ANPE, FNDA, FNM, OEF, DGPE, ...) ont été entretenus (voir guide en annexe) afin de recueillir des données qualitatives et quantitatives utiles aux analyses. De ces institutions, ont été recueillies des données quantitatives sur le financement des politiques publiques d'emplois des jeunes et l'entrepreneuriat des femmes.

II-3-3. Traitement, analyse des données et rédaction du rapport

Les données quantitatives collectées ont été traitées au fur et à mesure de la collecte des données. L'enregistrement des informations collectées sur l'interface Kobocollect et google forms ont permis de générer une base de données par Excel pour en effectuer l'analyse. Des données qualitatives issues des entretiens avec les différents acteurs sont traitées de façon manuelle et informatique aussi.

Ces informations sont analysées dans une vision d'ensemble en prenant en compte les dimensions (sociale, économique, individuelle, etc.) liées à l'entrepreneuriat féminin et à l'emploi des jeunes d'une part et d'autre part pour faire des recommandations opérationnelles pour l'ANSTS dans les domaines ciblés. De même, des analyses descriptives, quantitatives et qualitatives ont été réalisées afin d'apporter des réponses aux différentes préoccupations soulevées dans les TdR de la mission. La collecte des données secondaires a permis pour sa part de pouvoir disposer d'indicateurs pertinents sur les deux thématiques. Une analyse SWOT des politiques publiques nationales, des stratégies, des projets et programmes basés sur l'entrepreneuriat féminin et

RAPPORT BENIN



L'emploi des jeunes a été faite avec des questions sur les forces, faiblesses, opportunités et menaces en termes de facteurs internes et externes dans le but d'approfondir et de proposer des leviers pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi au Bénin.

La bonne tenue de l'ensemble de ces différents aspects a permis d'aboutir à la rédaction de ce rapport provisoire qui retrace l'ensemble des résultats sur la problématique avec une évaluation tant quantitative que qualitative des politiques et stratégies élaborées ainsi que leurs impacts dans le secteur, une appréciation de leur durabilité et leur pérennité ainsi que les recommandations pour une meilleure évolution.

II-3-4. Difficultés rencontrées et limites de l'étude

Il convient de noter que durant l'exécution de la mission, la Consultante et les agents de collecte se sont heurtés à différents problèmes dont le plus important reste la menace sanitaire liée au Covid 19 qui prévaut depuis quelques mois dans le monde en général et au Bénin en particulier. La séance de recadrage de la mission par visioconférence marquant le démarrage de l'étude, la soumission du chronogramme de mise en œuvre et du plan de rédaction, la recherche documentaire, l'élaboration des outils ont constitué des étapes cruciales de la mission. Malheureusement, le scepticisme né de l'apparition du virus Covid-19 associé aux périodes de campagnes électorales pour les élections communales et municipales au Bénin ont entraîné la réticence de certains acteurs clés de même que la lenteur dans la collecte des données. Toute chose qui empêche de pouvoir disposer de l'ensemble des requêtes de données formulées à ce jour. Ces difficultés ont réduit le champ des investigations.

Toutefois, la collecte des données de cette étude s'est déroulée dans de bonnes conditions. Aucune question n'a été éludée. Des femmes et hommes entrepreneurs de même que les jeunes en quête d'emploi ont participé avec enthousiasme aux débats sur l'entrepreneuriat féminin et l'emploi au Bénin. Aussi, des acteurs institutionnels et des personnes ressources de même que les responsables des projets ont été coopératifs.

III. PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS DE L'ETUDE

III-1. Etat des lieux de l'emploi et du chômage au Bénin

La plupart des chercheurs s'accordent pour reconnaître l'importance de l'entrepreneuriat pour stimuler le progrès économique et social. Les pays industrialisés ont connu leur développement à partir de l'impulsion déterminante apportée par le dynamisme de l'entreprise. Ainsi, selon de nombreuses études, cette croissance pourrait perdurer pour les 50 prochaines années si l'Afrique sait tirer avantage des tendances démographiques, macro-économiques et structurelles qui jouent en sa faveur. Il s'agit notamment de la croissance de la population active, l'urbanisation, la modernisation agricole et l'émergence d'une classe moyenne. Toute chose qui lui permet d'attirer de plus en plus d'investisseurs venus du monde entier. Profitant de cette dynamique à aller de l'avant dans sa lancée vers un développement durable, l'Afrique gagnera à considérer l'entrepreneuriat comme le meilleur moyen d'augmenter la productivité et l'innovation. Le Bénin, aussi, peut donc prendre appui sur la dynamique de l'entrepreneuriat pour consolider son développement économique et social.

III-1-1. Contexte sociodémographique et politique

Il s'agit de rendre compte de la situation démographique des jeunes selon le genre, de la situation éducative des jeunes et des femmes au Bénin, puis de présenter le contexte politique

III-1-1-1. Démographie des jeunes selon le genre au Bénin

Selon le dernier recensement (RGPH-4 de 2013), la population du Bénin est estimée à 10.008.749 habitants. Fin 2020, cette population est d'environ 12.864.634 habitants. Le taux d'accroissement de la population béninoise est estimé à environ à 2,7% l'an. Sur la base des données disponibles, on peut estimer qu'en 2025 la population béninoise devrait osciller autour de 13 546 234 d'habitants puis en 2042 autour de 18 560 594 habitants. La population béninoise est composée d'une proportion non négligeable de femmes et de jeunes. Les femmes constituent la majorité de la population béninoise avec plus de 51,2% de nombre total d'habitants. La jeunesse (de 15 à 29ans) quant à elle occupe plus du quart de la population totale et des autres strates de populations à savoir : masculine, féminine, urbaine et rurale. La population urbaine est d'environ de 45% contre 55% environ en milieu rural. La structure par âge montre le poids de la jeunesse dans la population béninoise, car moins d'une personne sur dix (0,8%) a plus de 80 ans alors que plus de quatre personnes sur 10 (46,4%) ont moins de 15 ans.

III-1-1-2. Situation éducative des jeunes et des femmes au Bénin

Au Bénin, le taux net de scolarisation au primaire tourne à peu entre 68 et 69% chez les filles que chez les garçons, avec un écart non négligeable entre le milieu urbain et celui rural de près de 17 points chez les garçons et 21 points chez les filles. Au niveau secondaire, on constate que ces

RAPPORT BENIN



proportions baissent du côté des deux sexes et environ de moitié chez les filles en milieu urbain qu'en milieu rural.

Tableau II: Caractéristiques d'éducation des jeunes et des femmes au Bénin

Caractéristiques		Urbain	Rural	Bénin
Taux net de scolarisation au primaire ajusté	Homme	79,6	62,3	69,4
	Femme	80,0	59,6	68,2
Taux net de scolarisation au secondaire	Homme	51,6	31,9	40,8
	Femme	44,8	24,6	34,1
Taux d'alphabétisation des 15 ans et plus dans n'importe quelle langue	Homme	52,3	32,1	41,7
	Femme	47,8	60,7	54,2
Jamais scolarisés		47,8	60,7	54,2
Ayant un niveau d'instruction supérieur		4,1	1,5	2,8

Source : INSAE ; ERI-ESI (2018)

En prenant en compte, le taux d'alphabétisation des jeunes de 15 ans au moins, toutes langues confondues, on constate de profondes inégalités entre les hommes et les femmes. Sur environ 42% au plan national, celui des hommes est de plus de 52% contre 32% chez les femmes. Les femmes sont les plus défavorisées en matière de scolarisation, car plus de 60 femmes sur 100 n'ont jamais été scolarisées pour une moyenne de 54,2% au plan national. Aussi, la proportion d'hommes ayant le niveau supérieur (4,1%) est 3 fois plus élevée que celle des femmes (1,5%).

III-1-1-3. Contexte politique

Connu pour son respect du processus démocratique et pour la stabilité de l'ensemble des régimes depuis 1990, le Bénin a connu un changement politique le 06 avril 2016 avec la prise de fonction de Monsieur Patrice Athanase Guillaume TALON. Cette année 2016 a marqué un changement d'orientation politique basé sur des promesses fortes et un Programme d'actions assez ambitieux. Depuis 2016 donc, des réformes institutionnelles, politiques, administratives et sectorielles sont menées dans tous les maillons de la chaîne de développement du pays (réformes dans la police, dans le système judiciaire, au niveau de l'éducation, de la santé, etc.). Cependant, beaucoup d'actions controversées ont été notées dans la formulation et la mise en œuvre de ces réformes et pourraient impacter négativement les activités économiques. A titre illustratif, on pourrait citer la mise en œuvre controversée du code électoral et de la charte des parties politiques qui a engendré un climat de méfiance et de tensions généralisées au lendemain des élections législatives. Bien que marquées par un faible taux de participation jamais enregistré au Bénin, ces élections ont eu lieu et ont abouti à la désignation de députés jugés « illégitimes » par la population et l'ensemble de la classe politique. Cette atmosphère de crainte ponctuée d'une gestion autoritaire du pouvoir ne favorise pas un climat de sérénité dans la gestion des affaires de l'Etat. En somme, le contexte politique au Bénin reste assez tendu depuis 2016, malgré la bonne tenue des indicateurs macroéconomiques.

III-1-2. Cadre macro-économique

L'économie béninoise évolue dans un environnement qui comporte à la fois des atouts et des faiblesses. Au titre des atouts, on peut citer : la stabilité démocratique, des relations privilégiées avec les Partenaires Techniques et Financiers, la position géographique du pays. Pour ce qui concerne les faiblesses, on peut noter : une forte pauvreté, la vulnérabilité aux chocs exogènes (économiques, climatiques, ..), l'exposition au terrorisme, la médiocrité du climat des affaires, des lacunes en matière de gouvernance, la fourniture erratique de l'énergie électrique. Certains de ces faiblesses constituent des priorités pour le gouvernement qui depuis 2016 œuvre à relever le défi de la croissance et du développement en se fondant sur son programme (Programme d'Action du Gouvernement) et sur plusieurs autres documents de référence dont le PND (Programme National de Développement). Cet environnement pèse sur l'économie du pays, mais une analyse rétrospective de l'évolution de cette économie permet de dégager une tendance générale plutôt positive pour supporter l'effort de réformes engagées dans divers secteurs clés du développement.

III-1-3. Caractéristiques et Evolution récente de l'économie béninoise

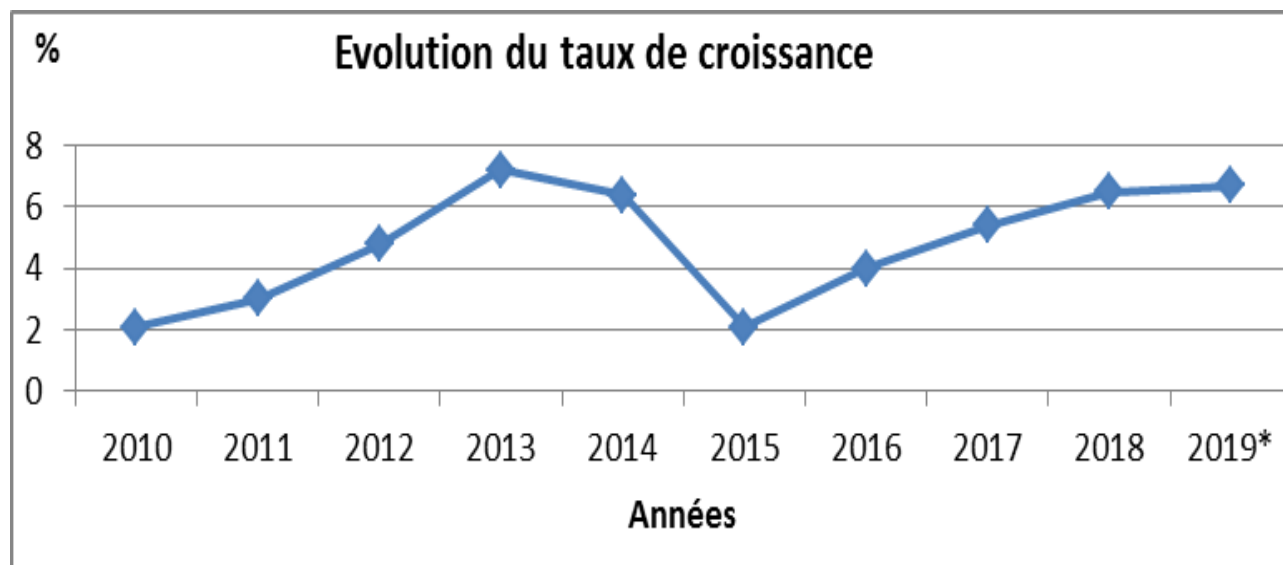
Le Bénin a affiché une croissance économique moyenne de 4,1% sur la période 2001-2016 puis un solide taux de croissance de 5,74% en 2017 et prévoit d'atteindre les 6,0% à l'horizon 2021. C'est l'une des croissances les plus fortes de la Région, au-dessus de la croissance moyenne en Afrique subsaharienne qui est de 4,5% (voir le graphique N°1 ci-dessous). Le taux de croissance par tête est passé de -0,3 en 2015 à 2,3 en 2017. Alors que le taux de croissance du PIB réel, depuis un bon moment connaît d'année en année une nette amélioration, en 2020, il s'est établi à 3,8% contre 6,9% en 2019 et 6,7% en 2018. Les fruits de cette croissance se répercutent sur l'investissement et l'épargne qui affichent des taux en constante amélioration. Cette amélioration du taux de croissance reste consécutive à la bonne tenue du coton dont la production a atteint des niveaux record, la vitalité de l'activité dans le secteur des BTP en lien avec la mise en œuvre du PAG, l'évolution favorable dans la branche de l'agro-industrie en lien avec les performances du secteur agricole, le dynamisme du Port Autonome de Cotonou et ses conséquences sur l'activité du transport.

Le secteur primaire affiche une progression moyenne de la valeur ajoutée de 8,0% et une contribution moyenne à la croissance de 2,2% sur la période 2016-2018. Cette amélioration de la production dans le secteur résulte d'un accroissement régulier de la production vivrière, de la production cotonnière, de la production agricole consécutive à une pluviométrie favorable ainsi que grâce aux mesures incitatives prises en faveur des producteurs. Aussi, l'ouverture de nombreux chantiers de construction d'infrastructures socioéconomique, l'amélioration de l'offre d'énergie électrique sont quelques facteurs expliquant la progression de la valeur ajoutée dans le secteur secondaire en moyenne de 2,1% et sa contribution à la croissance de 0,3% sur la période. Quant au secteur tertiaire, on note une hausse moyenne de la valeur ajoutée s'affichant à 4,3% et une contribution à la croissance de 2,47% liée aux performances du secteur de la télécommunication et du Port Autonome de Cotonou. Il faut noter qu'en effet, le taux

RAPPORT BENIN



d'investissement est passé de 15,6% en 2015 à 21% en 2018, le taux d'épargne sur la même période passe de 9,0% à 20,6%.



Graphique N° 1: Evolution du taux de croissance

Source : Réalisé à partir des données de la BCEAO

Pour avoir les moyens de sa politique, le Gouvernement depuis 2016 a opté pour un programme ambitieux de développement et d'investissement sans précédent, doté d'un budget de 9 039 milliards FCFA, soit 13.78 milliards € sur 5 ans. Il vise un relèvement du taux d'investissement à 34% via une collaboration accrue avec les partenaires du secteur privé, qui devraient contribuer à hauteur de 61% du volume total des investissements.

Ceci explique non seulement l'évolution du taux d'endettement qui passe de 30,9% en 2015 à 41% en 2018 mais aussi les différents soldes courants et budgétaires qui fluctuent dans un intervalle acceptable. Leur évolution témoigne de la démarche prudente adoptée par le gouvernement en matière d'engagements financiers extérieurs. Leur évolution révèle aussi que cette croissance ne s'est pas faite au détriment des équilibres macroéconomiques puisque le pays affiche des soldes macroéconomiques en pleine amélioration.

Grâce à une gestion très prudente des finances publiques, le solde budgétaire a amorcé une baisse tendancielle passant de -5,9% du PIB en 2015 à -2,9% en 2018. Il est prévu qu'il atteigne -0,54% en 2019. Cette performance s'explique en partie par une très bonne mobilisation des recettes du gouvernement. Globalement la gestion macroéconomique depuis 2016 est axée à la fois sur : (i) la mise en œuvre des réformes destinées à la migration vers la réalisation pendant la période de référence, des cibles des ODD et (ii) la consolidation des bases de production pour une transformation structurelle de l'économie et l'amélioration du climat des affaires.

RAPPORT BENIN



Tableau III: Evolution de quelques agrégats macroéconomiques

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Taux de croissance du PIB réel par	2,1	3,0	4,8	7,2	6,4	1,8	3,3	5,9	6,7	6,9
Taux de croissance du PIB réel par tête	-0,6	3,1	8,9	4,9	3,1	-0,3	1,2	2,6	4,2	3,2
Taux d'investissement	15,6	16,5	15,3	18,9	18,7	20,7	20,3	24,0	26,4	25,6
Taux d'épargne	9,0	10,4	8,9	12,0	10,2	14,1	15,8	18,4	20,6	20,6
Taux de pression fiscale	11,1	10,6	10,5	10,8	10,7	10,6	9,2	9,7	10,2	10,6
Solde courant extérieur hors dons rapporté au PIB	-5,6	-4,8	-5,2	-5,4	-6,7	-6,0	-3,0	-4,2	-4,5	-4,0
Solde budgétaire global hors dons rapporté au PIB	-1,1	-1,2	-0,3	-1,9	-1,4	-5,9	-4,4	-4,3	-2,9	-0,5
Taux d'endettement extérieur	20,9	22,5	19,5	18,5	22,3	30,9	35,9	39,7	41,0	41,2

Source : Données de la BCEAO

Toutefois, l'impact social attendu n'est pas du tout perceptible et laisse perplexe l'ensemble de la population soucieuse de l'amélioration de ses conditions de vie. En effet, cette croissance affichée depuis 2016 n'est pas redistributive des revenus tirés, la crise sociale bat son plein avec un amenuisement constant du panier de la ménagère. Différentes plaintes sont observées tant au niveau du commerce où il est souligné une mévente permanente, que du côté de la population où la cherté des denrées associée au pouvoir d'achat faible rend difficile la vie au Bénin. A tout cela, il faut ajouter la fermeture de la frontière avec le Nigéria en 2019 qui a conduit à développer des stratégies de résilience certes mais avec des coûts d'opportunité.

III-1-4. Dynamisation du secteur privé et développement des entreprises

La performance du Bénin en matière de durée de création d'une entreprise s'est améliorée et a été au-delà de l'objectif fixé de 2015. En effet, le délai de création d'une entreprise est passé de 8 heures en 2014 à 4 heures en 2015, alors que l'objectif était de 48 heures. En matière d'imposition, des progrès sont enregistrés même si l'objectif fixé à 45,0% pour 2015 n'a pas été atteint. En effet, le taux d'imposition a baissé à 55,0% en 2015 contre 63,3% en 2014. La non-réalisation de l'objectif peut s'expliquer par le poids important du secteur informel dans l'économie du pays, alors que l'assiette fiscale ne repose que sur les entreprises du secteur formel. La durée d'exécution des contrats mesure l'efficacité du système judiciaire en matière de règlements des litiges commerciaux.

Le délai moyen pour obtenir un règlement effectif du litige est resté stable à 750 jours entre 2014 et 2015. Globalement, l'environnement des affaires s'est nettement amélioré entre 2011 et 2015. En effet, le niveau élevé de l'investissement privé (en % du PIB) est au-delà des objectifs de 15,5% pour 2015 et se situe à 19,1% en 2015, même s'il est en recul de 1.3 point de pourcentage par rapport à 2014.

RAPPORT BENIN



III-1-5. Situation de l'emploi et du chômage au Bénin de nos jours

III-1-5-1. Caractéristiques du marché du travail : Structures et tendances

Le Bénin compte 3,36 millions d'actifs âgés de 15 ans et plus, soit un taux d'activité de près de 70%. Ce taux reste relativement élevé, particulièrement chez les femmes, atteignant 60,7%. Ce dernier reste nettement supérieur à la moyenne internationale qui se situe autour de 48 %. En termes d'évolution le taux d'activité moyen a connu une légère baisse par rapport à 2011 (72%). Cette baisse s'explique notamment par le progrès réalisé au niveau de la scolarisation des jeunes de 18 ans qui retarde leur entrée dans le marché du travail. Par milieu de résidence, force est de noter que le taux d'activité dans les zones rurales reste légèrement supérieur à celui urbain.

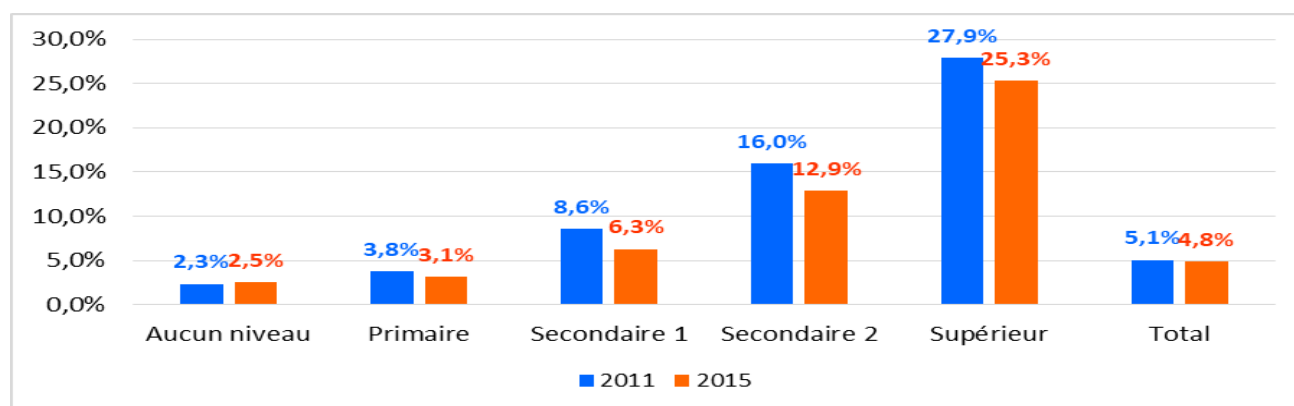
Tableau IV : Taux d'activité selon le milieu de résidence

	Taux d'activité au sens élargi	Taux d'activité au sens strict	Taux d'activité au sens élargi des 15-24 ans
Urbain	67,4	66,1	29,4
Rural	70,0	69,1	40,9
Bénin	68,7	67,6	35,1

Source : INSAE, EMICoV-2015

III-1-5-2. La situation de l'emploi

Sur le plan de l'emploi, le Bénin compte en 2018, une population active occupée estimée à 3,1 millions personnes, dont 46,8 % sont des femmes, 46,2% sont des jeunes âgés de 15-34 ans et plus de la moitié (52,4%) résident dans les zones rurales. Le secteur primaire emploie environ 48% de la population active. On note que 62,5% des inactifs soit 20,25% de la population en âge de travailler ne sont ni en emploi, ni scolarisés (EMICoV 2015). Le taux de sous-emploi est de 72,9% (EMICoV, 2015). Ce taux est plus élevé aussi bien chez les femmes (85,1%) que chez les jeunes (79,3%) et chez les personnes vivant en milieu rural (80,3%). Le taux de chômage demeure très faible au niveau national (2,3%). Ce taux reste particulièrement élevé chez les jeunes diplômés, atteignant 39,3%. Le graphique ci-après donne des précisions sur le taux de chômage des 15-29 ans par niveau d'étude.



Graphique N° 2: Taux de chômage des 15-29 ans par niveau d'étude

Source : Plan sectoriel de l'Éducation post 2015 : 2017, p. 56

RAPPORT BENIN



III-1-5-3. Niveau et qualité de l'emploi

En 2018, le volume de l'emploi est estimé à 3,1 millions personnes, dont 46,8% sont des femmes, 46,2% sont des jeunes âgés de 15-34 ans et plus de la moitié (52,4%) résident dans les zones rurales. Le secteur primaire emploie environ 48% de la population active. Si la population active dans le secteur formel reste fortement dominée par les hommes, il faut noter que les activités industrielles ne représentent que 12 % des emplois masculins. Le commerce occupe 8 % des emplois et dans l'administration publique 7%. L'écrasante majorité des entreprises est de très faible petite taille (micro-entreprises). Une telle configuration constitue un frein pour une croissance économique rapide et pour la capacité de résorption des questions de chômage.

De plus, la population active occupée est à hauteur de 91% employée dans l'informel (contre seulement 9% qui travaille dans le secteur formel), dont plus de 77% des travailleurs indépendants exercent en tant qu'agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche. Ce secteur reste caractérisé par la prédominance des actifs non instruits (81,3%). La forte dominance du secteur informel et de l'analphabétisme traduit une structure économique faiblement maîtrisée avec comme corollaire un ralentissement de la croissance économique durable et une faible tendance à la prise en compte des besoins structurants de cette frange de la population dans les politiques publiques éducatives et entrepreneuriales. Le tableau ci-après présente la répartition de l'emploi selon les catégories de population et les secteurs d'emploi en 2018.

Tableau V : Situation de l'emploi par catégorie de population et par grands secteurs institutionnels en 2019.

	Groupe d'âge			Genre		Milieu de résidence		
	15-24 ans	25-34 ans	35-64 ans	Homme	Femme	Cotonou	Autres urbain	Rural
Secteur formel	14500	105783	158241	215641	62882	58537	156575	63410
Public	6534	57726	84766	116485	32541	20113	92951	35962
Privé	7966	48056	73475	99156	30341	38424	63625	27449
Secteur informel	415124	901245	1517399	1440130	1393638	173910	1092496	1567362
Total	444124	1112810	1833881	1871412	1519402	290984	1405647	1694183

Source : INSAE, 2019.

III-1-5-4. Visage du chômage et du sous-emploi

Comme la majorité des pays d'Afrique subsaharienne, le taux de chômage demeure très faible au Bénin. Il ne dépasse pas 1 % des actifs selon la définition standard du BIT et atteignant 2,3 % quand on élargit la catégorie des chômeurs à toutes les personnes âgées de 15 ans et plus disponibles mais n'ayant pas effectué de recherche d'emploi récemment.

Le taux de chômage au sens du BIT est de 0,7% mais il s'élève à 2,3% en prenant en compte les chômeurs découragés. Le chômage se concentre chez les jeunes urbains ayant suivi une éducation secondaire ou supérieure. Les jeunes âgés de 15 à 34 ans ayant suivi un cursus d'enseignement supérieur sont les plus touchés avec un taux de chômage de 16%.

RAPPORT BENIN



Le sous-emploi est un défi majeur. Selon l'état des lieux sur l'Emploi au Bénin, réalisé par l'INSAE avec l'appui de la Banque Mondiale en Août 2017, 72% des actifs occupés ont un emploi de moins de 35 heures et/ou un emploi moins rémunéré que le SMIG. Le taux de sous-emploi visible est de 35% et le taux de sous-emploi invisible de 62%. Selon le milieu de résidence, le taux de chômage élargi s'est établi à 3,2% chez les actifs urbains contre 1,4% chez les actifs ruraux. Si le taux de chômage global reste faible, il demeure élevé chez les jeunes âgés de 15-29 ans, particulièrement les jeunes urbains où il atteint 7% contre 2,7% chez les jeunes ruraux. Le tableau ci-après montre le taux de chômage selon le milieu de résidence.

Tableau VI: Taux de chômage selon le lieu de résidence

	Taux de chômage élargi	Taux de chômage au sens strict	Taux de chômage élargi des 15-29 ans
Urbain	3,2	1,2	7,0
Rural	1,4	0,2	2,7
Bénin	2,3	0,7	4,7

Source : INSAE, EMICOV-2015.

III-1-5-5. Gouvernance du marché du travail

La gouvernance du marché du travail est caractérisée par une multiplicité des structures en charge des questions de l'emploi notamment le Ministère du Travail et de la Fonction Publique (Direction Générale du Renforcement des Capacités et de l'Employabilité), le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi (Direction de la Promotion de l'Emploi, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, Agence Nationale pour l'Emploi, etc.), le Ministère du Plan et du Développement, le Ministère de l'Économie et des Finances, le Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle, le patronat. Cette situation due peut-être aux réalités du secteur d'emploi qui est hautement transversal, présente quand même quelques limites: la non clarification des rôles et des responsabilités ; l'absence totale de synergie entre les structures intervenant dans la promotion de l'emploi ; la dilution des initiatives et des moyens humains, matériels et financiers ; la dispersion récurrente des interventions et une opacité opérationnelle préoccupante ; la désarticulation et l'absence de lisibilité totales de la chaîne Formation/Appui/ /Financement/Incubation. En somme, la gouvernance de l'emploi au Bénin est caractérisée par une dispersion des interventions, une allocation et une utilisation des ressources inappropriées, l'incapacité à avoir accès à une information récente, complète et fiable sur les opportunités, les activités et le marché du travail.

RAPPORT BENIN

• • •

III-2. Analyse des politiques publiques nationales de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes au Bénin

III-2-1. Politiques de promotion de l'entrepreneuriat féminin en Afrique

III-2-1-1. Le cadre général de promotion de l'entrepreneuriat féminin

L'intérêt de la promotion de l'entrepreneuriat féminin se fonde sur l'égalité des sexes qui occupe une place prépondérante dans les nouvelles stratégies de développement économique et social du Bénin.

En 1946, l'Organisation des Nations Unies s'est engagée dans la promotion d'un cadre favorable à un développement qui génère de façon équitable, des bénéfices aussi bien pour l'homme que pour la femme. Depuis lors, le Bénin a toujours soutenu les résolutions et accords internationaux et a ratifié les conventions relatives à l'égalité entre l'homme et la femme voire la promotion de l'entrepreneuriat féminin. Cette adhésion du Bénin aux conventions et autres accords internationaux en matière d'élimination de toutes formes de discriminations dans les rapports homme et femme s'est traduite entre autres par la signature de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples ratifiée par le Bénin en 1986, du protocole additionnel à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes ratifié par le Bénin en 2003, du plan d'action de la Conférence de Beijing de 1995, en 2001 de la Politique Nationale de Promotion de la Femme, en 2002, d'un Plan d'Actions Multisectoriel pour la période 2002-2006 et en 2008 d'une Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG).

Au fil du temps, la promotion de l'entrepreneuriat féminin s'est révélée être un moyen efficace de soutien à la mobilisation et à l'émancipation des femmes. Elle est d'autant plus importante, du fait de sa supériorité numérique et de sa contribution dans le secteur privé qui, du reste, constitue le fer de lance des économies modernes. Lorsqu'elle est bien menée, la promotion de l'entrepreneuriat féminin peut contribuer à la croissance économique et offrir des opportunités d'emploi. Elle permettrait en outre d'améliorer le statut social, la formation et l'état de santé des femmes et de leurs familles.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) encourage la promotion de l'entrepreneuriat féminin car affirme-t-elle, s'il est vrai que les femmes dirigent désormais un tiers de toutes les entreprises de l'économie formelle à travers le monde, il est à déplorer qu'une grande partie de ces femmes qui opèrent dans les économies en développement et de transition soient, par contre de très petites ou micro-entreprises au potentiel de croissance limité⁵.

Cette situation s'explique d'une part, par les attitudes sociétales et les normes sociales qui empêchent certaines femmes de même envisager la création d'entreprise, et d'autre part, par les obstacles systémiques qui font que de nombreuses femmes entrepreneurs restent confinées à de très petites entreprises opérant dans l'économie informelle. Cette situation non seulement limite

⁵ Article de l'OIT portant sur « Le développement de l'entrepreneuriat féminin »

leur capacité de gagner un revenu pour elles-mêmes et leurs familles, mais restreint également leur vrai potentiel de contribuer au développement socio-économique, à la création d'emplois et à la protection de l'environnement.

La promotion de l'entrepreneuriat féminin requiert la mise en place d'un mécanisme favorisant la suppression des barrières telles que les lois discriminatoires en matière de propriété et d'héritage, les lois coutumières, le manque d'accès aux institutions financières formelles, et enrayant les contraintes de temps dues aux responsabilités familiales et domestiques. Un tel mécanisme contribuerait ainsi à l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes de même à la création d'emplois. C'est donc conscient que les inégalités fondées sur le genre, constituent une entrave à l'atteinte des objectifs de développement durable et de réduction de la pauvreté, l'Etat béninois a décidé d'apporter des réponses appropriées en intégrant l'égalité des sexes dans ses politiques et programmes prioritaires. Investir dans les femmes devient l'un des moyens les plus efficaces pour accroître l'égalité et promouvoir la croissance économique inclusive et durable. Cette approche est confortée par le fait que les femmes consacrent généralement une plus grande part de leur revenu à la santé, à l'éducation et au bien-être de leurs familles et de leurs communautés plus que les hommes.

III-2-1-2. Les initiatives entrepreneuriales des femmes en Afrique

Pendant longtemps, le développement socio-économique a été pensé en Afrique par les pouvoirs publics, créant par ici des entreprises publiques à caractère marchand ou des sociétés d'Etat et posant des actes de commerce par là. Avec l'avènement aux Etats Unis d'Amérique dans les années 1970 du concept de partenariat public-privé, le développement socio-économique, même dans les Etats africains est devenu l'affaire aussi bien des pouvoirs publics que du secteur privé. Au sein de ce dernier, il y a la volonté de la gente féminine de ne pas se laisser conter l'histoire, exigeant ainsi d'elle de prendre une part active au développement socio-économique du continent. Cependant, force est de constater que sa volonté manifeste bute très souvent sur les carcans d'étouffement socio culturels, la volonté des législateurs, le manque de formation, l'inexistence ou les difficultés d'accès aux facteurs de productions, etc.

L'initiative des femmes dans les pays africains a souvent achoppé malheureusement sur des entraves d'ordre socio-culturel et financier que certains Etats essaient de régler en mettant en place un dispositif législatif et réglementaire adéquat et des ressources financières subséquentes. Les analyses et les travaux récents sur l'entrepreneuriat féminin dans les pays en développement et particulièrement en Afrique subsaharienne réalisés en 2015 soulignent que les capacités dont disposent les femmes pour mettre en marche leur entreprise sont comparativement, à celles des hommes, très insuffisantes (Duhamel, 2016). Une telle situation est essentiellement due à :

- l'absence ou l'insuffisance de ressources financière, matérielle, intellectuelle et humaine ;
- l'existence dans la plupart des cas de contraintes financières (manque de capital), d'éducation scolaire de base, de la formation professionnelle etc. excluent les femmes africaines du processus global de développement socio-économique ;

RAPPORT BENIN



- l'évolution des courants de pensées sur les femmes africaines ;
- les disparités dans la scolarisation. En effet, en 1997 le rapport d'Atol fait état de nombreuses disparités dans la scolarisation des enfants dans certains pays africains. Celles-ci font état d'un taux de scolarisation de 62,5% pour les hommes et 49,7 % pour les femmes. Dans d'autres, elles sont plus criardes. Elles seraient essentiellement dues au fait que, pendant longtemps l'idée selon laquelle la scolarisation de la jeune fille est un investissement à perte au profit de sa future belle famille est largement répandue jusqu'à ces dernières décennies.

Pour les protagonistes, la place de la jeune fille avait été très souvent trouvée auprès de sa mère qui, très tôt, doit l'initier aux travaux domestiques. Ces disparités socio-culturelles, à tort ou à raison ont été renforcées par des disparités textuelles. Il s'agit entre autres de :

- l'autorisation du mari à l'ouverture d'un compte bancaire par l'épouse ;
- l'autorisation du mari préalable à toute sortie du territoire par la femme. Il faut préciser ici que d'après la législation camerounaise par exemple sur le droit à l'héritage, la femme ne peut être un héritier foncier ;
- l'article 4 du code de commerce qui donne un droit d'opposition au mari et soumet aussi l'exercice d'une profession commerciale par les femmes mariées à l'avis et l'accord préalables.

III-2-2. Contraintes et atouts de la promotion de l'entrepreneuriat féminin au Bénin

III-2-2-1. Les contraintes de la promotion de l'Entrepreneuriat féminin au Bénin

Les entraves socioculturelles et réglementaires constituent une des limites à l'entrepreneuriat féminin auxquelles il convient d'ajouter le capital financier nécessaire à toute initiative que les femmes n'arrivent pas à mobiliser. Il y a en outre lieu de préciser l'absence d'une formation appropriée et les difficultés d'accès aux crédits, toute chose qui pourrait leur permettre d'améliorer les capacités, de développer d'autres facultés et talents. Autrement dit, il s'agit de développer des aptitudes et attitudes à entreprendre, à s'engager, à contracter, c'est-à-dire, à créer, à produire, à vendre, à gérer et à dégager un meilleur profit de leurs activités.

Une telle démarche devait conduire les femmes vers de bons résultats et pouvoir ainsi passer d'activités génératrices de revenus à la très petite ou à la petite entreprise, etc. Or, il est possible pour les femmes de se servir de leur capacité et de leur culture entrepreneuriale pour prévenir et lutter contre le développement de l'exclusion non pas au moyen d'une logique d'intégration globalisatrice mais en promouvant l'insertion par l'initiative individuelle et privée.

Toute la question est de savoir comment procéder pour améliorer et renforcer les capacités entrepreneuriales des femmes en vue d'éviter leur exclusion et favoriser ainsi leur inclusion dans la société par les Activités Génératrices de Revenu (AGR) ou d'utilité sociale ?

RAPPORT BENIN



Pour concevoir et mettre en place des politiques et programmes performants de promotion de l'entrepreneuriat féminin, il importe d'identifier au préalable les contraintes inhérentes à cette question et les analyser d'une façon approfondie.

Au regard des expériences tirées des différents programmes tant nationaux qu'internationaux portant sur la promotion de l'entrepreneuriat, des divers articles qui ont porté sur cette thématique et des échanges avec les femmes, on s'aperçoit des contraintes majeures auxquelles les femmes entrepreneures sont confrontées. Ainsi, pourrait-on classer les contraintes identifiées dans les catégories suivantes :

- L'accès à l'information, aux marchés porteurs et solvables dans des conditions de sécurité et de garantie des transactions ;
- La formation à l'entrepreneuriat dans des structures appropriées et selon des modalités modernes avec les matières pertinentes à la création, au développement et à l'expansion des entreprises performantes dans des secteurs porteurs de l'économie béninoise ;
- La disponibilité et l'accessibilité aux structures d'appui et de conseil ;
- La disponibilité et l'accessibilité aux structures d'information sur les conditions et modalités de financement ;
- Des dispositions législatives et réglementaires peu favorables ; et
- Des aspects socioculturels.

III-2-2-2. Les contraintes liées à l'accès à l'information économique

La compétition à l'échelle nationale et internationale se joue sur une bonne connaissance des réalités des marchés d'offre et de demande de biens de services. L'accès à l'information économique, en ce qui concerne la solvabilité de ses clients, les capacités de ses concurrents, les transactions du marché, les sources de crédit, s'avère crucial pour tout entrepreneur qui veut tirer profit des opportunités offertes par son environnement mais aussi identifier à temps les menaces. L'accès à l'information économique est tout aussi indispensable par rapport aux questions relatives aux sources et conditions d'acquisition de crédit, aux créneaux porteurs de croissance dans le pays, et à la réglementation régissant la pratique des affaires dans le monde. D'une manière générale, il faut noter que certaines structures sont mises en place à cette fin (CCIB, APIex, ANPE, etc.)

Or, la plupart des femmes entrepreneures qui souffrent d'un manque de compétences professionnelles et techniques, ont des capacités très limitées pour traiter, analyser et interpréter de telles informations à des fins de décision. Elles se contentent le plus souvent, du « bouche à oreille », et restent confinées aux microréalisations et aux marchés de proximité, souvent à pouvoir d'achat limité.

III-2-2-3. Les contraintes liées à l'éducation et la formation en entrepreneuriat

La plupart des femmes chefs d'entreprises qui représentent des modèles de réussite, se sont formées sur le tas et souvent selon un apprentissage traditionnel transmis de « la mère à la fille »

et bien souvent dans l'informel (Onibon, 2019). Cet état de chose, combiné avec leur bas niveau d'instruction, créé une insuffisance de compétences techniques qui freine du coup leur expansion. Très peu d'entre elles ont été formées et initiées dans des structures appropriées et selon des modalités modernes avec des matières pertinentes à la création, au développement et l'expansion des entreprises performantes. Ces femmes chefs d'entreprises n'ont pas non plus une culture pouvant les disposer à choisir de se faire former dans les écoles de management ou centres de formations de qualité dont regorge le pays. Il faut également signaler le manque de la culture d'entreprise dans le système éducatif classique béninois malgré les efforts consentis par l'Etat à cet effet.

Bien que de nombreuses écoles de gestion en création soient de plus en plus fréquentées par des jeunes filles, ces dernières sont encore timides pour se lancer dans les affaires après l'obtention de leurs diplômes. En effet, la peur du risque et le manque de confiance en soi restent un frein important à l'auto emploi des jeunes filles. Cette lacune en formation formelle, structurée et systématisée basée sur le réalisme et les réalités du marché et de la profession constitue un obstacle au développement de l'entrepreneuriat féminin.

III-2-2-4. Les contraintes liées à la disponibilité et à l'accessibilité aux structures d'appui et de conseil

Les besoins d'appui et de conseil ont toujours été et demeurent importants pour les femmes entrepreneurs. La prise en charge de tels besoins est aujourd'hui possible grâce à l'existence de certaines structures dont les organisations professionnelles auxquelles elles appartiennent, le Centre de gestion agréé de la Chambre Consulaire de Commerce et d'Industrie (CCIB), l'Agence Nationale des Petites et Moyennes Entreprises (ANPME), l'Agence de Promotion des Investissements et des Exportations (APiex), etc.

La satisfaction de ces besoins permettrait d'amoindrir les effets des contraintes liées à l'entrepreneuriat féminin, qui se posent en termes de :

- La méconnaissance des formalités administratives et juridiques nécessaires à la création d'entreprise ;
- L'ignorance des dispositions fiscales (statuts et régimes de fiscalité existants) et la crainte des charges fiscales ;
- Le faible niveau d'instruction des femmes ;
- L'inadéquation des programmes de formation ;
- L'instrumentalisation de la femme par les politiques ;
- La crainte de la prise de risque ;
- La mauvaise gestion des micro-entreprises liée à :
 - ✓ L'ignorance des techniques de gestion d'une entreprise ;
 - ✓ L'absence de tenue d'une bonne comptabilité ;
 - ✓ L'inadaptation des ressources humaines.

RAPPORT BENIN



III-2-2-5. Les contraintes liées à la production et à l'accès aux marchés

Les contraintes liées à l'entrepreneuriat féminin se posent aussi en termes d'inaccessibilité aux facteurs de production notamment les intrants agricoles, le foncier, etc. En effet, la faible industrialisation (vétusté du matériel de production) et les difficultés liées à l'accès au foncier sont autant de facteurs contraignant l'entrepreneuriat féminin.

Les femmes chefs d'entreprise ont accès à de marchés porteurs et solvables du fait qu'elles voyagent beaucoup dans des pays fournisseurs de biens et services. Néanmoins, ces voyages s'effectuent dans des conditions de sécurité et de garantie des transactions souvent limitées du fait d'un manque de maîtrise des paramètres qui gouvernent les dits marchés, de l'absence de connaissances des marchés internes et externes, en amont et en aval, et de la faible maîtrise des circuits de commercialisation.

Cette absence de maîtrise des paramètres engendre de sérieuses pertes de transaction et décourage certaines d'entre elles qui veulent tenter l'aventure de l'exportation. Même s'il y en a qui réussissent, les coûts sont exorbitants et pourraient être ramenés à des niveaux raisonnables et rentables pour la prospérité de l'entrepreneuriat féminin.

III-2-2-6. Les contraintes liées à l'accès au financement

Il existe au Bénin beaucoup de structures de financement des activités des femmes et des femmes chefs d'entreprise. On distingue les mécanismes publics de financement comme le cas du Fonds National de la microfinance (FNM) et du Fonds National de Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes (FNPEEJ) devenu Agence de développement de l'Entrepreneuriat des Jeunes (ADEJ). Ce sont des dispositifs institutionnels de l'Etat. Il existe une deuxième possibilité de financement qui concerne les projets spécifiques qui voient le jour pour un intervalle de temps donné. C'est par exemple le cas du Programme de l'Entrepreneuriat des Jeunes (PEJ), etc. A ces sources de financement s'ajoutent celles disponibles au niveau des Systèmes Financiers Décentralisés (SFD) et les banques classiques qui sont des structures privées de financement qui sont sollicitées parfois dans le cadre des services publics d'accompagnement.

Le problème d'accès au crédit se pose de façon générale aux petites et moyennes entreprises, mais il est plus accentué pour les femmes qui ne disposent pas souvent des garanties nécessaires exigées par les banques classiques. Elles se tournent donc vers les systèmes financiers décentralisés où elles ne reçoivent pas souvent le niveau de financement aux conditions (montant, durée, etc.) pouvant leur permettre de booster la rentabilité de leurs affaires. Certaines femmes ont carrément recours à l'autofinancement ou au système informel de crédit à travers des « tontines ».

Les contraintes liées à l'accès au financement se résument à :

- La non maîtrise des questions bancaires ;
- Le taux élevé des intérêts des prêts octroyés par les SFD et autres structures de financement ;

RAPPORT BENIN



- L'inexistence de fonds de garantie pour l'accès aux crédits ;
- L'insuffisance de l'appui conseil et de l'accompagnement des femmes bénéficiaires de crédit ;
- L'utilisation des revenus pour la survie de la famille plutôt qu'au financement de l'activité ;
- Le détournement de l'objet de crédit à des fins sociales.

III-2-2-7. Les contraintes liées aux dispositions réglementaires et législatives

L'adoption de la Loi n°2002- 07 du 24 août 2004 portant code des personnes et de la famille en République du Bénin et l'existence d'une politique nationale de promotion du genre ont renforcé le statut de la femme béninoise en lui conférant les mêmes droits que les hommes notamment le droit à la propriété et la liberté d'entreprendre. Mais ces dispositions n'étant pas effectivement appliquées, cela constitue des freins à la promotion des femmes particulièrement dans leurs activités génératrices de revenus. Il s'agit notamment des droits de propriété et de possession de patrimoines immobiliers et des possibilités de constituer des garanties et des sécurités réelles.

En effet, les femmes du milieu rural ont toujours un accès limité à la terre, aux intrants et aux moyens de production pour leurs activités agricoles, leur présence dans les instances de décision au niveau communautaire où se fait la distribution des parcelles de terre, étant encore très faible (8%). Il s'y ajoute que, rarement détentrices de patrimoines immobiliers, les femmes d'affaires se heurtent aux garanties et sécurités réelles pour le financement des investissements de leurs entreprises.

III-2-2-8. Les contraintes liées aux aspects socioculturels

Les qualités entrepreneuriales de la femme sont indéniables du fait des qualités intrinsèques dont elles disposent : intuition, créativité, imagination, souci du détail, goût à la finesse associé à la sensibilité, à l'esthétique et à l'éthique.

Mais plutôt que d'exploiter à bon escient ces qualités entrepreneuriales, celles-ci sont compromises par une tendance au mimétisme aveugle qui fait que des secteurs porteurs sont envahis par plusieurs actrices alors que d'autres ne le sont pas.

Une ressource tout aussi stratégique est le temps, dont la disponibilité et la maîtrise sont indispensables pour la bonne conduite de l'entreprise. Or, la distribution des rôles au sein des ménages se fait très tôt en défaveur de la femme et de la petite fille qui effectue l'essentiel des tâches domestiques. Cette situation est encore plus accentuée chez les femmes évoluant en milieu rural qui vivent dans des conditions de précarité et de surcharge de travail. Ces stéréotypes sont transférés dans la sphère publique et économique, où la femme chef d'entreprise a du mal à exercer son leadership aussi bien sur les hommes que les femmes.

III-2-3. Les atouts pour la promotion de l'Entrepreneuriat féminin au Bénin

RAPPORT BENIN



III-2-3-1. Les atouts de l'entrepreneuriat féminin

Il ressort des études réalisées par l'OIT et la Banque Africaine de Développement (BAD), que l'entrepreneuriat féminin regorge de certains atouts déclinés comme suit :

Un grand nombre de petites et moyennes entreprises lancées et gérées par les femmes se sont avérées être solides et plus performantes sur les plans économique, environnemental et social.

L'entrepreneuriat féminin favorise :

- l'autonomisation de la femme ;
- la réduction de la pauvreté ;
- la réduction du taux de chômage ;
- la croissance économique ;
- le développement inclusif et durable.

III-2-3-2. Les approches de solutions aux entraves à l'entrepreneuriat féminin

De façon générale, pour lutter contre les blocages à l'entrepreneuriat, le Bénin a pris diverses initiatives. Il s'est doté d'un code de la famille d'où sont extirpées toutes les disparités d'ordre réglementaire. Il s'agit de la loi n°2002-07 du 24 août 2004 portant code des personnes et de la famille en République du Bénin. Il a été élaboré et validé en 2019 la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) pour la période 2020 -2025.

Quant aux disparités d'ordre socio-culturel, elles s'estompent progressivement grâce aux actions conjuguées des pouvoirs publics, des organisations de femmes, des ONG nationales et internationales qui exercent librement leurs activités au Bénin. Pour pallier le manque de capital indispensable à la mise en œuvre de l'initiative entrepreneuriale des Femmes au Bénin, il a été mis en place un Programme de Micro Crédits au Plus Pauvres (MCP) dont les femmes sont les plus gros bénéficiaires pour contourner la rigueur des banques à prêter de l'argent aux femmes pour défaut de garantie mobilière ou immobilière.

III-3. Politiques de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes au Bénin

III-3-1. Cadre national en faveur de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes

L'entrepreneuriat féminin et l'emploi des jeunes au Bénin tirent leur légitimité d'un ensemble d'instruments juridiques nationaux, internationaux et africains. Le Bénin depuis un certain nombre d'années a fait le choix de construire une société démocratique, d'accélérer sa croissance économique, de réduire la pauvreté et d'améliorer le bien-être de sa population en vue de s'ériger au rang des pays émergents. Pour y parvenir, il a entrepris un vaste chantier de réformes afin de moderniser l'Etat, de développer les infrastructures et le secteur productif, de consolider les réformes structurelles et de renforcer le secteur social. Ces grands défis de société l'ont permis de s'attaquer aux causes et aux conséquences du faible niveau de développement humain qui

RAPPORT BENIN



entrave le développement socioéconomique du pays et ceci à travers le Programme d'Actions du Gouvernement (2016-2021). La Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) constitue un cadre conceptuel et opérationnel ayant facilité une cohérence, une harmonisation et un meilleur impact des actions reliées à l'égalité entre les femmes et les hommes à travers les réformes nationales et les politiques sectorielles.

III-3-2. Les dispositifs généraux de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin

Le Bénin, l'un des pays modèles de démocratie en Afrique. Prenant partie de la déclaration du millénaire, le Bénin s'est engagé à élaborer et mettre en œuvre des politiques publiques nécessaires pour améliorer les conditions de vie des populations en général et celles de l'emploi des jeunes et des femmes en particulier. C'est pourquoi, depuis l'année 2000 jusqu'à nos jours, en passant par les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) aux Objectifs du Développement Durable (ODD) pour l'horizon 2030, le Bénin a initié des politiques nationales et stratégies de lutte contre la pauvreté. Ces dernières se reposent sur une vision à long terme « Bénin Alafia 2025 » qui se décline comme suit :

- Accélération durable de la croissance et de la transformation de l'économie ;
- Développement des infrastructures ;
- Renforcement du capital humain ;
- Renforcement de la qualité de la gouvernance ;
- Développement équilibré et durable de l'espace national.

Ainsi, à l'instar d'autres pays, la République du Bénin œuvre depuis des décennies aussi à accorder aux femmes, l'attention et les droits nécessaires leur conférant la place qui est la leur dans le développement du pays. Cette volonté transparaît déjà dans la Constitution du 11 décembre 1990 et déclinée dans les documents successifs de stratégie et de politique tels que le Document de Stratégie de Croissance pour la réduction de la Pauvreté (SCRP), la création de ministères sectoriels dédiés à la famille et à l'emploi des jeunes et des femmes, la Politique Nationale de Promotion du Genre, la Politique Nationale de l'Emploi et la création de l'Institut National de la Promotion de la Femme.

Le Gouvernement du Bénin a pris maintes mesures et met en œuvre plusieurs initiatives au profit de la femme, touchant tant ses conditions de vie que sa promotion et son autonomisation. Au nombre de ces mesures, on peut citer la césarienne gratuite, le Programme de Microcrédits aux Plus Pauvres, la gratuité de la scolarisation des filles, etc.

Au nombre des dispositifs généraux mis en place pour la promotion de l'emploi des jeunes et l'entrepreneuriat féminin, on peut citer :

- Le Ministère du Plan et du Développement qui assure la coordination de l'action gouvernementale et des politiques publiques ;

RAPPORT BENIN



- Le Ministère des affaires sociales et de la Microfinance qui assure la tutelle de la mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre et de l'Institut National pour la Promotion de la Femme ;
- Le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi qui, à travers ses agences sous tutelle (FNM, FNPEEJ devenu ADEJ, OBSVJ, ...) conduit divers programmes visant les jeunes et les femmes.
- Le Ministère du Travail et de la Fonction Publique qui assure le recrutement des agents permanents et contractuels de l'Etat ;
- Le Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche avec un fonds spécial d'appui au développement agricole ;
- Le Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle (MESTFP) ;
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique (MESTFP) ;
- Le Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) veille à la l'installation industrielle et aux partenariats stratégiques dans les échanges commerciaux ;
- Le Ministère des Sports avec des initiatives ciblées vers la jeunesse tant au plan national qu'international comme c'est le cas par exemple de la Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sport de la Francophonie (CONFEJES).

Cette évolution institutionnelle de la promotion de la femme traduit certaines visions de la question, et partant la place et le rôle attribués à la femme dans la vie sociale, économique et politique.

III-3-2-1. Aspects institutionnel et politique

Le paysage institutionnel est constitué de mécanismes étatiques, d'organisations de la société civile, et de partenaires techniques et financiers (PTF). Ces derniers regroupent les partenaires bilatéraux et multilatéraux, les organisations internationales. Les Mécanismes étatiques regroupent les ministères et services rattachés, des Institutions constitutionnelles, décentralisées et des autorités administratives indépendantes, des mécanismes de concertation et des initiatives d'intervention et programmes de promotion de la femme et de l'emploi des jeunes.

Les Partenaires techniques et financiers (PTF) comprennent les Institutions/organisations bilatérales et multilatérales (ONU Femmes, Banque Mondiale, Coopération suisse, GIZ, Ambassade des Pays Bas, AFD, etc) et les Organisations Non Gouvernementales internationales et disposent de mécanismes de concertation informelle. En clair, il est à noter que l'environnement institutionnel par rapport à la problématique de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes est assez fourni et diversifié tant au plan national qu'international en termes d'institutions et d'acteurs.

Le cadre politique est caractérisé par des textes de politique comme les documents de politiques et de stratégies, les documents de programmes et projets et les plans opérationnels puis aussi des

RAPPORT BENIN



résolutions et dispositions pouvant assurer la promotion de l'entrepreneuriat et de l'emploi des jeunes. Dans ce cadre, l'état des documents stratégiques a embrassé l'Etude Nationale Perspectives à Long Terme (Bénin Alafia 2025), Le Programme d'Actions du Gouvernement 2016-2021, Le Plan National de Développement 2018-2025, le Programme de Croissance pour le Développement Durable (PC2D), les ODD, le Document de Stratégies pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP), la Politique Nationale de l'Emploi avec comme vision "La question de l'emploi met en jeu toute la problématique de développement à partir du niveau du sous-emploi inquiétant et du chômage qui touche les jeunes, en l'occurrence les femmes et détermine en même temps l'ampleur de la pauvreté monétaire" et les domaines sectoriels (éducation, santé, développement social, environnement, et développement rural, eau et assainissement, emploi et formation professionnelle, décentralisation, habitat, emploi). Aussi, les opportunités institutionnelles et politiques se caractérisent par la collaboration entre différents acteurs intervenants et entre acteurs institutionnels et coopération bi et multilatérale, la collaboration entre les Organisations de la Société Civile et leurs partenaires, la collaboration entre acteurs institutionnels et partenaires techniques et financiers.

III-3-2-2. Aspects juridiques national et international en faveur de de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi

L'environnement légal et réglementaire de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi au Bénin est encadré par des textes législatifs et réglementaires nationaux et par des conventions au plan international. Au plan juridique aux niveaux national et international, le Bénin a ratifié beaucoup d'instruments internationaux afin de confirmer sa volonté d'adhérer aux concepts internationaux d'évolution sans condition des droits humains en général, des droits de la femme en particulier.

Au niveau du cadre juridique national, on peut noter entre autres :

Au niveau national

- la Constitution de la République du Bénin du 11 décembre 1990 ;
- la loi n°86-013 du 26 février 1986 portant général des Agents Permanents de l'Etat ;
- la loi n°90-004 du 15 mai 1990 portant déclaration de la main d'œuvre, les embauches et les résiliations des contrats de travail ;
- la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;
- le code de Sécurité Sociale ;
- le décret n°2008-377 du 24 juin 2008 portant régime juridique d'emploi des agents contractuels de l'Etat ;
- les textes relatifs à la lutte contre le travail des enfants ;
- la convention collective générale du travail révisée le 30 décembre 2005, applicable aux entreprises et établissements relevant du secteur privé ;
- L'arrêté interministériel n°132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 7 novembre 2000, du Ministère de la Fonction Publique et du Ministère de la Santé, fixant la nature des travaux

RAPPORT BENIN



et catégories d'entreprises interdites aux femmes enceintes et aux jeunes gens, et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

A côté de ces actes, on note d'autres documents de référence dont la vocation est de fixer les grandes orientations dans le domaine de la promotion de l'entrepreneuriat et de l'emploi au Bénin. Il s'agit principalement :

- des Objectifs pour le Développement Durable ;
- les objectifs de l'OIT ;
- le Pacte Mondial pour l'Emploi, adopté par la Conférence Internationale du Travail en juin 2009 ;
- la déclaration du sommet de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté de septembre 2004 ;
- le document « Alafia Bénin 2025 » ;
- les « Orientations Stratégiques de Développement » ;
- le Document de Stratégies pour la Réduction de la Pauvreté et son Programme d'Actions Prioritaires (2016);
- l'« Agenda pour un Bénin Emergent » 2015);
- les « Actes du forum national sur l'emploi des jeunes » au Bénin de mars 2007 ;
- le Programme Pays pour un Travail Décent au Bénin ;
- le Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement (UNDAF, 2009-2013) ;
- les décisions de la Conférence de l'Union Africaine de juin 2011 à Malabo ;
- les résolutions de la réunion de haut niveau de l'Assemblée Générale des Nations Unies à New-York en juillet 2011;
- des Actes du Forum National sur l'Emploi des Jeunes ;
- le document de Politique de Communication Sociale pour la Promotion de l'emploi au Bénin élaboré en 2003 ;
- le document de politique nationale de l'emploi (2020-2025) ;
- le document de la politique nationale de la jeunesse ;
- la charte des petites et moyennes entreprises (2004) ;
- l'étude sur l'emploi des femmes au Bénin réalisée par l'ex-Ministère Chargé de la Microfinance, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (MCMEJF, 2010) ;
- La Charte Nationale pour l'Emploi (2007);
- l'Etude Nationale Perspectives à Long Terme (Bénin Alafia 2025) ;
- le Programme d'Actions du Gouvernement 2016-2021 ;
- le Plan National de Développement 2018-2025 ;
- le Programme de Croissance pour le Développement Durable (PC2D, 2018).

Le document de la Politique Nationale de l'Emploi demeure le socle des stratégies de promotion de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat des femmes au Bénin.

Au plan international

RAPPORT BENIN



Le Bénin, en tant que membre de la communauté internationale a ratifié ou souscrit à plusieurs conventions et accords internationaux qui font partie désormais du droit positif béninois dans le domaine de la promotion de l'entrepreneuriat, du travail décent et de l'emploi. Il s'agit notamment de :

- la charte africaine de la femme adoptée en 2006 ;
- l'Agenda pour un travail décent (2000);
- la convention 150 de l'OIT de 1978 sur l'administration du travail ;
- la Recommandation 158 de l'OIT de 1978 sur l'administration du travail ;
- la Convention 168 de l'OIT de 1988 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage ;
- le pacte mondial pour l'emploi adopté en juin 2009 ;
- le Programme Pays pour la Promotion du Travail Décent au Bénin (PPTD) 2010-2015;
- le Plan Cadre des Nations Unies l'Assistance au Développement du Bénin (UNDAF 2009-2013) ;
- La déclaration de MALABO ;
- La déclaration de Washington.

Nonobstant tous ces textes et documents, il existe un décalage entre les principes proclamés et les réalités du terrain. Certains domaines de la vie sociale ne sont pas suffisamment réglementés par les textes. Auquel cas, les femmes et les jeunes sont confrontés à des vides juridiques en ce qui concerne l'exercice de leurs droits, alors que de nombreux textes recèlent encore des discriminations négatives à leur égard faute d'harmonisation avec les conventions internationales bien que l'Objectif pour le développement durable 8 , cible 8.5 à l'horizon 2030 est de « *parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale*».

III-4. Les acteurs institutionnels/politiques, projets et programmes de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes

La question de l'entrepreneuriat féminin dans les processus de développement reste capitale en raison de son impact sur l'amélioration des conditions de vie de la population sur les plans économique, social, culturel. Au Bénin, il existe différents dispositifs généraux et spécifiques favorisant la promotion de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin. On peut citer par ministère et par typologie :

III-4-1. Ministère des Petites et moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi (MPMEPE)

Ce ministère est l'une des structures stratégiques dans la conduite des politiques de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat des femmes au Bénin. Les politiques, projets et programmes et organes sous sa tutelle sont :

RAPPORT BENIN



III-4-2-1. Directions et organes de gestion sous tutelle

Direction de la Promotion des Petites et Moyennes Entreprises (DPPME) et Direction de la Promotion de l'Emploi et de l'Entrepreneuriat (DPEE)

Situées à un niveau d'intervention stratégique, ces directions ont pour mission d'assurer l'élaboration, le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation de la Politique Nationale de l'Emploi.

La Direction de l'Artisanat et des Organisations Professionnelles (DAOP)

Elle est responsabilisée dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et stratégies de l'Etat en matière d'artisanat et de la mise en œuvre de la politique nationale de développement de l'artisanat (PNDA) conformément aux dispositions de l'article 7 du décret N°2020-028 du 15 janvier 2020. Elle se charge aussi de concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques de l'Etat en matière d'artisanat ; de prendre l'initiative des textes pour la réglementation du secteur ; de créer un cadre réglementaire de promotion du secteur et de coordonner l'action des coopératives et ONG intervenant dans le secteur. Sous sa tutelle existent trois (03) organismes que sont le Fonds de Développement de l'Artisanat (FDA), le Centre de Promotion de l'Artisanat (CPA) et l'Union des Chambres Interdépartementales de Métiers du Bénin (UCIMB). Le FDA contribue à relever le niveau d'organisation et de compétitivité des entreprises artisanales béninoises par la mise en place de mécanismes de mobilisation de ressources alternatives destinées à assurer la transformation qualitative de l'environnement économique des artisans. Le CPA, quant à lui intervient pour favoriser la promotion des produits de l'artisanat sur les marchés intérieur et extérieur à travers la recherche de débouchés nouveaux ; permettre une amélioration de la qualification technique des artisans. Il lui revient aussi de promouvoir en amont et en aval les produits de l'artisanat béninois, sous toutes ses formes, aux plans national, régional, continental et international. Enfin, l'UCIMB étant comme interface entre les pouvoirs publics et les Chambres Interdépartementales des Métiers (CIM) est obligatoirement consultée par le Gouvernement dans tous les actes concernant le secteur de l'artisanat.

Commission Nationale pour l'Emploi (CNE)

Par le décret N°2013-33 du 11 Février 2013 portant modification du décret n°2009 - 535 du 20 octobre 2009 portant création, attributions, composition et fonctionnement de la Commission Nationale pour l'Emploi (CNE), elle est chargée de :

- proposer au Gouvernement des orientations stratégiques et des actions visant à favoriser la mise en œuvre efficiente et efficace de la Politique Nationale pour l'Emploi
- favoriser une synergie d'actions entre l'Etat et les partenaires sociaux et économiques et la mobilisation des ressources dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi ;
- veiller à une meilleure coordination possible
- des initiatives publiques et privées engagées dans la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi ;

RAPPORT BENIN



- mettre en évidence ou alerter le Gouvernement sur toute question d'intérêt majeur pour l'emploi et faire toute proposition de mesures, programmes ou réformes organisationnelles favorables à l'emploi.

Elle est donc transversale aux ministères et est rattachée à la présidence. Elle comporte des représentants de plusieurs ministères. La DPEE est son secrétariat permanent.

L'Agence Nationale des Petites et Moyennes Entreprises (ANPME)

L'agence contribue à l'élaboration de la politique nationale de développement des petites et moyennes entreprises et de la mettre en œuvre. Ses Attributions sont :

- coordonner et de rationaliser les actions en faveur des micros, petites et moyennes entreprises ;
- soutenir la mise en œuvre des mesures d'incitation des micros, petites et moyennes entreprises avec un accent sur celles du secteur informel pour leur migration dans le secteur formel ;
- assurer la surveillance, l'assistance, l'appui-conseil et le coaching à l'endroit des MPME et des start-up et formuler des recommandations aux ministères sectoriels concernés ;
- faciliter l'accès des MPME et start-up aux services financiers et non financiers ;
- assurer la veille commerciale technologique et institutionnelle sur la disponibilité des informations impactant l'environnement des affaires des MPME ;
- accréditer les structures de formation des MPME ;
- procéder à la reconnaissance, la catégorisation, l'immatriculation, l'enregistrement et la perte de qualité des Micros, des Petites, des Moyennes Entreprises conformément aux textes en vigueur ;
- fournir les services d'appui aux MPME à tous les stades de leur développement (incubateur, pépinière, hôtel d'entreprises, accélérateur...)
- contribuer à la dynamisation de l'économie locale en relation avec les communautés décentralisées ;
- promouvoir l'investissement privé pour le développement et la valorisation des produits du cru notamment par la recherche-développement ;
- participer à l'amélioration de la consommation des produits des MPME par la population béninoise ;
- Inciter la diaspora à investir et à fournir ses expertises pour le développement des PME ;
- adapter la politique d'appui aux MPME notamment en lien avec le changement climatique, l'économie numérique, et les énergies renouvelables ;
- apporter des services financiers et non financiers à des groupes vulnérables à fort potentiel entrepreneurial.

Les principales cibles de cette agence sont les promoteurs d'entreprises et les porteurs de projets. Mis à part ces premières structures citées ci-dessus qui sont des structures techniques au niveau d'intervention stratégique, il y a des organes qui sont à l'opérationnelle. On peut citer :

RAPPORT BENIN



L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)

L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) est créée le 23 avril 2004 en vue d'assurer la transparence et la fluidité du marché du travail. Elle est dotée de la personnalité morale et jouit de l'autonomie financière. Elle est placée sous la tutelle du Ministère chargé des petites et moyennes entreprises et de la promotion de l'emploi. Elle a pour mission de "contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi au Bénin". L'ANPE a pour attributions de :

- contribuer à l'élaboration des indicateurs sur l'emploi, le chômage, la formation professionnelle et au développement de la communication pour l'emploi ; faciliter l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emplois à travers des activités d'information, d'orientation, d'appui-conseil et de prospection des potentialités d'emplois en milieux urbain, périurbain, rural, etc. ;
- contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des programmes de développement de l'emploi, à travers des activités d'appui à la promotion de l'auto-emploi ainsi que de l'emploi salarié par le développement des stages de pré insertion;
- contribuer au développement de l'emploi à travers des activités de formation initiale, de perfectionnement et de reconversion ;
- mobiliser et gérer les ressources destinées au financement des divers programmes et projets relatifs à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi.

Ainsi, à travers son cœur de métier et ses programmes, l'ANPE facilite l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emplois à travers des activités d'information, d'orientation, de requalification, de renforcement d'employabilité, d'appui-conseil et de prospection des potentialités d'emplois en milieux urbain, péri-urbain et rural. En tant que telle, elle assure la promotion de l'emploi en général, et l'emploi en milieu rural en particulier. C'est une structure opérationnelle dont les actions ont pour cible : tous les citoyens béninois en âge de travailler, les entreprises de la place et les 77 communes du Bénin. Son champ d'intervention est d'envergure nationale.

Axes d'Intervention de l'ANPE

L'ANPE, comme tout service public d'emploi, développe des mesures actives d'accompagnement des chercheurs d'emploi à travers un certain nombre de programmes spécialisés. Il s'agit du :

- Programme d'Appui à l'Emploi Indépendant (PAEI) : permet la prise en charge des besoins d'encadrement, de formation et de renforcement des capacités des femmes et jeunes porteurs d'idées de projets d'emplois indépendants afin de faire aboutir leur idée ; qu'il s'agisse des primo-créateurs d'entreprises ou des promoteurs exerçant déjà une activité.
- Programme de « Perfectionnement, Reconversion et Requalification des Demandeurs d'Emploi » (P2RDE) : vise à assurer les formations adaptées pour qualifier ou reconvertir le demandeur d'emploi à répondre aux exigences de l'offreur d'emploi, favoriser l'employabilité des groupes cibles par une formation technique et managériale.
- Partenariat Décentralisé pour l'Emploi (PaDE) a pour objectif général la mise en œuvre d'actions décentralisées en faveur de la promotion de l'emploi et du développement économique local. De façon spécifique, il vise la décentralisation à l'échelle locale des

RAPPORT BENIN



activités et prestations d'accueil, d'information et d'orientation offertes par l'ANPE au profit des demandeurs et offreurs d'emploi ; le développement des initiatives décentralisées de promotion de l'emploi à l'échelle locale ; l'amélioration de la synergie entre les acteurs locaux en faveur de l'insertion socioprofessionnelle des sans-emploi ; une meilleure implication des collectivités locales dans la promotion de l'emploi.

- Programme d'Appui à la Prévention du Chômage par l'Orientation (PAPCO) a pour objectif de préparer en amont les jeunes à travers une meilleure orientation scolaire, universitaire pour faciliter en aval leur insertion professionnelle afin de leur éviter le chômage et le sous-emploi.
- Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES) a pour objectif de faciliter la pré-insertion et l'insertion des femmes et des jeunes primo-chercheurs d'emploi salarié dans l'Administration Publique, les Entreprises et Structures Privées. Actuellement, ce programme est suspendu.
- Programme Spécial d'Insertion dans l'Emploi (PSIE) dont les objectifs sont axés sur l'employabilité et l'insertion. C'est un nouveau programme présidentiel qui a démarré en juin 2020 et qui permettra d'insérer chaque année, 2000 jeunes dans des entreprises. Au bout de cinq ans, 8000 jeunes seront impactés car ils auront fait chacun deux ans d'insertion professionnelle grâce au PSIE

En dépit de toutes ces initiatives, la question de l'employabilité des jeunes sortis des CAPE reste entière pour l'aide technique et financière dont ils ont besoin dans la recherche d'un emploi et de la mise en route d'une entreprise. Le gouvernement toujours dans un souci de réduction de la pauvreté a aussi procédé à l'installation des BPC (Business Promotion Centers) dans les grandes villes du pays.

Agence de Développement de l'Entrepreneuriat des Jeunes (ADEJ)

Autrefois FNPEEJ, il a pour mission de faciliter l'accès des Jeunes et des Micros, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) aux moyens et outils de production par le biais du crédit. Sur la base des dysfonctionnements notés au FNPEEJ et les résultats d'un récent diagnostic, le Gouvernement a opté pour une nouvelle orientation et un dispositif opérationnel compatible avec le PAG. Ainsi, aux termes de l'article 5 du Décret n° 2020 – 242 du 15 avril 2020, portant création de l'Agence de Développement de l'Entrepreneuriat des Jeunes et approbation de ses statuts, l'Agence a pour mission de contribuer à la promotion de l'entrepreneuriat de croissance à travers la constitution de pépinières de Petites et Moyennes Entreprises capables de créer de la valeur et d'offrir des opportunités d'emploi durable. C'est un changement de cap dans la politique de l'entrepreneuriat des jeunes. Ce dispositif opérationnel axé sur une politique d'accompagnement consistera à faire un meilleur suivi des jeunes et des entrepreneurs, notamment par la préparation à l'entrepreneuriat et le renforcement des capacités et la facilitation de l'accès au financement. C'est aussi une structure opérationnelle dont les interventions ciblent les jeunes primo-créateurs d'activités économiques ou de microentreprises âgés de 18 à 40 ans, les jeunes ruraux installés dans les cinq (05) principales vallées du Bénin (s'est étendue à tout le Bénin), les micro petites et

RAPPORT BENIN



moyennes entreprises (MPME) existantes et désireuses de développer leurs activités. Son intervention est d'envergure nationale.

L'Office Béninois du Service de Volontariat des Jeunes (OBSVJ)

L'OBSVJ est chargé de développer et mettre en œuvre les nouveaux services civiques et patriotiques de volontariat des jeunes à travers l'éducation à la citoyenneté. Ses actions ciblent les jeunes de 13 à 35 ans. L'office, après la première phase d'implémentation de ses activités (2014-2016), a été invité à revoir le contenu de son programme. Ainsi, un nouveau programme de volontariat est en cours d'élaboration et attend d'être entériné par le Conseil des Ministres.

Centre de perfectionnement et d'Assistance en Gestion (CEPAG)

Son principal rôle est de renforcer les capacités institutionnelles et des ressources humaines en matière de management, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Au niveau de sa cible on a les entreprises publiques et privées ; les administrations et les ONG.

L'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF)

Son principal rôle est de produire et diffuser des informations sur le marché du travail et de la formation dans le champ de la relation formation-emploi afin d'aider à la prise de décisions en matière de politiques d'emploi. L'observatoire est un organe au niveau stratégique qui a pour cible les chercheurs d'emploi ; les décideurs politiques ; les partenaires sociaux ; les chercheurs, universitaires et toute personne et structure en quête d'informations sur le marché de l'emploi au Bénin.

A ce titre, il est chargé de :

- collecter, traiter, analyser et diffuser des informations dans le champ de relation emploi-formation ;
- formuler des avis et des propositions destinés à éclairer les choix des décideurs en matière de politique d'emploi et de formation sur la base des études sur l'emploi et la formation et les facteurs qui les influencent aussi bien dans le secteur formel qu'informel ;
- organiser l'échange et la confrontation d'idées entre les différents partenaires sur les questions relatives à l'emploi et à la formation, en assurant un service d'accompagnement des décisions en matière de promotion de l'emploi et de renforcement des capacités des ressources humaines.

Il en résulte que l'OEF doit jouer un rôle prépondérant, non seulement par la production d'informations fiables sur l'emploi et la formation à partir de l'exploitation de toutes les données disponibles, mais aussi et surtout par des analyses et des suggestions au gouvernement aux fins de lui permettre de prendre des décisions en matière de formation et d'emploi. L'OEF depuis janvier 2021 est en réforme et le conseil des ministres en date du 24 Mars 2021 a prononcé sa dissolution et nommant son liquidateur.

Avec ses différentes structures, le MPMEPE assure la conduite de ses politiques en matière d'employabilité des jeunes et d'entrepreneuriat des femmes. Au nombre de ces politiques et programmes ont peut avoir :

III-4-2-2. Politiques, Projets/programmes

La Politique Nationale de l'Emploi (PNE 2020-2025)

La Politique Nationale de l'Emploi (PNE) a été adoptée lors de la session du 11 mars 2020 du Conseil des Ministres pour la période 2020-2025. Elle conduira à relever six (06) défis majeurs à savoir :

- la transformation structurelle de l'économie,
- la réforme du système éducatif,
- la réforme du dispositif de promotion de l'emploi,
- la territorialisation de la gouvernance de la promotion de l'emploi,
- la disponibilité régulière d'informations fiables sur le marché du travail et
- la généralisation de la prévoyance sociale.

La vision de la PNE est qu' « à l'horizon 2025, la majorité des béninois en âge de travailler dispose d'un emploi susceptible de leur procurer un revenu permettant de satisfaire leurs besoins vitaux et leur bien être intégral ».

L'objectif Général de la PNE est de « Promouvoir de meilleures opportunités de création de richesse et d'emplois décents pour les populations ». De façon spécifique, il s'agira de :

- améliorer l'employabilité des finissants du système éducatif
- réduire le sous-emploi et le chômage de longue durée
- améliorer les performances du cadre institutionnel de gouvernance et de gestion du secteur de l'emploi

La Politique Nationale de l'Emploi (PNE) vise l'accroissement des opportunités d'emplois décents afin de réduire la pauvreté à la promotion de l'esprit d'initiative et d'entreprise. La PNE s'articule autour de l'objectif principal qui est de réaliser le plein emploi. (Etudes Nationales de Perspectives à Long Terme, Bénin Alafia 2025).

La lecture du document montre que le diagnostic fait sur l'emploi rend pessimiste l'avenir des jeunes. Il se fonde sur l'argument selon lequel le Bénin a réussi à atteindre un taux de croissance économique de 5,4% en 2012, taux supérieur à celui de la croissance de la population (3,2%). 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. 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%.

RAPPORT BENIN



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. Cependant, il devrait y avoir aussi, plus de synergies entre les acteurs et les approches des stratégies d'opérationnalisation tant au niveau national que décentralisé avec un leadership plus renforcé au niveau des acteurs du système national de planification et une pro-activité.

L'efficacité de l'opérationnalisation des diverses stratégies est insuffisante car, les performances enregistrées de manière éparse, parfois difficiles à appréhender, restent mitigées au regard des attentes et de l'ambition des populations vis-à-vis de la Vision 2025. Même si, au plan social quelques progrès ont été enregistrés en termes de développement du capital humain et développement des infrastructures socio-éducatives et communautaires, ils sont peu perceptibles du fait de la dynamique démographique et de l'importance de la frange des jeunes dans la population.

C'est ainsi que plusieurs initiatives ont été prises pour offrir aux jeunes béninois la possibilité d'accéder rapidement à l'emploi. La mise en place de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) en est un exemple.

III-4-3. Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP)

Au nombre des directions techniques dans ce ministère, on a :

Direction Générale du Travail (DGT)

C'est l'organe de promotion de la politique de l'Etat en matière de travail qui se charge de l'exécution de la politique de l'Etat en matière de Travail. En plus de l'élaboration du cadre réglementaire et autres questions, elle est chargée de concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer la politique nationale du travail.

Direction Générale du Renforcement des Capacités et de l'Employabilité (DGRCE)

RAPPORT BENIN



Elle a pour mission de mettre en œuvre la politique de l'Etat en matière de formation et de valorisation des ressources humaines. Elle s'intéresse aux agents de l'Etat et aux associations d'artisans

DRAE

Cette direction a à charge d'évaluer, en rapport avec les départements ministériels et autres services publics concernés, les besoins spécifiques en ressources humaines ; d'organiser les tests ou concours directs, externes et/ou internes de recrutement donnant droit à un emploi public ; de mettre à la disposition des services concernés les lauréats ; de suivre l'intégration des agents nouvellement recrutés et d'organiser des concours et examens professionnels. Elle cible toute la population béninoise et a la particularité d'être à la fois au niveau stratégique et à l'opérationnelle.

Au MTFP, se trouve d'autres structures au niveau opérationnel comme :

Le Centre de Perfectionnement du Personnel des Entreprises (CEPPE)

Le rôle principal de son existence est le perfectionnement professionnel des agents en activité ; le recyclage pour l'actualisation des connaissances techniques ; la reconversion des déflatés ou leur réadaptation à un nouvel emploi ; le conseil en formation des entreprises. Elle s'intéresse dans son action aux agents techniques et de maîtrise ou des cadres, aux artisans ou entrepreneurs et aux porteurs de projets.

III-4-4. Ministère du Plan et du Développement (MPD)

Au MPD se trouve deux structures à l'opérationnel sur les thématiques de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat des femmes.

L'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE)

Principal organe de collecte d'informations, sa mission est de coordonner et de développer l'activité statistique et l'information socio-économique sur toutes les entités socioéconomiques et politiques ; les partenaires techniques et financiers et partenaires socio-économiques ; les utilisateurs potentiels des statistiques ; les organismes publics, parapublics...

Le Centre de Partenariat et d'Expertise pour le Développement Durable (CePED)

Le CePED a pour principale mission de contribuer à la promotion du développement durable à travers le développement de l'expertise et le renforcement des partenaires (institutions, agences et entreprises publiques et privées ; institution et agences internationales ; partenaires techniques et financiers ; institutions académiques et scientifiques ; collectivités et société civile).

RAPPORT BENIN



III-4-5. Le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM) : Documents de politiques, de Projets/programmes et structures sous tutelle

Au cœur des orientations stratégiques de ce ministère se trouvent des projets d'accompagnement de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat des femmes. Plusieurs séquences d'existence ont jalonné la vie de ce ministère.

En 2006, il a été créé le Ministère Chargé de la Microfinance, de l'Emploi et de l'Entreprenariat des Jeunes et des Femmes (MCMEEF) qui a pour responsabilité la conduite des politiques publiques dédiées à l'entrepreneuriat, aux jeunes et aux femmes. A cet effet, le décret 2006-178 du 08 avril 2006 portant composition du gouvernement a créé, le Ministère Chargé de la Microfinance, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (MCMEEF). Il lui était assigné comme mission, "la mise en œuvre de la politique du Gouvernement dans les domaines de la microfinance et de la promotion des petites et moyennes entreprises". Cette mission sera renforcée par le décret n°2007-368 du 03 août 2007, portant composition du Gouvernement, qui crée le Ministère de la Micro Finance, des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Emploi des Jeunes et des femmes, en tant que département ministériel à part entière. Le ministère, héritant du portefeuille de l'emploi, est créé pour conduire la politique du Gouvernement en matière d'emploi des jeunes et des femmes.

En octobre 2008, un nouveau décret (n°2008-637 du 27 octobre 2008) a consacré la création du Ministère de la Microfinance, de l'Emploi des Jeunes et des femmes.

La mission assignée à ce nouveau ministère conformément au décret n°2013-136 du 20 mars 2013, est de « concevoir, mettre en œuvre et suivre la politique de l'Etat dans les domaines de la microfinance et de l'emploi des Jeunes et des Femmes ».

La réalisation de cette mission suppose la mise en œuvre des stratégies de croissance économique accélérée et de développement du capital humain, axées sur sept (07) principaux objectifs à savoir :

- assurer la promotion et contribuer au développement des secteurs de la Microfinance et de l'Emploi des Jeunes et des Femmes ;
- définir et veiller au respect de la réglementation nationale dans les domaines de la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes ;
- contribuer à l'amélioration continue de l'environnement réglementaire, institutionnel et économique des Institutions de Microfinance;
- assurer la représentation et la défense des intérêts de l'Etat au sein de divers organismes internationaux ayant pour vocation la promotion de la micro- finance et de l'emploi ;
- assurer la formation et la diffusion de l'information ainsi que d'autres formes d'appui aux Institutions de Microfinance et aux personnes sans emploi ;

RAPPORT BENIN



- créer les conditions favorables et durables pour la réalisation du plein emploi par l'amélioration du système d'information sur le marché de l'emploi et le développement de programmes de réduction du chômage et du sous-emploi ;
- promouvoir le maintien des emplois existants, la création d'emplois nouveaux et en favoriser l'accès aux populations notamment les jeunes et les femmes, dans l'administration, les entreprises publiques, les sociétés privées et les collectivités locales.

A travers cette mission, il se dégage une forte volonté de l'Etat béninois de mettre en œuvre des mécanismes favorables à l'emploi des jeunes en général et celui des femmes en particulier et à l'entrepreneuriat notamment celui féminin par le biais de la microfinance et des dispositifs complémentaires requis afin d'atteindre les objectifs fixés.

Les actions mises en œuvre par le MCMEJF pour atteindre ces objectifs font de lui depuis maintenant une décennie un acteur privilégié dans la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'emploi et d'entrepreneuriat notamment en ce qui concerne la création de richesses pour une croissance accélérée et la lutte contre la pauvreté qui est en fait le but ultime. Depuis 2016, les principales orientations ont été reversées en partie au Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance, qui se concentre sur notamment les actions visant la promotion du genre.

III-4-5-1. La politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG)

En 2001, sous la tutelle du Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale, le Bénin s'est doté d'une Politique Nationale de Promotion de la Femme assortie d'un plan d'action multisectoriel pour la période 2002 -2006 en vue de l'élimination de toutes les formes de discrimination dans les rapports homme et femme.

L'évaluation de ce plan d'action en 2005 a révélé plusieurs facteurs de blocage relatifs notamment :

- aux faiblesses de la coordination, du suivi/évaluation et du financement des activités;
- à la perception de la Politique Nationale de Promotion de la Femme comme étant une approche qui focalise toutes les actions sur la femme.

Ainsi, les inégalités entre homme et femme persistent encore dans beaucoup de secteurs et domaines d'activités au Bénin.

Pour y remédier, le Gouvernement du Bénin a décidé de se doter d'une Politique Nationale de Promotion du Genre pour corriger les déséquilibres des rapports de genre. Elle a été adoptée par le Conseil des Ministres le 18 mars 2009, conformément au relevé n°11/PR/SGG/REL du 19 mars 2009. Elle servira de cadre référentiel aux stratégies ou actions destinées à réduire, voire éliminer les disparités entre les hommes et les femmes d'ici 2025.

Au titre des mesures de mise en œuvre, il est prévu la création et la mise en place d'un cadre institutionnel composé du :

RAPPORT BENIN



- Conseil National de Promotion de l'Équité et de l'Égalité du Genre, placé sous la tutelle du Chef de l'Etat ;
- Comité de Pilotage, placé sous la tutelle du Ministre d'Etat, Chargé de la Prospective, du Développement et de l'Évaluation de l'Action Publique ;
- Comité Technique, placé sous la tutelle du Ministre de la Famille et de la Solidarité Nationale (en charge des questions de genre).

L'objectif global de la Promotion du Genre au Bénin est de : « **Réaliser au Bénin d'ici à 2025, l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes en vue d'un développement humain durable.** »

III-4-5-2. Directions et programmes sous tutelle

Devenu depuis 2017, Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance, il s'est appuyé notamment, au-delà de ses structures traditionnelles et pour ce qui concerne l'objet de la présente note, sur les :

- Directions au niveau stratégique et technique à savoir :
 - ✓ La Direction Générale de la Microfinance (DGM) est une structure stratégique au niveau de laquelle se trouve la Direction de l'Inclusion Financière et de l'Autonomisation Economique (DIFAE) qui est chargée de la définition, de la planification, de la mise en œuvre des stratégies de l'inclusion financière et l'autonomisation des femmes au Bénin. La deuxième direction sous tutelle est la Direction de la Promotion de la Microfinance (DPM) dont la mission est d'assurer la promotion et le développement de la Microfinance.
 - ✓ Direction de la Promotion de la Femme et du Genre (DPFG) qui est un organe spécialisé dans la promotion des politiques du genre et plus précisément des actions en faveur de la promotion de la femme au Bénin. Il s'est vu son rôle renforcé par l'installation d'une « Cellule Genre » qui se chargera de l'intégration du genre.
- Directions Départementales dont la mission est d'assurer la représentation du Ministère dans les départements
- En plus de ces structures au niveau stratégique se trouvent d'autres organes opérationnels que sont :
 - ✓ Le Fonds National de la Microfinance (FNM) qui a pour mission de contribuer au renforcement des capacités financières et techniques des acteurs du secteur de la microfinance, en particulier des Services Financiers Décentralisés (SFD), pour satisfaire les besoins de services financiers et non financiers exprimés par les populations à faible revenu. Le fonds intervient dans le financement des AGR, le

RAPPORT BENIN



refinancement, le financement Agricole, la finance digitale, le refinancement COVID, l'Éducation financière...

Ces projets ont été orientés vers l'accompagnement des femmes ayant de petits commerces ou des activités génératrices de revenu.

- ✓ PADME et PAPME : Rendre l'accès facile et rapide aux services financiers pour les microentreprises et toutes les personnes à faible revenu

Les politiques publiques de l'emploi et de l'entrepreneuriat sont développées à travers des Programmes qui constituent le cadre opérationnel de mise en œuvre des enjeux stratégiques du Ministère et par ricochet de l'Etat.

III-4-6. Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle (MESTFP)

Au MESTFP, les structures intervenant sur les deux axes en question sont :

La Direction de la Formation et de la Qualification Professionnelles (DFQP)

Cette structure a pour mission principale l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre des politiques de l'Etat en matière de l'apprentissage, de la formation et de la qualification professionnelle. A ce titre, elle est chargée entre autres de promouvoir l'initiation professionnelle en milieu scolaire ; de promouvoir des formations adaptées au marché du travail en concertation de contrôler l'apprentissage dans les différents corps de métiers...

Le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA)

Sa mission est d'assurer la valorisation des ressources humaines par le financement d'actions de formation au profit des travailleurs du secteur privé moderne et informel (artisanat, agriculture) et des jeunes, en vue de la compétitivité des entreprises et de la lutte contre le chômage et la pauvreté. La cible concernée par ses actions sont les travailleurs des entreprises privées ; les modernes ; les maîtresses, maîtres et apprentis artisans et les acteurs agricoles (y compris les pêcheurs et les éleveurs).

C'est un établissement public à caractère social doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est placé depuis peu sous la tutelle du Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle. C'est un dispositif d'ingénierie et de financement de la formation professionnelle (initiale et continue) à l'interface entre la demande et l'offre de formation professionnelle continue et de l'apprentissage (FPCA).

Le FODEFCA est investi d'une double mission :

RAPPORT BENIN

• • •

- (i) satisfaire, au plan économique, les besoins en main d'œuvre qualifiée en vue d'améliorer la productivité des travailleurs et la compétitivité des entreprises, et
- (ii) assurer au plan social, la promotion des travailleurs en développant les possibilités d'adaptation ou d'accès de la main d'œuvre à un emploi rémunérateur, tout en préparant l'entrée des jeunes dans la vie active.

Cette mission de valorisation des ressources humaines par le financement d'actions de formation dans le secteur privé moderne et informel, est conforme aux orientations de développement national qui mettent l'accent sur la nécessité pour le Bénin de disposer d'un capital humain sain et qualifié au service du développement tout en étant gage de la croissance économique.

Institut National d'Ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des Formateurs (INIFRCF)

Il a pour rôle d'améliorer l'employabilité des employés à travers la formation et le renforcement des capacités de ceux-ci notamment les agents de l'Etat et les formateurs. Cet institut est au niveau opérationnel.

III-4-7. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique (MESTFP)

Le Service de Volontariat de l'UAC (SVUAC)

SVUAC intervient pour former les jeunes bacheliers à l'entrepreneuriat et assurer l'insertion professionnelle à travers des stages dans les entreprises des nouveaux diplômés de l'UAC.

Les centres incubateurs de l'UAC et de l'UP

Il s'agit de la Mastercard à l'UAC et du Centre de Développement de l'Entrepreneuriat (CDE) à l'UP.

III-4-8. Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP)

Fonds National de Développement Agricole (FNDA)

Le secteur agricole est le premier pourvoyeur d'emploi et le premier contributeur à la création de richesse et à l'exportation au Bénin. Il mérite en conséquence une attention particulière pour se faire moderniser et ainsi jouer son rôle de premier plan dans le développement économique du Bénin. C'est dans cette logique que le gouvernement a décidé de mettre en place en 2017, ce fonds spécial dédié au financement et au développement de l'agriculture au Bénin. Il a pour objectif de promouvoir l'investissement privé dans le secteur agricole (par ciblage d'activités, Investissements orientés vers des activités qui permettent une meilleure exploitation du potentiel agricole national et qui contribuent à l'amélioration des revenus agricoles et à la sécurité alimentaire encourageant la promotion des filières agricoles) au moyens des instruments et moyens de promotion, des subventions ciblées et des instruments financiers adaptés. Le FNDA

RAPPORT BENIN



est un instrument de financement innovant de la politique agricole au Bénin basé sur les principes de solidarité nationale, régionale et ou internationale. Créé par décret N° 2017-304 du 21 juin 2017, le FNDA est un établissement public à caractère social, culturel et scientifique, doté de la personnalité morale et de l'autonomie de gestion, placé sous la tutelle du MAEP. Ainsi, le FNDA est destiné à faciliter aux opérateurs du secteur agricole, l'accès au financement pour promouvoir l'investissement privé dans ledit secteur. Ce canal de financement conduit au changement dans les techniques et l'organisation de la production agricole visant à obtenir une meilleure situation et dont le processus de développement passe par : une organisation économique adéquate, des recherches appliquées, l'aménagement et amélioration foncière, la mécanisation, la mise en marchés des produits, etc... Le FNDA est un instrument innovant tirant ses ressources de sources diversifiées de financement à la fois publiques et privées. Ce qui garantit d'avance sa viabilité. C'est une entité située à l'opérationnel.

Le Réseau des Chambres d'Agriculture du Bénin (RCAB)

Ce réseau joue le rôle d'instrument de dialogue, de représentation et d'intervention au service de l'ensemble des agricultrices (producteurs agricoles individuels : cultivateurs, éleveurs, pêcheurs, planteurs, transformateurs de produits agricoles) ainsi que de leurs organisations professionnelles (organisations professionnelles agricoles et autres catégories de professionnelles évoluant dans le secteur agricole).

III-4-9. Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC)

Chambre du Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB)

Elle assure la représentation, la protection et la promotion des intérêts communs des opérateurs économiques de la République du Bénin dans les domaines du Commerce, de l'Industrie et des prestations de Services pour le compte : des propriétaires des exploitations individuelles ou leurs mandataires, à l'exception des artisans et des exploitants agricoles ; des commerçants ; des promoteurs industriels ; des dirigeants sociaux des sociétés commerciales au sens de la loi ; des dirigeants des entreprises industrielles ; des dirigeants des entreprises de services exerçant des activités réputées commerciales et / ou industrielles. Elle n'est qu'à un niveau d'intervention stratégique. Elle a sous sa tutelle deux autres structures qui renforcent davantage la position de l'institution consulaire dans l'écosystème des structures d'accompagnement des entreprises, dans la prise en charge des acteurs économiques en phase d'amorçage, de croissance et de maturité.

Centre de Promotion et d'Encadrement des Petites et moyennes Entreprises (CePEPE)

Le CePEPE a démarré ses activités depuis le 1 mars 1990 avec pour mission la promotion de l'initiative privée par l'accompagnement pour la création, la réhabilitation et le développement d'entreprises. Il a pour mission de promouvoir l'initiative privée par l'appui à la formation des entrepreneurs, l'aide à la création de nouvelles entreprises, l'assistance à la réhabilitation ou au

RAPPORT BENIN



développement d'entreprises existantes en vue de favoriser l'essor de l'économie nationale par la création d'emplois nouveaux par le secteur privé. A cet effet, quatre types d'activités lui sont dévolues : assistances aux PME/PMI, encadrements des marchés, gestion de projets/programmes, gestion de lignes de garantie.

Fonds National d'Assistance et de Garanties des PME (FONAGA)

Il a pour mission la promotion des petites et moyennes entreprises du secteur privé à travers des prestations financières visant à faciliter l'accès aux crédits des PME. Ses activités sont limitées aux seules opérations de garantie et de cautionnement. Initialement dénommé Fonds de Bonification et d'Assistance aux PME (FoBAPE) depuis Octobre 1990, il a donné naissance au Fonds National de Garantie et d'Assistance aux PME (FONAGA) le 23 Mai 2001.

III-4-10. Ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS)

FNDAJSL

Il a pour mission de mobiliser les ressources nécessaires au financement des activités de Jeunesse, de Sport et de Loisirs et à son fonctionnement pour les jeunes de 13 à 35 ans. Il est situé du côté opérationnel.

III-4-11. A la Présidence de la République

L'Agence de Promotion des Investissements et des Exportations (APIEx)

L'APIEx a été créée par décret N°2018-036 du 31 janvier 2018. A travers son rôle de formalisation, d'orientation, d'information, d'assistance et d'accompagnement des investisseurs et entreprises, elle porte désormais le Guichet unique de création des entreprises et la porte d'entrée des investisseurs au Bénin. Elle est l'organe technique en charge de l'étude des demandes d'agrément au code des investissements et assure le Secrétariat exécutif de la cellule d'appui au Partenariat Public-Privé. Elle a conduit la dématérialisation de la création d'entreprise par la mise en place d'une plateforme numérique. Il s'investi constamment pour promouvoir les investissements, les services aux investisseurs, les exportations et les services aux exportateurs ; assurer la veille stratégique et l'intelligence économique afin d'accroître le niveau d'investissement des produits à l'exportation tant en quantité, en qualité, qu'en diversification (opérateurs économiques nationaux et internationaux ; personnes physiques et morales ; porteurs de projets de créations d'entreprises ; personnes exerçant des activités commerciales dans le secteur informel ; entreprises en activités). Trois organes importantes dans la gestion de la création d'entreprises ont donné naissance à l'APIEx. Il s'agit du Guichet Unique de Formalisation des Entreprises (GUFÉ), de l'Agence Béninoise de Promotion des Echanges Commerciaux (ABePEC) et du Centre de Promotion des Investissements (CPI). Le GUFÉ entendu Guichet Unique de Formalité des Entreprises autrefois appelé Centre de Formalités des Entreprises (CFE) a été par décret N° 2000-542 du 20 Mars 2009 et placé sous la tutelle des Ministères du Commerce et de la Finance. Il a

RAPPORT BENIN



permis la réalisation de toutes les formalités en un seul endroit et la finalisation des procédures en un temps record de 24 heures. De la fusion de ces trois organes est née l'APIEX.

L'Institut National de Promotion de la Femme (INPF)

Créé par le décret n° 2009-728 le 31 décembre 2009 dans le but d'améliorer l'atteinte des objectifs qui lui sont assignés, l'INPF mis sous la tutelle du Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale, a été modifié par le décret 2015-161 du 13 Avril 2015 qui fait de l'Institut un Office à caractère social et scientifique doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière (loi 94-009 du 26 juillet 1994). L'ancrage institutionnel est la Présidence de la République, pour faciliter la transversalité de ses interventions et de ses actions.

L'INPF a effectivement débuté ses activités après la nomination en Avril 2010 de sa Présidente en la personne du Professeur BOCO Vicentia.

Actuellement l'INPF, est une structure ancrée dans le paysage de la promotion de la femme et du genre au Bénin. Il est toujours dirigé par le Professeur Vicentia BOCO qui désormais avec le nouveau texte, en est la Directrice Générale.

Les attributions de l'Institut sont :

- Initier et conduire des travaux d'études et de recherches sur la femme et son impact sur le développement ;
- Collecter, actualiser et diffuser les données relatives à la condition de la femme au Bénin ;
- Etablir et produire des statistiques dans le domaine du genre ;
- Proposer des politiques et stratégies pour l'amélioration des conditions de vie de la femme ;
- Œuvrer à la réduction des inégalités entre l'homme et la femme ;
- Assurer le renforcement des capacités des filles et des femmes par des formations théoriques, techniques et pratiques.

La vision de l'INPF est : « ***D'ici à 2025, 50% au moins de la population féminine du Bénin est impliquée dans la prise de décision et la gestion des grands secteurs sociaux et économiques par une participation massive et équitable aux orientations politiques et économiques.*** »

Cette vision est sous tendue par un environnement socio culturel, institutionnel, juridique, économique plus juste. Elle repose également sur l'égalité des chances et sur le traitement équitable des hommes et des femmes ainsi que sur l'autonomisation des femmes qui ne sera possible que grâce à une formation et un encadrement soutenus.

L'INPF s'est donné pour mission de « Promouvoir la participation et la contribution de la femme béninoise à la vie publique et politique. »

L'INPF poursuit spécifiquement deux objectifs :

RAPPORT BENIN



- Œuvrer par différents moyens à optimiser les actions menées en faveur des femmes sur toute l'étendue du territoire.
- Renforcer et valoriser la participation des femmes à la vie publique et politique du Bénin par :
 - ✓ La création d'un environnement socio culturel, institutionnel, juridique, économique plus juste
 - ✓ L'application effective à tous les niveaux de l'égalité des chances en vue du traitement équitable des hommes et des femmes
 - ✓ L'autonomisation des femmes qui ne sera possible que grâce à une formation et un encadrement soutenus.

Pour réaliser sa mission, l'Institut a adopté une stratégie qui propose des politiques et des programmes s'appuyant sur les résultats d'études et de recherches qui auront au préalable identifié les causes, les méthodes et/ou mécanismes assez pertinents pour déclencher les progrès souhaités en ce qui concerne la promotion de la femme, la réduction des inégalités de genre et l'égal accès au savoir et aux opportunités.

L'Institut National de Promotion de la Femme est un outil privilégié pour la promotion des femmes du Bénin. Il est mis en place dans le cadre du Partenariat pour un Avenir Égalitaire, signé entre le Bénin et le système des Nations Unies. En effet, le Bénin à travers l'INPF veut accomplir l'engagement qu'il a pris de :

- Poursuivre son programme de mise en place du mécanisme national multisectoriel pour la Promotion de la Femme et l'égalité des sexes ; Faire voter la loi sur la participation politique égale des Hommes et des Femmes dans le processus électoral ;
- Renforcer et soutenir activement les formations en leadership des Femmes pour dynamiser leur participation politique et dans les affaires.

Pour ce faire, le Bénin s'engage à évaluer et renforcer les lois, politiques et règlements spécifiques qui limitent la participation des femmes dans les instances de prise de décision, dans l'économie formelle (y compris les lois sur le travail et les politiques fiscales), dans les domaines socio-éducatifs.

III-4-12. La Stratégie nationale de l'enseignement et la formation techniques et professionnelles (EFTP)

C'est en réponse à l'état des lieux dans le secteur de l'éducation que le Bénin, à la suite de l'adoption de son Plan Sectoriel pour l'Education, post 2015, s'est engagé à se doter d'une Stratégie de relance de l'EFTP. La stratégie de développement de l'EFTP a pour principale finalité la mise en place d'un système d'EFTP efficace, plus attractif et compatible avec les évolutions

RAPPORT BENIN



économiques du pays et de la sous-région et débouchant sur des emplois décents pour tous les formés. De façon spécifique, il s'est agi (i) de rendre le système EFTP réactif, flexible et accessible de sorte à garantir une compatibilité économique aux offres et un apprentissage tout au long de la vie (ii) d'inverser les tendances des flux des apprenants dans le système scolaire et universitaire (iii) de renforcer les capacités de régulation du marché du travail en lien avec la formation (iv) de professionnaliser le pilotage à tous les niveaux du système EFTP. La vision de la Stratégie de l'EFTP à l'horizon 2025 stipule que " les jeunes en âge de travailler y compris les personnes à besoins spécifiques, disposent de compétences demandées par le marché du travail pour une croissance économique stable, durable et inclusive" A terme, cette vision donnera l'occasion d'observer une réduction progressive du taux de chômage et une amélioration de l'employabilité des diplômés. Le but ultime de la nouvelle Stratégie de l'EFTP en construction, c'est l'édification du nouvel Homme béninois, véritable acteur et vecteur du développement durable du Bénin. Elle est basée sur trois orientations stratégiques (i) **Restructuration de la couverture en offre d'EFTP** (ii) **Amélioration de la coordination des dispositifs de pilotage de l'EFTP en lien avec l'emploi** (iii) **Promotion de la gouvernance partenariale de l'EFTP.**

III-4-13. Les dispositifs spécifiques de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminins

Pour conforter la position et la participation des femmes béninoises à la croissance économique et à la prise de décision, pour sortir les femmes des classiques activités génératrices de revenus, l'une des initiatives phares du Gouvernement sous le Président YAYI Boni a été d'initier en partenariat avec le Millenium Challenge Account en 2011, une étude sur la problématique de l'emploi des femmes, puis en collaboration avec le Bureau International du Travail, un nouveau programme au profit des femmes intitulé « **Programme Spécifique à l'Emploi des Femmes au Bénin** ». A travers ses composantes, à savoir : (i) le renforcement des compétences des femmes, (ii) la promotion de l'entrepreneuriat et de l'auto emploi des femmes, (iii) la valorisation et l'encadrement du travail domestique et (iv) le renforcement des capacités institutionnelles, ce programme vient contribuer à l'autonomisation économique résiliente des femmes. Le Programme Spécifique à l'Emploi des Femmes au Bénin est en parfaite cohérence avec la Politique Nationale de l'Emploi du Bénin, la Politique Nationale de Promotion du Genre et les interventions du Système des nations Unies au Bénin.

Ce programme vise à accroître les compétences et les capacités productives des femmes et jeunes filles pour leur permettre de s'insérer durablement dans la vie professionnelle. Il s'articule autour de quatre (04) axes stratégiques : i) le développement de l'employabilité des femmes et des jeunes filles ii) la promotion de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi des femmes et des jeunes filles, iii) la valorisation et l'encadrement du travail domestique des femmes et des jeunes filles, iv) le renforcement des capacités institutionnelles et collectives.

A travers la composante 2 de ce programme dénommée : **Promotion de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi des femmes**, le gouvernement du Bénin montre sa détermination à lutter contre le

RAPPORT BENIN



chômage, le sous-emploi et la pauvreté. Il a entrepris des efforts pour promouvoir l'entrepreneuriat et l'auto-emploi des femmes et des jeunes.

L'objectif de cette composante est de développer l'entrepreneuriat et l'auto-emploi des femmes et des jeunes filles. De façon spécifique, il s'agit de : i) développer les capacités entrepreneuriales des jeunes filles et des femmes ; ii) former les femmes et jeunes filles à la création et la gestion des micros et petites entreprises ; iii) développer l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes filles dans les filières porteuses ; iv) mettre en place un dispositif d'encadrement et de financement des femmes entrepreneures. Cette composante doit permettre la création d'emploi et de revenus nécessaire à l'amélioration des conditions de vie et du statut social des femmes. Elle devrait, entre autre :

- valoriser l'expertise et le savoir-faire des femmes ;
- améliorer la gestion individuelle et collective de leurs activités économiques, indispensable à la création et à la préservation de leurs entreprises ;
- développer leurs capacités d'innovation et de productivité économique ;
- initier la création et le développement d'emploi « verts » pour les femmes et les jeunes filles ;
- améliorer les capacités entrepreneuriales afin de structurer et renforcer les micro- petites et moyennes entreprises féminines ;
- soutenir leurs entreprises d'économie sociale et solidaire, afin qu'elles soient en mesure de leur offrir les services les plus adéquats ;
- améliorer l'accès des femmes à des systèmes de crédit qui répondent adéquatement à leur besoins ;
- améliorer et développer l'offre de services aux femmes des institutions publiques et privées.

Le programme s'adresse spécifiquement aux :

- Femmes rurales des zones les plus défavorisées
- Femmes urbaines œuvrant dans le secteur informel
- Jeunes filles déscolarisées
- Travailleuses domestiques
- Jeunes filles cheffes de famille monoparentale
- Femmes vivant avec le VIH/SIDA et des handicaps.

Au titre de l'année 2013, quatre (4) programmes essentiels ont servi de moteur pour atteindre ces objectifs. Il s'agit de :

- **Programme 1 :** Développement du secteur de la Microfinance dont le volet Micro Crédit aux Plus Pauvres (MCP) contribue à la promotion de l'Entrepreneuriat féminin. Il est mis en œuvre par le Fonds National de la Microfinance (FNM).
- **Programme 2 :** Promotion des initiatives à la base dont les bénéficiaires sont les communautés à la base, les jeunes artisans et les groupements de femmes tels que la

RAPPORT BENIN



Fédération des Femmes d’Affaires du Bénin (FEFA), les Business Promotion Center (BPC), etc.

- **Programme 3 :** Promotion de l’Emploi qui impacte les chercheurs d’emploi de toute catégorie, les employeurs et les PME. Il est mis en œuvre par l’ANPE par le biais de son Programme d’Appui à l’Emploi Salarié (PAES) et le FNPEEJ. Aussi, dans le cadre de la mise en œuvre des initiatives en faveur de l’auto emploi, six (06) programmes ont été retenus à savoir : Programme d’Appui à l’Emploi Indépendant (PAEI), le Programme d’Appui au Renforcement des Capacités des Demandeurs d’Emplois (RCDE), le Partenariat Décentralisé pour l’Emploi (PaDE), Programme d’Appui aux Jeunes et PME (PJPME), Programme de Diversification Agricole par la Valorisation des Vallées (PDAVV) et Programme Spécial de Réinsertion professionnelle (PSR). Il importe de souligner que les trois premiers ont été mis en œuvre par l’ANPE et les trois derniers par l’ADEJ, ex FNPEEJ. Tous ces programmes favorisent à la fois la promotion de l’emploi tant féminin que masculin.
- **Programme 4 :** Administration et Gestion des Services dont les bénéficiaires sont les structures du Ministère et ses usagers.

Sur ces quatre programmes, il faut noter que seuls les trois premiers traitent essentiellement des questions d’emploi et de promotion de l’entrepreneuriat avec des volets intégrés prenant en compte l’emploi des femmes et l’Entrepreneuriat féminin. Le tableau ci-dessous donne une brève description des structures relevant de ces programmes et qui ne sont rien d’autre que les cadres opérationnels des politiques de promotion de l’emploi des femmes et de l’entrepreneuriat féminin au Bénin.

Tableau VII: Structures de promotion de l’emploi et de l’entrepreneuriat au Bénin

Organisme	Domaine d’action	Cadre légal	Mission
Fonds National de la Microfinance (FNM)	Promotion de la microfinance, spécifiquement la promotion de l’entrepreneuriat féminin par le biais du MCPP	Créé par décret n° 2006-301 du 27 juin 2006, il est doté de la personnalité morale et de l’autonomie financière.	Renforcer les capacités financières et opérationnelles des Institutions de Microfinance afin de rendre accessible aux populations, les services financiers nécessaires au développement d’activités porteuses de croissance.
Agence Nationale Pour l’Emploi (ANPE)	Emploi	Créée par décret n°2003-224 du 07 juillet 2003, elle est un établissement	Contribuer à l’élaboration et à la mise en œuvre de la politique nationale de l’emploi.

RAPPORT BENIN



Agence pour le Développement de l'Entrepreneuriat des Jeunes (ADEJ) ex (FNPEEJ)		public à caractère social. Elle est dotée de la personnalité morale et jouit d'une autonomie financière. Elle est régie par les dispositions de la loi n°94-009 du 28 juillet 1994 portant création, organisation des offices à caractère social, culturel et scientifique	
	Promotion de l'entreprise et l'emploi des jeunes	Créé par le décret N°2007-625 du 31 décembre 2007 qui fixe ses attributions, organisation et modalités de fonctionnement. Il est un Etablissement Public à caractère Scientifique et Social (EPSS), doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière.	En collaboration avec le Centre de Promotion et d'Encadrement des Petites et moyennes Entreprises (CePEPE), l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), et le Fonds National de Garantie (FONAGA), faciliter l'accès des Petites et Moyennes Entreprises (PME) et des jeunes, aux moyens et outils de production par le biais du crédit.

Source : Sources documentaires, 2020.

III-4-14. Autres projets et programmes ayant travaillé dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes

Les Business Promotion center (BPC)

Le Business Promotion Center (BPC) propose plusieurs services destinés à répondre spécifiquement aux besoins d'une cible constituée des porteurs de projet et entrepreneurs jeunes et en particulier les des femmes. L'idée qui sous-tend la création de ces BPC est d'inciter à la création d'entreprise, d'aiguillonner les porteurs de projet, d'offrir une large palette d'information pour la conception et le montage des entreprises et des projets à travers des formations.

RAPPORT BENIN



Ils 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'entrepreneuriat, 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'entrepreneuriat. Cependant, le projet BPC est arrivé à terme en 2016 et le patrimoine de ce projet est reversé à l'ANPE.

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 diplômées, 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. Sa mise en œuvre a été suspendue depuis 2018. Une autre version de programme de stage est en cours d'élaboration.

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.

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.

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 :

RAPPORT BENIN



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. 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 qu'il s'agisse de jeunes sortis ou non des CAPE. La lecture de ces différents documents sur les politiques, orientations stratégiques de développement, permet d'avancer qu'ils ont pris en compte une partie des aspirations du peuple retracées dans le document Bénin Alafia 2025. Cette partie des aspirations relève beaucoup plus du domaine de l'économie. Si le développement d'un pays doit se faire ressentir dans la durée, c'est donc le rêve d'un avenir désiré qui doit se traduire dans la planification de ce développement. L'absence de la prise en compte de l'employabilité des jeunes vulnérables et de ceux sortis des CAPE à la lecture de ces divers documents autorise à se poser la question de savoir quel est le futur rêvé pour l'employabilité des jeunes des CAPE d'ici 2025 sinon 2050 ?

Plusieurs autres programmes/projets, Fonds, Agences et instituts de développement ont été mis en place pour permettre l'opérationnalisation des différentes politiques et stratégies de développement élaborées, notamment le Minimum social commun, le Fonds National de Solidarité pour l'Emploi (FSNE) remplacé par l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPE), le Fonds d'Insertion des Jeunes sans emploi (FIJ), la Coordination Nationale des Initiatives et Projets d'Emplois Nouveaux (CIPEN), le Programme d'Insertion des Sans Emploi dans l'Agriculture (PISEA), le Programme Campus Bénin (PCB), le Programme Entreprenariat LNB-PAPME, le Business Promotion Center (BPC), l'organisation du forum national sur l'emploi des jeunes du 8 au 10 mars 2007, le Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes (PAPEJ), le Programme sur l'Emploi Rural à l'Intention des Jeunes de nos campagnes (PERJ), etc. Ce sont aussi des programmes/projets et Fonds sous tutelle des Ministère du Commerce et de l'Industrie, à l'entreprenariat des Femmes et des Jeunes et du ministère en charge de la microfinance. Au niveau des autres départements ministériels, on peut noter, entre autres initiatives de promotion de l'emploi, les travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) du Ministère des Travaux Publics (MTP), le recrutement dans la Fonction Publique (Ministère de la fonction Publique), le Programme d'Insertion des Jeunes à la vie Economique (PIJE) du Ministère chargé de la jeunesse, la mise en place d'infrastructures de base dans l'agriculture pour rendre la production moins aléatoire par le Programme de Promotion de Mécanisation Agricole (PPMA) du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP), le Programme Spécial d'Insertion des Jeunes dans l'Agriculture qui met à la disposition des jeunes les terres, les semences, les équipements du PPMA.

RAPPORT BENIN



Toutefois, les impacts sociaux des différentes actions engagées restent très limités et la pauvreté sévit sous toutes ses formes malgré un environnement sociopolitique favorable marqué par un climat de paix sociale et ethnique relative, une performance politique remarquable, une vision du développement, etc. A ces programmes il faut ajouter les formations en renforcement de capacités données par l'Agence Nationale de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises (ANPME) aux PME qu'elles soient féminines ou masculines. La mise en œuvre de ces politiques et programmes et le fonctionnement efficace des dispositifs mis en place pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes constituent en soi et de facto des défis et enjeux que ces politiques nationales essayent de relever.

Encadré 1: Relevé du Conseil des ministres du 29 janvier 2020.

Les députés de la 8^{ème} législature ont adopté ce mercredi 29 janvier la loi 2020-003 portant Promotion et Développement des Micros Petites et Moyennes Entreprises en République du Bénin. Il s'agit d'une loi qui vise la création d'un cadre juridique, institutionnel et financier propice au développement de l'entrepreneuriat au Bénin. La loi vise également l'établissement d'un régime spécifique des aides de l'État en faveur des entreprises en vue de tenir compte de leur spécificité et de leur vulnérabilité face à la concurrence régionale et internationale.

Le texte adopté par les parlementaires ambitionne par ailleurs de consacrer la transposition au plan national des dispositions de la charte communautaire des micros petites et Moyennes entreprises de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), adoptée en décembre 2015.

Les innovations contenues dans la nouvelle loi peuvent être résumées en 06 points. Il s'agit de la mise en place d'un dispositif de reconnaissance et de catégorisation des micros petites et moyennes entreprises pouvant bénéficier de mesures spécifiques et d'aides de l'État, et de la création d'une ou de plusieurs agences en charge de la mise en œuvre de la politique nationale en matière de promotion des micros, petites et moyennes entreprises.

Des mesures d'aide aux micros, petites et moyennes entreprises comprenant des facilités d'accès aux marchés, la protection contre les retards de paiement des factures par l'État, l'incitation à la cotraitance et à la sous-traitance avec les grandes entreprises sont prévues dans la nouvelle loi. Il en est de même des facilités et incitations fiscales pour l'achat des équipements professionnels nécessaires aux activités des micros, petites et moyennes entreprises (exonérations de droits et taxes d'entrée) ; pour la création et le maintien des micros, petites et moyennes entreprises, pour celles qui transforment la matière première locale et pour les pépinières et incubateurs d'entreprises, pour la compensation des acomptes d'impôt sur les sociétés au cordon douanier, etc. Par ailleurs, des mesures de promotion et de financement des micros, petites et moyennes entreprises (assistance technique, facilité d'accès au foncier et aux sites aménagés, mécanismes ou institutions spécifiques de financement et de garantie) sont prévues au même titre que les mesures de soutien aux micros, petites et moyennes entreprises en difficulté.

Source : Relevé du Conseil des ministres du 29 janvier 2020, consulté le 14/05/2020.

RAPPORT BENIN



Quelques projets novateurs de la Banque Mondiale dans le domaine

Au nombre de ces projets mis en œuvre par la Banque Mondiale, on note :

- Le projet Emploi des Jeunes (PEJ) ;
- Le nouveau Projet inclusion des Jeunes, le ProDIJ

Autres acteurs important du maillon d'élaboration des politiques d'emploi

Au nombre de ces institutions, on peut citer le Conseil Economique et Social qui est une structure d'appui conseils dans la définition des politiques et stratégies en matière d'emploi. En plus, se trouvent les organes de recherche :

- Les unités de recherche dans les ministères dont spécialement l'INSAE et le Centre d'Analyse des Politiques de Développement (CAPOD) au MPD ;
- La faitière des structures de recherches sous la Direction Nationale de la Recherche Scientifique et l'Innovation (DNRSI) composée de l'Institut Nationale de Recherche Agricole du Bénin (INRAB), du Centre Béninois de la Recherche Scientifique de l'Innovation (CBRSI), de Agence Béninoise de Valorisation des résultats de la Recherche et de l'Innovation Technologique (ABeVRIT), du Fonds National de la Recherche Scientifique et de l'Innovation Technologique (FNRSIT),...
- Les structures de recherche des organismes internationaux (Banque mondiale, OIT, BAD, UA, UEMOA, CEDEAO, ...)

III-4-15. Incidence et profil du chômage

En 2013, sur la population en âge de travailler, on estime que la quasi-totalité (97,64%) est constituée par la population économiquement active, soit environ 3 115 653 personnes. La population active sans-emploi à la recherche du travail s'élevait à 73 464 personnes dont 70,8% de primo-demandeurs d'emploi et 29,2% de chômeurs ayant déjà travaillé une fois auparavant⁶. Le taux d'inoccupation serait de 2,36%⁷. Quelques caractéristiques importantes ressortent des données recueillies sur le chômage par l'INSAE.

Selon, les résultats du RGPH4, le chômage touche plus les jeunes. Ainsi, la proportion des personnes âgées de 15 à 29 ans dans l'effectif des sans-emploi a augmenté entre 1992 et 2013. Cette frange de la population est passée de 35% de la population de chômeurs en 1992 à 51,6% en 2002 puis à 58,5% en 2013. La population des sans-emploi s'est donc fortement rajeunie entre 1992 et 2013. Par ailleurs, les chômeurs ont de plus en plus de difficultés à obtenir leur première expérience professionnelle car la part des primo-demandeurs d'emploi s'est accrue entre 2002 et

⁶RGPH4

⁷Ce taux est obtenu en rapportant le nombre de chômeurs (73 464) à la population active occupée (3 115 653).

RAPPORT BENIN



2013 en passant de 56% à 70,8% de la population des sans-emploi. Il apparaît une montée en puissance des chômeurs pourvus d'un diplôme ou d'un niveau d'éducation appréciable. En fait, en proportion, le chômage frappe davantage les diplômés et ceux qui ont un niveau d'instruction que les populations sans instruction⁸.

Cette forte proportion de chômeurs du niveau supérieur peut être liée à plusieurs facteurs dont notamment la filière de formation choisie. Ainsi, dans l'échantillon enquêté, certaines filières présentent-elles l'avantage d'une insertion immédiate en emploi pour les diplômés compte tenu de la forte dose de pratique dans la formation. Il s'agit entre autres des « télécommunications », du « contrôle de qualité », de « l'information et documentation », de la « Finance, banque, assurance et comptabilité », de « l'informatique », de « l'agronomie et agriculture » et du « génie civil, industrie et électricité » où il n'y a pas de chômeurs.

Par contre, d'autres filières de formation manquent quant à elle de débouchées dans notre pays et donc présentent les plus fortes proportions de chômeurs. On peut citer l'économie et la gestion des entreprises avec 12,7% des chômeurs, le droit et sciences politiques (5,4%), l'aménagement et l'environnement (5,2%) et l'éducation et l'enseignement (4,8%).

Outre la filière de formation, le désir des jeunes diplômés de se retrouver dans une profession milite en faveur de leur situation professionnelle. Certains jeunes, qui pour la plupart de niveau d'instruction faible ou avec une formation technique, arrivent à s'insérer plus vite que d'autres. C'est ainsi que les jeunes qui s'orientent vers des professions élémentaires (3,9%), des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (5,4%) ont moins de chance de se retrouver en chômage.

A contrario, les jeunes de niveau d'instruction élevé qui s'orientent vers des professions ayant trait à leur diplôme ont plus de chance de vivre le chômage. Il s'agit des professions intellectuelles et scientifiques (27,5%), des professions intermédiaires (19,1%) et des personnels des services directs aux particuliers commerçants et vendeurs (13,6%) qui regorgent près des deux tiers des chômeurs.

On observe également que, dans la masse des chômeurs, ceux qui sont à la recherche de leur premier emploi constituent la grande majorité. Ceci signifie que le phénomène du chômage affecte principalement les jeunes, et que les efforts d'emploi doivent viser prioritairement cette catégorie qui n'a jamais travaillé et qui est probablement dans les premières années de la vie active.

Tous ces constats donnent les principaux paramètres de la problématique de l'emploi et de son traitement. Ceci dit, un chômage global de 2,6% peut être estimé comme non élevé. Le problème de l'emploi serait donc d'une gravité relative, surtout quand on sait que le chômage tourne autour de 10% dans nombre de pays développés et que des économistes considèrent qu'un taux de

⁸La transition de l'école au marché du travail pour les jeunes (15-29 ans) ayant suivi une formation professionnelle : Quelques résultats additionnels de l'Enquête ETVA, Benin 2014, BIT EAT/CO Dakar.

RAPPORT BENIN



chômage de l'ordre de 5% équivaut au plein emploi. Un tel optimisme ne serait pas de mise au Bénin pour plusieurs raisons :

- La population jeune est très importante et c'est elle qui subit l'insuffisance d'emplois ;
- On est dans une situation de forte croissance démographique, avec d'importantes cohortes appelées à arriver sur le marché du travail ;
- La féminisation du travail va accélérer le besoin d'emploi ;
- Les structures économiques créatrices d'emploi sont encore largement insuffisamment développées pour être génératrices d'emploi à la hauteur des besoins. Même si les données précises sont insuffisantes, on dispose d'assez d'indices pour penser que l'offre d'emploi est loin d'être à la hauteur de la demande annuelle et qu'à ce gap s'ajoute le stock accumulé d'inoccupés ;
- La qualité des emplois n'est pas toujours satisfaisante et que c'est là l'une des sources de la pauvreté ;
- Enfin, les développements qui suivent montrent qu'il faut être prudent sur les évaluations statistiques du chômage, lesquelles ne reflètent pas parfaitement la réalité sociale.

Il faut souligner, à propos du chômage, que l'approche statistique traditionnelle n'est pas totalement révélatrice du besoin d'occupation dans des économies comme celle du Bénin. Le concept de chômage, tel qu'il est généralement défini, et tel qu'il ressort des interrogations des enquêtes, donne des résultats différents pour apprécier la réalité sociale dans des pays comme le Bénin.

Cela passe pour plusieurs raisons à savoir :

- Le questionnement n'est pas une méthode forcément adaptée à des milieux sociaux où le concept moderne de travail n'est pas pleinement intégré par certaines couches de la population ;
- La configuration du marché du travail, tel qu'on peut le caractériser, montre qu'il est à la fois déséquilibré, partiel, sans fonctionnement de l'offre et de la demande dans des conditions correctes.
- Il faut également noter l'apparition d'une catégorie sociale, celle dite des « découragés de l'emploi » qui, faute de succès dans sa quête de travail, s'est psychologiquement, sinon matériellement retirée du marché de l'emploi ;

- Le phénomène du sous-emploi que l'on confine trop souvent au monde rural, affecte aussi le milieu urbain dans la mesure où une partie des actifs occupés du secteur informel sont, de fait, en situation de chômage déguisé.

Enfin, il faut rappeler, comme dans de nombreux pays similaires, que beaucoup de gens ne se satisfont pas d'un seul emploi, insuffisamment rémunérateur, et pratiquent la pluriactivité. Si elle affecte principalement le monde rural, elle touche aussi l'économie informelle urbaine. Cette réalité mérite d'être mentionnée parce qu'elle peut masquer un besoin d'emploi ou un besoin d'emploi de meilleure qualité.

C'est cette réalité complexe, faite de chômage proprement dit et de phénomènes parallèles, qui permet de mieux prendre la mesure du besoin d'emploi en mettant en évidence la nécessité d'agir sur tous les fronts de la problématique de l'occupation. Mais en même temps, l'ensemble des caractéristiques qui viennent d'être évoquées a des conséquences sur le jugement que l'on peut avoir sur la qualité des emplois et le niveau des revenus qui déterminent la pauvreté.

III-4-16. Les jeunes dans le marché de l'emploi

L'intégration des jeunes au marché du travail dépend de multiples facteurs, notamment le niveau et les fluctuations de la demande globale, la densité en emploi de la croissance, la présence d'un environnement des affaires favorable aux entreprises et à l'employabilité des jeunes, la qualité de l'enseignement et de la formation professionnelle, l'expérience professionnelle, les possibilités de création d'entreprises, la discrimination et l'exclusion.

L'insuffisance de la demande globale de main-d'œuvre constitue l'obstacle majeur à la participation des jeunes au marché du travail. Les jeunes se heurtent à plusieurs obstacles à l'entrée, mais le principal est l'insuffisance de la demande de travailleurs jeunes. Cet obstacle englobe la discrimination à l'encontre des jeunes qui recherchent un premier emploi. Il s'agit entre autres du fait que les employeurs ont une nette préférence pour l'expérience professionnelle ; il faut passer par des réseaux, notamment familiaux, pour obtenir un emploi ; la division du marché du travail à cause d'un cadre législatif et réglementaire qui protège ceux qui ont déjà un emploi et n'incitent pas à l'embauche des jeunes (primo demandeurs) par les entreprises vu que le recrutement induit des coûts et des obligations fiscales substantiels. Le manque de qualifications des jeunes, l'absence d'informations sur le marché du travail sont aussi d'autres obstacles.

Le climat des affaires, jugé peu favorable par le secteur privé, a aussi pour effet de ralentir la croissance de l'emploi des jeunes. Cela se traduit par une faible demande de main-d'œuvre lié à la faiblesse des investissements par les entreprises. Or, il est largement reconnu aujourd'hui que les entreprises font partie des principaux mécanismes de création d'emplois. Il est donc important de s'attaquer à l'insuffisance de la demande globale et de trouver le moyen de stimuler la croissance économique.

III-4-17. Conditions de travail et pauvreté

L'examen des conditions de travail de la population active au Bénin soulève deux problématiques relatives aux qualifications et aux revenus. La problématique des qualifications concerne leur utilisation inadéquate et leur insuffisance. En effet, selon certaines études réalisées par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF), il ressort que la main-d'œuvre, notamment, jeune, pour la plupart, n'est pas qualifiée ou est souvent sous employée. La qualification des actifs n'est donc pas souvent adéquate aux besoins réels de l'économie.

Pour ce qui est des revenus, malgré la croissance économique réalisée au cours de ces dernières années la pauvreté persiste. D'où la problématique des revenus liés à une situation inadéquate de travail. L'analyse par l'INSAE⁹ de l'évolution de la consommation des ménages, entre 2011 et 2015, montre que la dépense annuelle par tête en termes réels est passée de 226 440 FCFA à 223 402 FCFA, soit une baisse d'environ 1,34%. Ce repli dans la dépense par tête des ménages peut être assimilé à une baisse du niveau de vie entre 2011 et 2015.

La pauvreté monétaire a connu une aggravation entre 2011 et 2015. La proportion de personnes pauvres (Po) s'est accrue de 3,9 points, passant de 36,2% en 2011 à 40,1% en 2015. Cette situation pourrait s'expliquer par la contraction des dépenses de consommation couplée à la légère hausse des inégalités entre 2011 et 2015. La pauvreté monétaire est plus prépondérante en milieu rural. En effet, bien que l'aggravation de la pauvreté soit plus marquée en milieu urbain (4,5% contre 3,9% pour le milieu rural), elle reste importante en milieu rural où près de 43,6% des individus sont touchés. En milieu rural, quatre personnes sur dix sont pauvres contre trois personnes sur dix en milieu urbain en 2015. Une légère baisse de la pauvreté non monétaire de 1,5 point a été constatée, passant de 30,2% en 2011 à 28,7% en 2015. Le recul progressif de la pauvreté non monétaire ces dernières années est signe d'une amélioration dans l'accès aux infrastructures de base. En effet, l'incidence de la pauvreté non monétaire est passée de 42% en 2006 à 28,7% en 2015, soit une baisse d'environ 13,3 points.

Les relations entre protection sociale, emploi, activité et chômage ont des dimensions multiples. Source socialisée de revenus, la protection sociale assure une stabilisation de la croissance et de l'emploi, tandis que ses ressources sont liées à la situation économique.

III-4-18. La gouvernance

Un regard sur les réponses institutionnelles pour juguler le chômage des jeunes révèle une trentaine de structures/programmes publics relevant de neuf ministères différents¹⁰ qui interviennent dans la promotion de l'emploi, la création d'entreprises et l'entrepreneuriat des jeunes. Parmi ces structures, il faut citer celle spécialisée dans la promotion de l'emploi et l'accompagnement à l'entrepreneuriat telles que l'Agence Nationale pour l'emploi (ANPE), l'Agence pour le Développement de l'Entrepreneuriat des Jeunes (ADEJ) ex le Fonds National de

⁹ Note sur la pauvreté au Bénin en 2015. Enquête modulaire intégrée sur les conditions de vie des ménages 2^{ème} édition (EMICoV-Suivi 2015). INSAE. Octobre 2015

¹⁰ Répertoire des dispositifs d'appui à la promotion de l'emploi au Bénin, ANPE, Décembre 2014

RAPPORT BENIN



Promotion de l'Entreprise et de l'emploi des Jeunes (FNPEEJ), le Fonds National de Microfinance (FNM), l'Agence Nationale pour les Petites et Moyennes Entreprises (ANPME), le CePEPE, FONAGA, l'APIEX, ... Il y a les structures de formation, de recherche et d'information comme l'ex Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF), le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA). La troisième catégorie de structures sont celles axées sur le financement comme l'Association pour la Promotion et l'Appui au Développement des Micro Entreprises (PADME), les Caisses Locales de Crédit Agricole Mutuel (CLCAM). etc.

Parmi elles, certaines interviennent dans l'élaboration des politiques et stratégies de promotion de l'emploi tandis que d'autres sont investies de missions opérationnelles. On dénombre douze (12) qui interviennent au niveau de l'élaboration des politiques et stratégies et vingt-deux (22) opèrent au niveau opérationnel. Deux (02) notamment l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF) et la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB) sont à la fois aux niveaux stratégique et opérationnel.

La multiplicité de ces structures n'est guère un atout car elle présente beaucoup de problèmes en termes de dispersion des interventions et de cohérence dans les actions. Pour la plupart de ces structures, l'efficacité reste mitigée.

III-4-19. Système d'information du marché de l'emploi

Au Bénin comme dans la plupart des pays en voie de développement, plus particulièrement ceux d'Afrique, le Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) reste confronté à de nombreuses insuffisances notamment l'incapacité à rendre compte des tendances et du dynamisme sur le marché de l'emploi et de la formation professionnelle. Plus singulièrement il s'agit des difficultés à : (i) rendre disponibles, régulièrement, les informations à jour, fiables et de qualité (pertinentes et efficaces) sur l'emploi, le chômage, la dynamique du marché du travail, les relations entre la formation et l'emploi, (ii) mettre à la disposition des utilisateurs des informations opérationnelles sur l'offre et la demande de la formation professionnelle, conformément aux besoins du marché de l'emploi, (iii) maîtriser l'environnement économique, en terme d'anticipation des besoins d'information statistique des opérateurs économiques dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, (iv) faire des projections sur l'évolution du fonctionnement du marché de l'emploi en vue d'une adaptation efficace de l'appareil de formation professionnelle aux besoins du marché (satisfaction des entreprises en main-d'œuvre).

Cependant, les besoins d'une meilleure visibilité du marché de l'emploi (indicateurs du travail décent et autres indicateurs du marché de l'emploi) sont bien réels et se font de plus en plus pressants car une bonne visibilité du marché du travail est nécessaire pour mieux répondre au défi de la création d'emplois productifs et décents. Elle est également nécessaire pour lutter contre la pauvreté à travers une meilleure formulation de la politique nationale de l'emploi et des programmes de promotion et de création d'emploi.

RAPPORT BENIN



Jusqu'à présent le Bénin, se contente de produire et de publier de façon irrégulière quelques indicateurs sur le marché de l'emploi. Ceci est dû essentiellement à l'absence d'enquête nationale emploi régulière ; à une exploitation insuffisante des données d'enquêtes sur l'emploi et autres enquêtes auprès des ménages et des sources administratives pouvant permettre de produire le maximum d'indicateurs sur le travail décent, les autres indicateurs du marché de l'emploi et la formation professionnelle.

III-5. Analyse SWOT des politiques publiques nationales, des stratégies, des projets et programmes de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes

Il s'agit dans une vision prospective de proposer une analyse assortie de quelques stratégies qui permettront d'identifier les obstacles aux politiques publiques nationales, des stratégies, des projets et programmes de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes.

Le modèle d'analyse SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) appelé en langue française FFOM (Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces) a servi d'orientation. Ce modèle sous-tendu par une Matrice de Diagnostic Stratégique (MDS) a été utilisée pour analyser la question des obstacles à l'entrepreneuriat féminin et à l'emploi des jeunes.

A partir des entretiens, les forces, faiblesses, opportunités et menaces du système ont été discutées. Aussi, l'identification des différents facteurs (internes et externes) ont permis de proposer des stratégies efficaces pouvant maximiser les forces et opportunités d'une part et d'endiguer les faiblesses et de minimiser les menaces d'autre part.

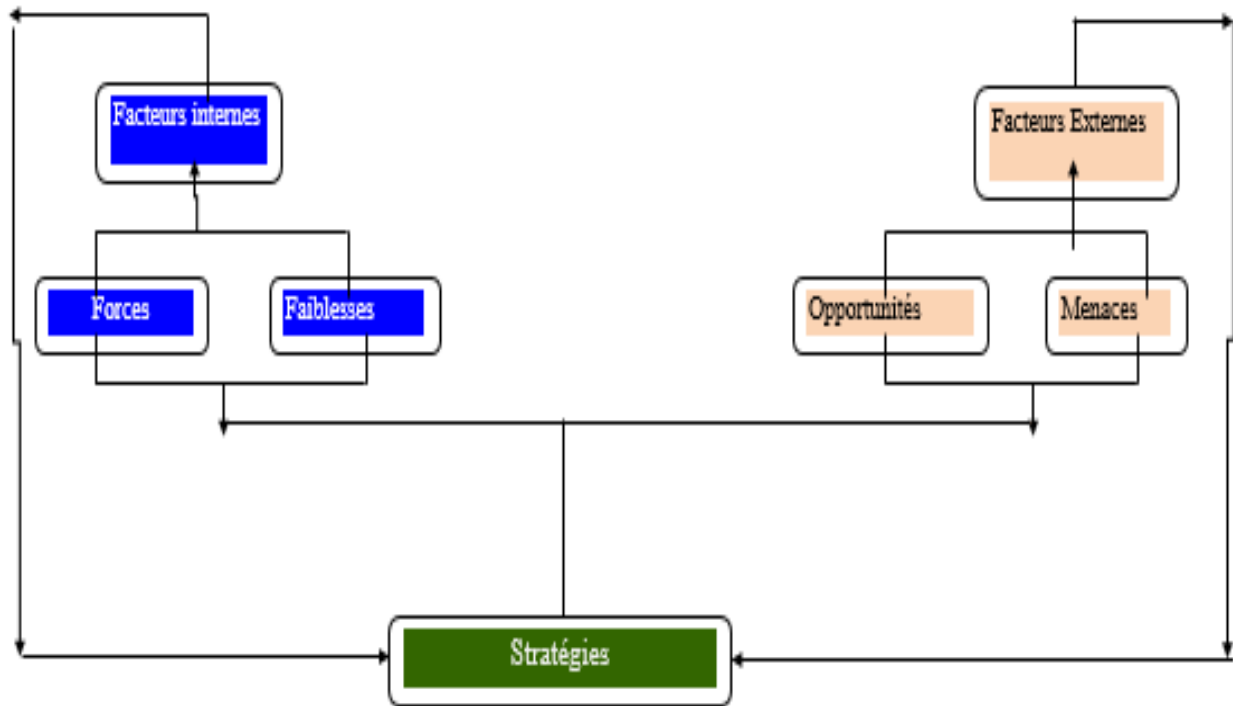
Les indicateurs se récapitulent en facteurs internes et externes.

Les facteurs internes sont constitués des forces et faiblesses tandis que les opportunités et menaces constituent les facteurs externes.

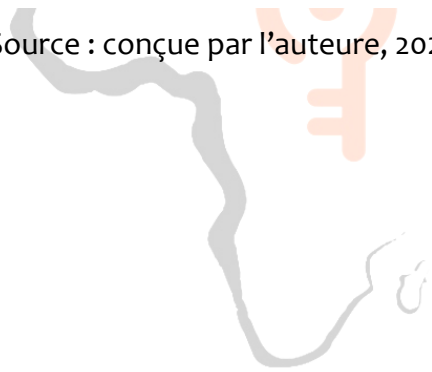
Les forces ou atouts sont les valeurs endogènes qui favorisent et qui prouvent l'existence d'un système de formation mais qui demeurent en même temps comme un difficile accès des jeunes sortis des universités et centres de formation à leur employabilité et aux initiatives entrepreneuriales surtout celles des féminin (structures ou agences, acteurs, procédures) ; les faiblesses ou contraintes se rapprochent aux faits de déficience des valeurs endogènes.

Les opportunités sont les forces exogènes qui, de manière imprévue, interviennent positivement dans le processus de mise en œuvre dudit système de formation universitaire tandis que les menaces sont des événements ou aléas qui arrivent à l'improviste de l'extérieur pour perturber le processus de l'insertion professionnelle des jeunes soit par leur employabilité soit par la création d'une entreprise surtout les femmes. Des éléments recueillis auprès des acteurs ont permis d'articuler le tableau SWOT ainsi qu'il suit :

Figure 3: Les indicateurs de la matrice SWOT



Source : conçue par l'auteure, 2020.



Conseil pour le
développement de
l'Afrique

RAPPORT BENIN



Tableau VIII: Analyse FFOM (Forces – Faiblesses – Opportunités - Menaces)

	Identification des jeunes à besoin d'insertion professionnelle et femmes désireuses d'entreprendre	Structures et agence d'accueil/ information/ orientation/ des jeunes	Formation / Coursus	Gestion du passage de la formation à l'insertion professionnelle des jeunes et à l'entrepreneuriat des femmes	Insertion au monde du travail
Activités principales	Jeunes diplômés sorts des universités/ femmes en quête de mettre en place une entreprise (21 ans à 30 ans)	Accueillir, informer, orienter	Former (surtout des théoriques) des apprenants jusqu'à la fin du cursus universitaire	Mettre à la disposition des différents acteurs de la chaîne d'insertion des jeunes et des femmes en besoin de création d'entreprise, tous les moyens nécessaires pour une formation efficace et complète (théorie et pratique)	Mettre en place un système de mise en stage pendant leur formation avec des structures partenaires et leur assurer une insertion au monde du travail après leur formation ou des passerelles
Indicateurs de mesure	Au moins 50% des apprenants sont des jeunes diplômés sortis des universités et centres de formation et âgés de 20 à 30 ans	La totalité des apprenants sont pris en charge à au moins pour leur suivi post formation	60 % des apprenants suivi sont réinsérés sur le plan professionnel	La composition des formateurs est également répartie entre les formateurs théoriciens et les formateurs praticiens	70% des apprenants du groupe sont insérés sur le plan professionnel et les femmes ont mis en route leur entreprise

	Identification des jeunes en besoin d'insertion professionnelle et d'entrepreneuriat	Structures et agence d'accueil/ information/ orientation/ des jeunes	Formation / Coursus	Gestion du passage de la formation à l'insertion professionnelle des jeunes et à l'entrepreneuriat des femmes	Insertion au monde du travail	
Facteurs internes	Forces	Les ressources financières et humaines sont disponibles mais très limités	Les structures d'accueil, d'information et d'orientation existent (...)	Large éventail de filières disposant des matériels, équipements et formateurs qui répondent au moins aux normes officielles	existence d'une équipe de formateurs diversifiés et regroupant théoriciens comme praticiens	Existence au niveau de certaines filières d'une coordination chargée de trouver des lieux de stages ; existence d'entreprises pouvant être servir de partenaires pour les stages et/ou emplois
	Faiblesses	Inexistence de procédures d'identification	Les universités ne disposent pas de pôles emploi pour	Manque de suivi des formateurs	Quasi inexistence d'une passerelle entre la fin de la formation et l'insertion professionnelle des apprenants au	absence de bases de données sur les apprenants et

RAPPORT BENIN



	spécifique des débouchés apprenants	des des formation apprenants	l'orientation en fin de formation des apprenants	niveau des universités ou centres de formation	absence de suivi post-formation
--	-------------------------------------	------------------------------	--	--	---------------------------------

	Identification des jeunes en besoin d'insertion professionnelle et d'entrepreneuriat	Structures et agence d'accueil/ information/ orientation/ des jeunes	Formation / Coursus	Gestion du passage de la formation à l'insertion professionnelle des jeunes et à l'entrepreneuriat des femmes	Insertion au monde du travail	
Facteurs externes	Opportunités	Disponibilité des jeunes qui veulent suivre une formation complémentaire en entreprise ou une formation professionnalisante et autonomisante	Disponibilité des structures et agences qui sont prêts pour accompagner la prise en charge et l'orientation pertinente des apprenants en fin de formation (exemples)	Reconnaissance de la qualité de la formation professionnalisante	Disponibilité des formateurs à collaborer;	Le besoin de main-d'œuvre qualifiée existe dans le peu d'entreprises disponibles sur le marché ;
	Menaces	Le manque d'information	les réalités socioculturelles (inégalités....); affectent négativement l'accès et l'orientation	les cursus officiels sont parfois désuets mais doivent être suivis pour maintenir la reconnaissance des formations		Manque d'accès aux informations sur le marché du travail (analyse du marché du travail) ; il n'y a généralement pas assez d'emplois créés alors que l'effectif des diplômés augmente considérablement

Source : Données de terrain, 2020.

RAPPORT BENIN

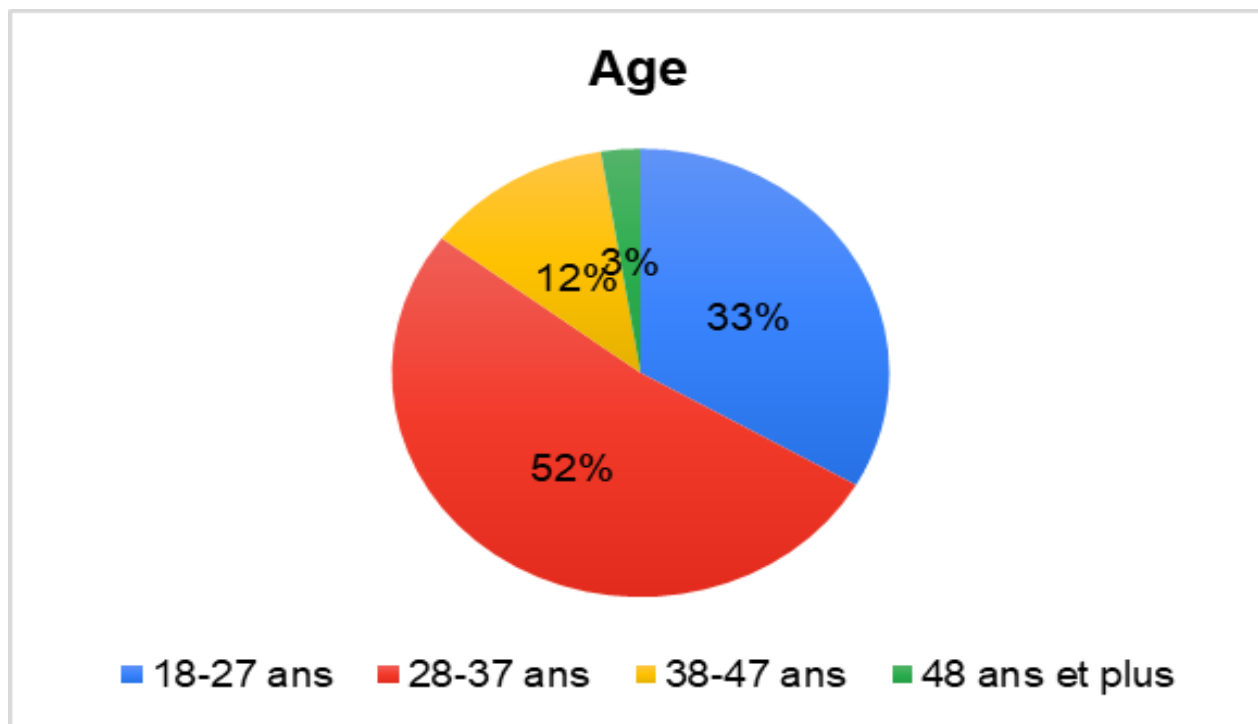
• • •

III-6. Entrepreneuriat féminin et employabilité des jeunes : Indicateurs sexo-spécifiques, déterminants et typologie des secteurs d'intervention

III-6-1. Caractéristiques sociodémographiques des enquêtés (Sexe, âge, niveau d'études)

- L'âge des enquêtés

Concernant l'âge des enquêtés, le graphique ci-après présente les différentes tranches d'âge.



Graphique N° 3: L'âge des personnes enquêtés

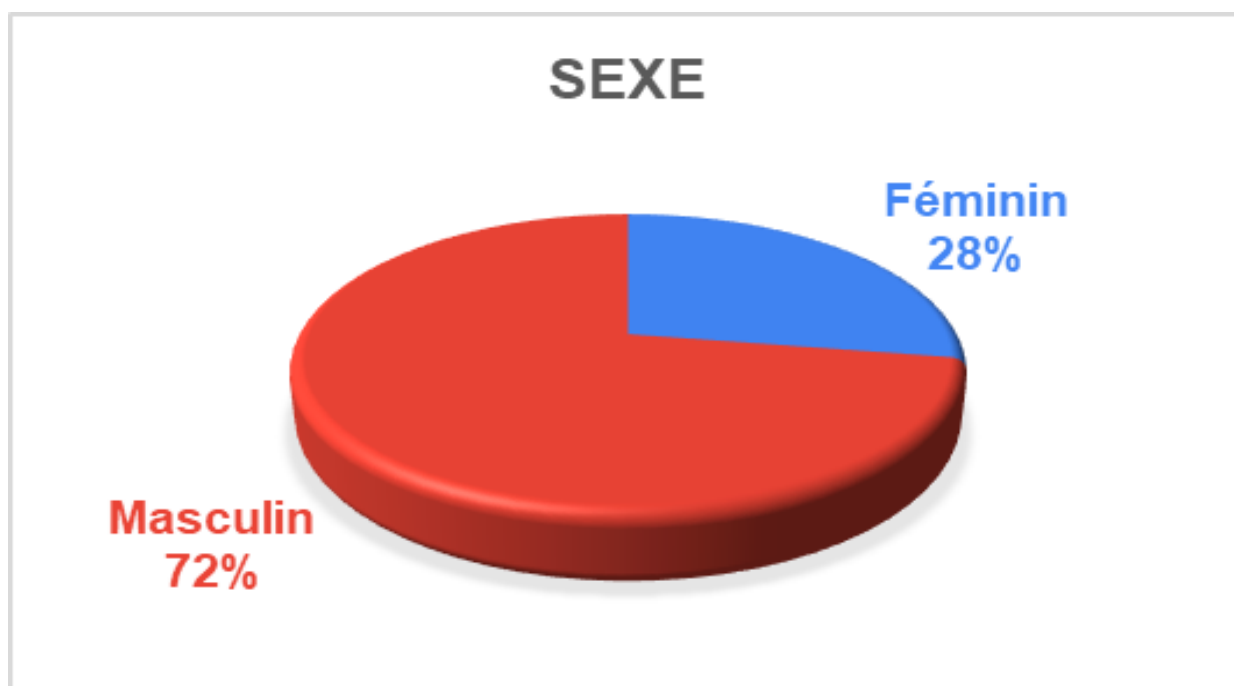
Source : Données de terrain, 2020.

Globalement, l'âge des enquêtés varie entre 18 et 48 ans et plus. Quant à la moyenne d'âge obtenu, elle est de 30 ans. La population en âge de travailler représente environ 97% de la population totale. Près de 85 % de la population enquêtée sont en âge de travailler et sont actifs, c'est-à-dire à la recherche d'un emploi ou en recherche un. Le taux de sous-emploi est assez considérable avec près de 45 % de la population en âge de travailler. Cette représentation graphique montre globalement une population plus moins jeune en quête d'emploi décent ou d'activités entrepreneuriales. Cette structure graphique implique que la main d'œuvre béninoise est très jeune et qu'il existe une très forte pression sur le marché du travail et sur le système éducatif.

RAPPORT BENIN



- Le Sexe des enquêtés

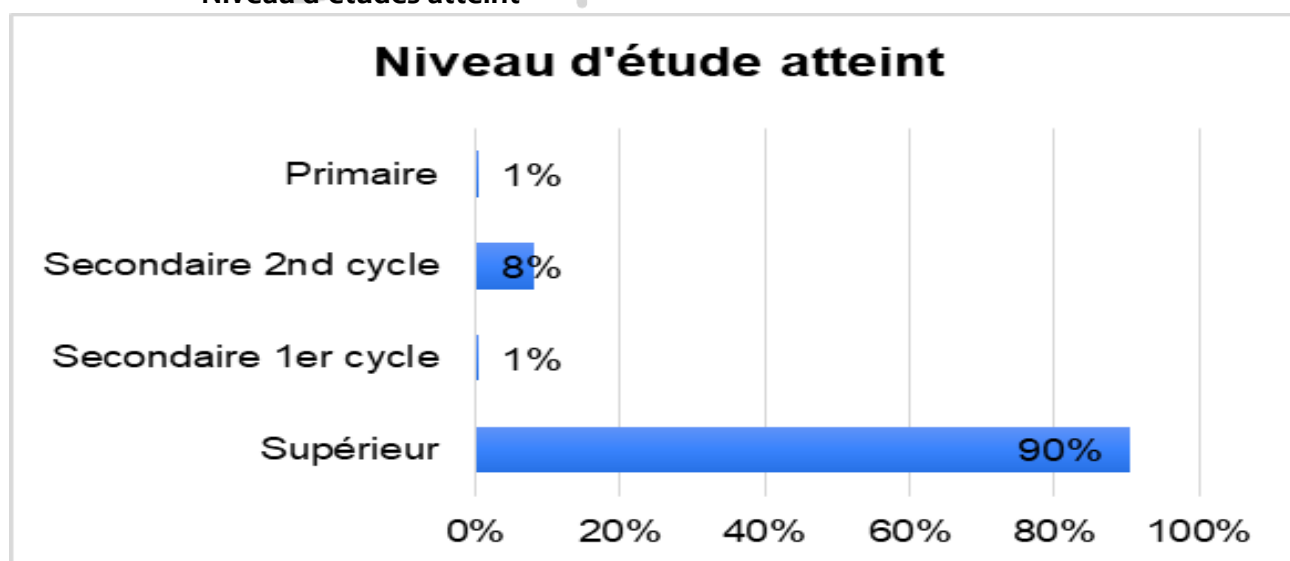


Graphique N° 4: Sexe des enquêtés

Source : Données de terrain, 2020.

A la lecture du graphique, il faut noter que le sexe masculin a dominé avec 72 % tandis que le sexe féminin est de 28%. Cette différenciation montre plus une présence masculine dans la sphère de la quête de l'emploi. Par contre, la faible représentation des femmes constatée marque une présence accrue des femmes dans la sphère de l'entrepreneuriat féminin.

- Niveau d'études atteint



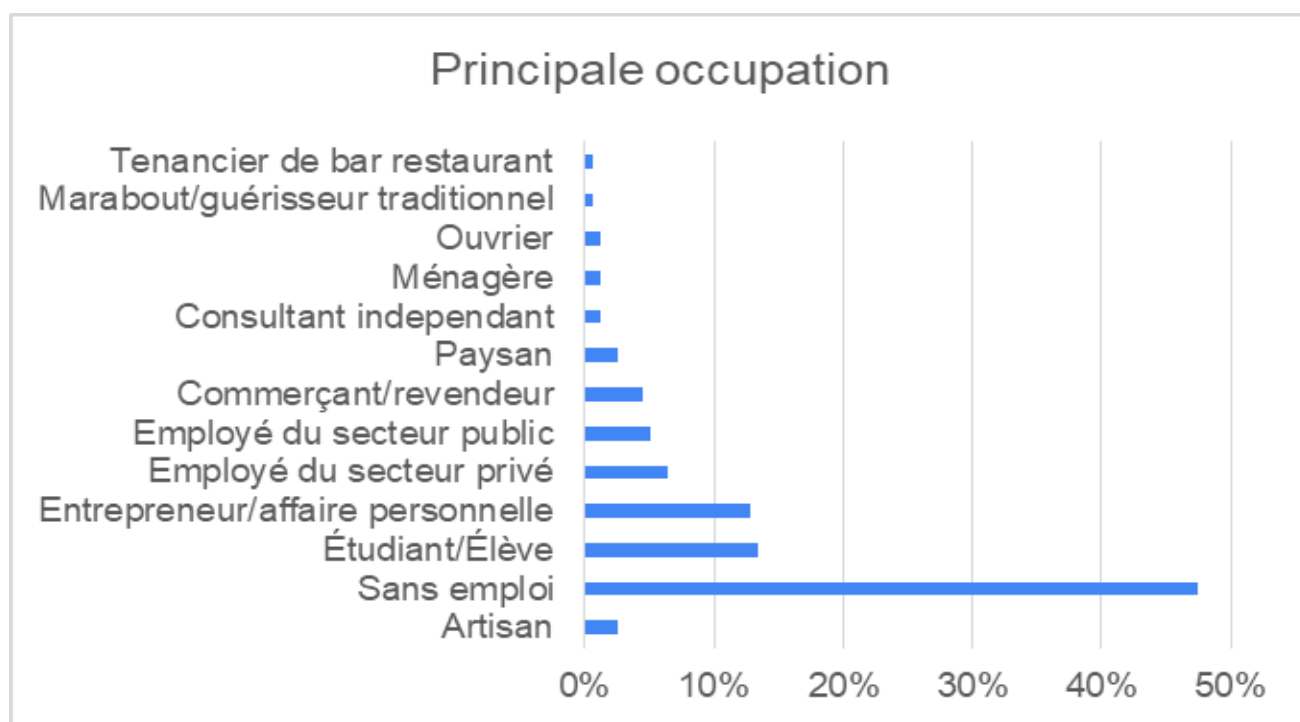
Graphique N° 5: Niveau d'études des enquêtés

Source : Données de terrain, 2020.

RAPPORT BENIN



Le niveau d'instruction de la population enquêtée très élevé avec 90% ayant la tranche d'âge de 28-37ans, ce qui dénote d'une bonne frange d'une population jeune en quête d'emploi et d'activités entrepreneuriales. En effet, 8% de ces derniers ont un niveau secondaire avec respectivement 1 % pour le secondaire 1^{er} cycle et le primaire. Cette importante différence peut être liée au milieu de vie avec une plus forte scolarisation des urbains par rapport aux populations rurales. L'écart est également très important chez les hommes du fait de la quête de l'emploi et du statut dans l'occupation avec 50%. La situation est variable chez les hommes que chez les femmes. De façon plus explicite, le niveau d'éducation a une influence corrélative sur le statut dans l'occupation des enquêtés avec un taux de significativité assez négligeable.



Graphique N° 6: Le statut d'occupation des enquêtés

Source : Données de terrain, 2020.

III-6-2. Typologie des secteurs d'intervention des femmes et des jeunes entrepreneurs

Plusieurs facteurs déterminants peuvent expliquer cet état de fait. La revue de littérature en complément aux données empiriques ont permis d'identifier quatre facteurs principaux, ce sont : la formation, l'accès au financement, le soutien familial et les réseaux de contact. La majorité des curricula de formation et surtout au niveau de ceux de l'enseignement universitaire classique ne donnent la possibilité aux apprenants à une éducation entrepreneuriale. Aussi le manque de capital initial et les difficultés à obtenir un financement auprès des institutions financières ont souvent été cités parmi les obstacles de la création d'entreprises. Le facile accès au financement est plutôt un déterminant favorable à l'entrepreneuriat féminin. Enfin, les soutiens familiaux et réseaux de contact sont aussi en fonction des données empiriques des facteurs déterminants dans les initiatives entrepreneuriales surtout pour les nouveaux diplômés.

RAPPORT BENIN



L'analyse du domaine d'activité des entrepreneurs révèle la faiblesse du secteur secondaire dans l'économie béninoise. En effet, les unités de production industrielles représentent seulement 0,33% des entreprises recensées en 2008. Les entrepreneurs béninois âgés de 15-64 ans entreprennent plus fréquemment dans l'artisanat (50.20%) et le commerce (42.73%).

Tableau IX: Typologie des secteurs d'intervention entrepreneuriale des femmes

Activités	Effectif	Pourcentage %
Agriculture	69	0,05
Artisanat	68267	50,2
Autres services	6264	4,61
BTP	149	0,11
Commerce	5811	42,73
Education	1285	0,94
Hôtellerie	348	0,26
Industrie	449	0,33
Santé	757	0,56
Tic	246	0,18
Transport	41	0,03

Source : RGE, 2008

Il existe toutefois selon Onibon (2015), une disproportion dans les activités économiques développées par les femmes et les hommes du fait de certaines réalités culturelles ou encore du manque d'instruction. Ces disproportions varient d'une d'activité à une autre. C'est seulement au niveau du commerce que les femmes sont plus représentées que les hommes avec une proportion de 58,23% et 41,77% respectivement. En ce qui concerne les autres activités, elles sont moins présentes notamment dans l'artisanat (36,34%), la santé (28,17%) et les autres services (29,79%) et sont très rares dans les « Bâtiments et travaux publics BTP (3,36% seulement), l'industrie et l'agriculture. On rencontre seulement 1 femme chef d'entreprise sur 7 dans les secteurs tels que la santé, les transports, les TIC, l'hôtellerie, etc. L'industrie, les BTP, l'agriculture, l'éducation regorge plus l'entrepreneuriat des hommes. Ces résultats montrent une division sexuelle des secteurs d'entrepreneuriat au Bénin.

Le tableau ci-après présente les facteurs influençant le développement de l'entrepreneuriat féminin au Bénin.

RAPPORT BENIN



Tableau X: Facteurs influençant le développement de l'entrepreneuriat féminin au Bénin

Facteurs culturels	Facteurs sociaux et économiques	Facteurs structurels et institutionnels	Facteurs politiques
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau d'éducation • Insuffisance de culture politique • Peur de s'engager • Analphabétisme • Insuffisance de confiance des autres en la femme • Insuffisance de confiance en elle-même • Timidité • Peur d'affrontement • Peur d'échec • Faible capacité d'adaptation • Refus du conjoint • Poids de la tradition • Image que l'on se fait de la femme entrepreneure • Peur de prise de parole en public • Perception des rôles dans la société • Pesanteurs familiales • Coups bas • Insuffisance d'expériences • Complexe d'infériorité • Surcharge du travail domestique • Croyances religieuses • Réseaux sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Préjugés populaires; • Division sexuelle du travail • Inégalités entre sexe • Méconnaissance des textes et lois • Insuffisance de modèle féminin entrepreneur • Ressources financières • Fort taux d'analphabétisme • Instrumentalisation de la femme • Panier de la ménagère • Pauvreté • Reproduction • Surcharge du travail • Préjugés, stéréotypes et clichés sociaux • Cadets sociaux • Crise sociale • Conflits, émeutes, guerre • Absence de leadership • Etat de dépendance et de soumission de la femme • Statut de la femme • Faible autonomie financière • Absence de solidarité • Manque de soutien féminin • Faible lobbying autour de l'entrepreneuriat féminin • Faible culture politique • Absence de charisme • Faible participation des femmes aux prises de décision • Taux d'inflation, de croissance, chômage 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuffisance d'information sur les structures d'appui PME/PMI • Lois • Fiscalité • Complications douanières • Procédures administratives • Insuffisance de structures d'accompagnement et de formation en leadership et en PME/PMI • Faible degré d'organisation • Modalités d'octroi des crédits • Insuffisance, méconnaissance et accessibilité limitée aux sources d'informations • Système de Pots de vin • Faible couverture du territoire de structures de microfinance • Faible présence des femmes dans les associations de développement • Poids de la tradition familiale en tant qu'arène sociale • Mauvais fonctionnement des partis politiques • Absence de crédits aux meilleures femmes entrepreneures • Absence d'implémentation de l'approche genre • Intérêt trop élevé des SFD • Intérêt trop élevé des banques • Lourdeur administrative et formalités d'usage 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuffisance des femmes dans les instances de décision • Tendance liée à la loi sur le quota • Préjugés de l'environnement social • Faible engagement/volonté • Intrigues politiques • Instabilité politique • Méconnaissance de l'histoire politique • Divergence politique • Leadership féminin • Politisation des communautés • Inexistence des textes réglementaires favorisant le bon positionnement des femmes sur les listes • Insuffisance de parrainage politique aux femmes • Insuffisance de culture politique • Intérêt politique

Source : Données de terrain, Mai 2020

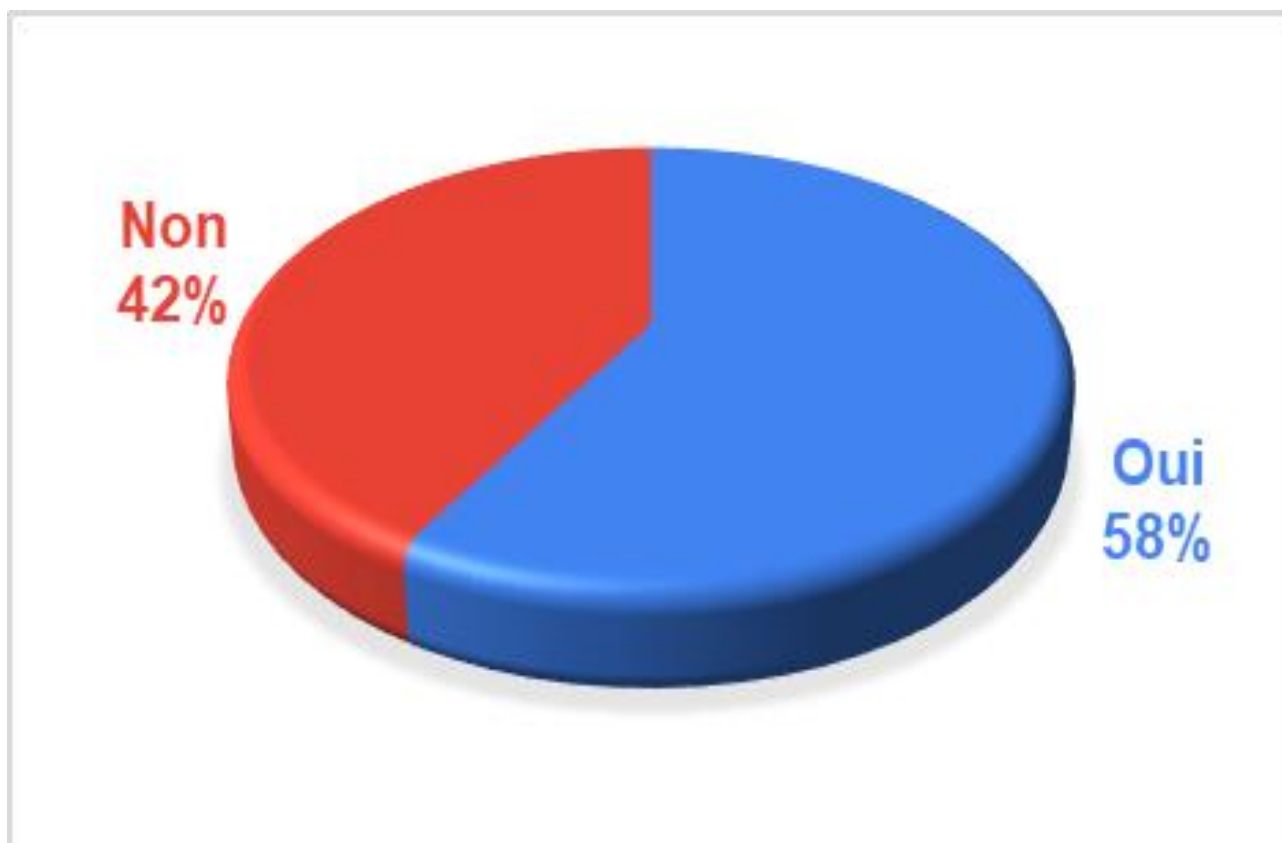
RAPPORT BENIN



III-7. La connaissance des politiques publiques ou des structures en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin

III-7-1. Appréciation des sources d'information sur les politiques de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin

- Informations sur les politiques publiques de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin



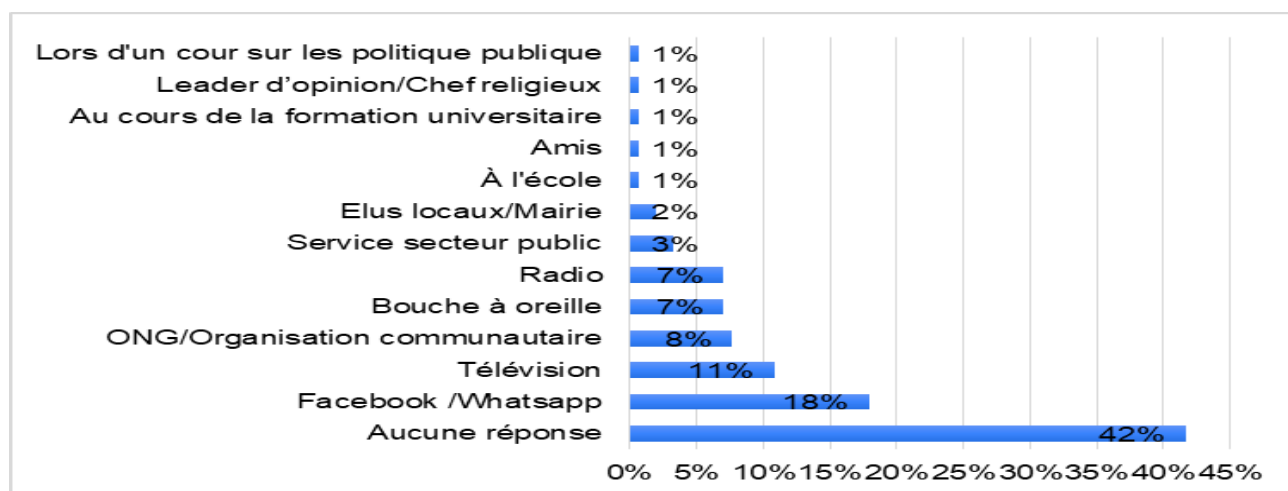
Graphique N° 7: Informations sur les politiques publiques de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin

Source : Données de terrain, 2020.

La lecture du graphique montre que la population enquêtée est largement informée sur les politiques publiques de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin du fait de son niveau d'étude supérieur (90%) d'une part et d'autre part de son statut dans l'occupation (50%). Cette connaissance des politiques n'est possible grâce aux sources d'information qui varient d'un individu à un autre. L'écart est plus remarquable en milieu urbain qu'en milieu rural.

- Les sources d'information liées aux politiques publiques sur l'emploi et à l'entrepreneuriat féminin

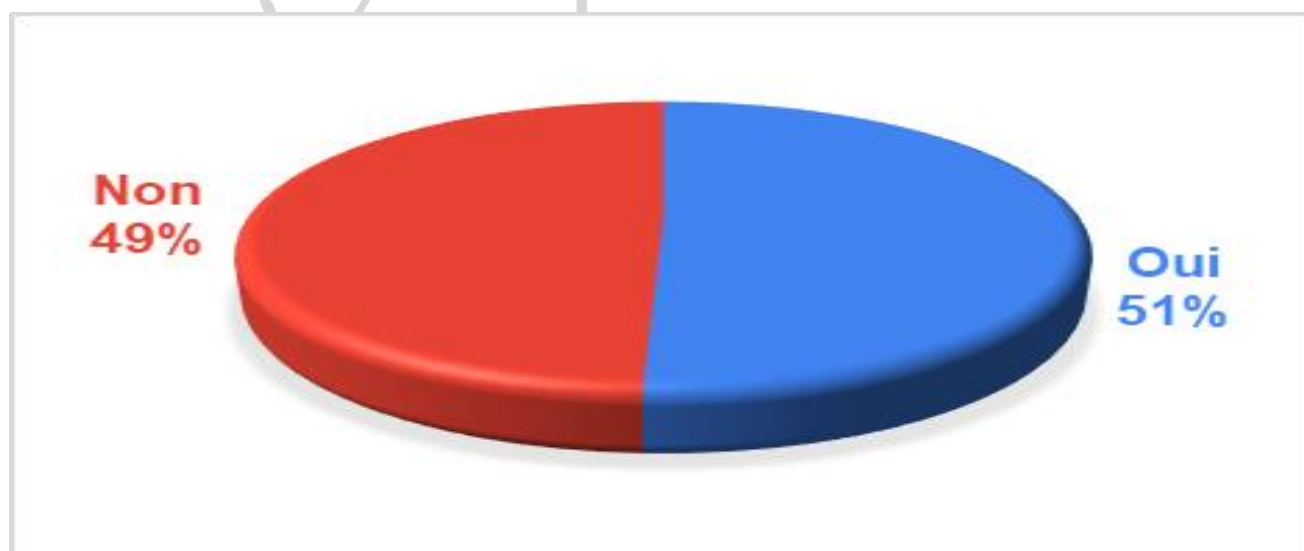
RAPPORT BENIN



Graphique N° 8: Les sources d'information liées aux politiques publiques sur l'emploi des jeunes et à l'entrepreneuriat féminin

Source : Données de terrain, 2020.

La source d'information la plus prisée est le réseau facebook/whatsapp avec 18 %, vient ensuite la télévision avec 11%, les ONG avec 8% et la radio et le canal de bouche à oreille 7 % respectivement. Conséquemment, un taux de non réponse avoisine près de 42%. Ces statistiques obtenues à divers niveaux de la chaîne prouvent un besoin d'information et de communication sur les questions de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin avec la clé les structures qui facilitent l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin. Ce besoin d'information est d'autant plus crucial et obligatoire car les résultats présentés dans le graphique ci-après restent édifiants à cet effet avec 51% dans l'affirmative et 49 % de non connaissance des dites structures. Cet état de chose interpelle les pouvoirs publics, les agences de développement, les organisations de la société civile, les partenaires au développement, etc.

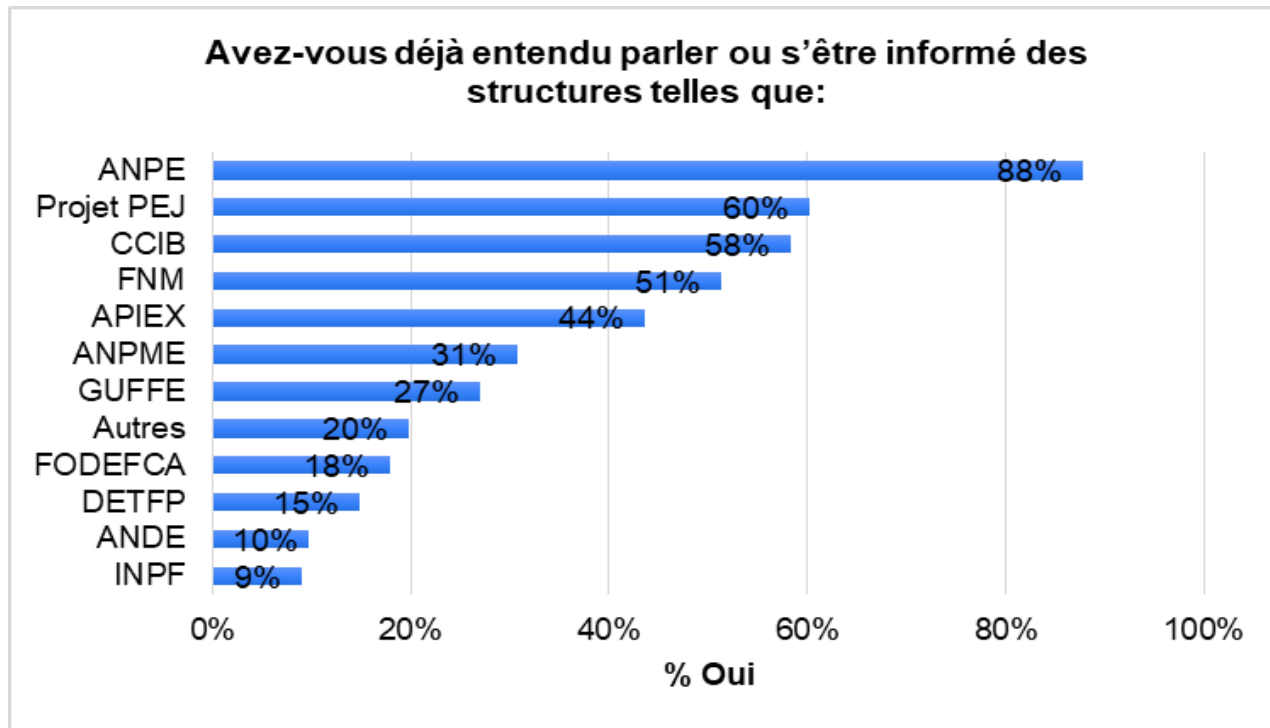


Graphique N° 9: Connaissance par les enquêtés des structures qui assurent ou facilitent l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin

Source : Données de terrain, 2020.

III-7-2. Appréciation des structures et des services offerts par les institutions en charge de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes

- Les caractéristiques des structures travaillant dans l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin au Bénin



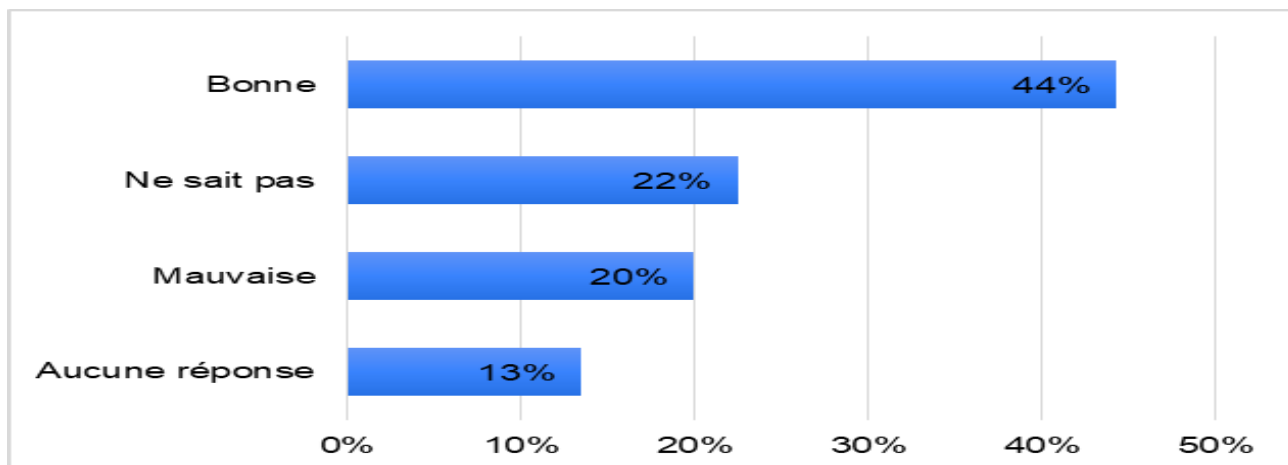
Graphique N° 10: Informations sur les structures travaillant dans l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin au Bénin

Source : Données de terrain, 2020.

L'analyse du graphique ci-dessus montre que les acteurs rencontrés ont une connaissance plus ou moins approfondie des structures qui travaillent dans le domaine de l'employabilité des jeunes et dans l'entrepreneuriat féminin au Bénin. Cela se fait remarquer par la connaissance de ces structures avec en tête l'ANPE avec 88% suivie du projet PEJ qui avoisine 60%, la CCIB (58%), le FNM (51%), l'APIEX (44%), ANPME (31%), le GUFFE (27%) et le FODEFCA avec 18%. L'écart constaté dans la connaissance de ces structures est lié aux dispositifs et mécanismes de communication mis en place par chaque structure pour sa lisibilité et sa visibilité.

De même, lorsqu'on aborde l'appréciation des services offerts par ces institutions en charge de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes, cette dernière varie en fonction du statut de la personne interviewée et de sa perception. Globalement, il faut noter que les services offerts par ces institutions ont été bien appréciés par les acteurs et ceci avec un pourcentage de 44% même si 20% estiment que ces prestations offertes sont de mauvaise qualité. Par ailleurs, 22% des enquêtés semblent être dubitatifs sur la question et ont préféré garder l'indifférence.

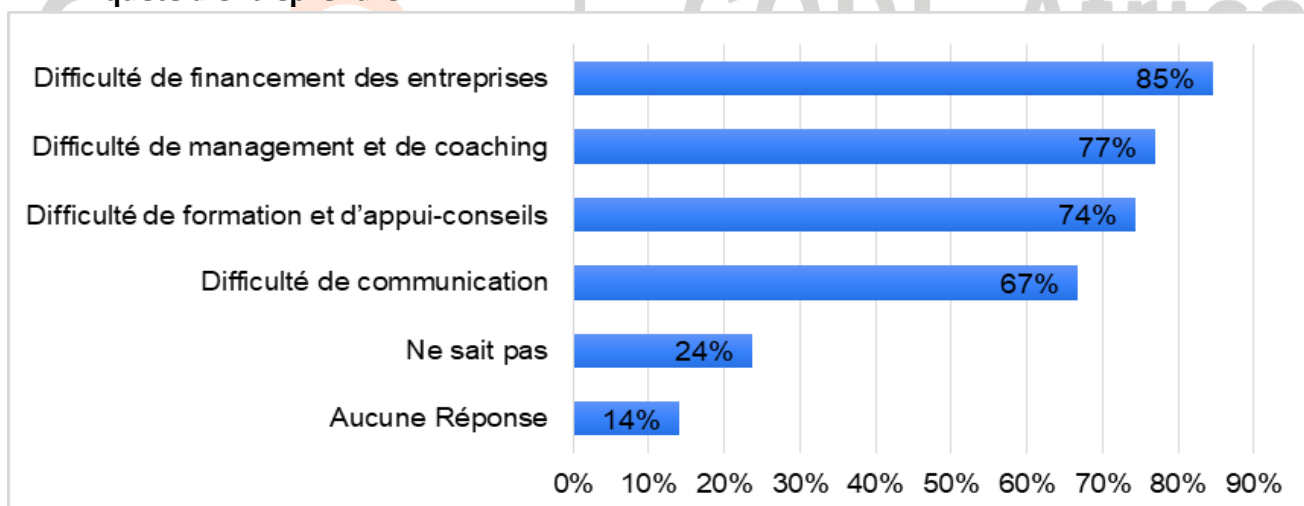
RAPPORT BENIN



Graphique N° 11: Perception des acteurs sur les services offerts par les institutions en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin

Source : Données de terrain, 2020.

✚ Typologie des difficultés rencontrées par les jeunes en quête d'emploi et des femmes en quête d'entreprendre



Graphique N° 12: Difficultés rencontrées par les jeunes en quête d'emploi et des femmes en quête d'entreprendre ayant bénéficié des appuis techniques de certaines institutions.

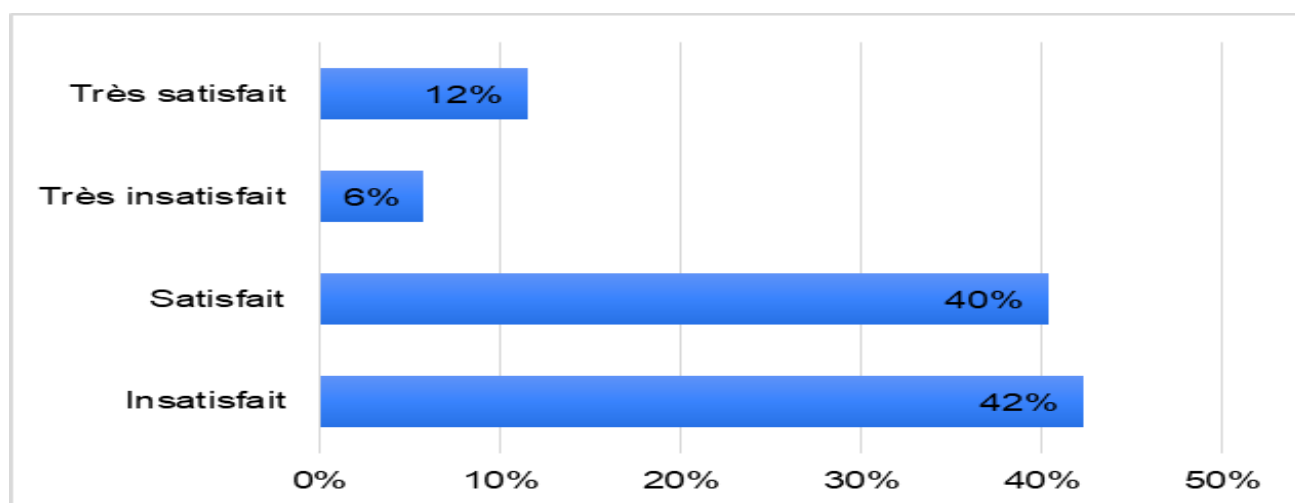
Source : Données de terrain, 2020.

Elle se traduit généralement par la difficulté de financement des entreprises avec un pourcentage de près de 85 %, la contrainte de management et de coaching (77%), de formation et d'appui-conseils (74%) et de communication (67%). Ces différentes contraintes annihilent les nombreux efforts des jeunes et femmes entrepreneurs ou en quête d'emploi en termes d'acquisition et d'amélioration des connaissances et de compétences inhérentes à leur insertion professionnelle de même que leur présence sur le marché du travail. Ce faisant, cet état de choses a déteint sur leur état de satisfaction par rapport aux services offerts par les institutions en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat des femmes. A cet effet, 40% des personnes

RAPPORT BENIN



enquêtées sont globalement satisfaits avec 12% qui le sont entièrement. Toutefois, 48% de ces acteurs estiment que les services offerts par ces institutions ne sont pas du tout à la hauteur de leurs attentes et par conséquent ils sont désavoués. Le graphique ci-après présente l'état de satisfaction des bénéficiaires vis-à-vis des services offerts.



Graphique N° 13: Etat de satisfaction des bénéficiaires des services offerts par les institutions en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat

Source : Données de terrain, 2020.

III-8. Portée des services d'accompagnement des services publics au Bénin : cas de l'ANPE

Tableau XI: Quelques réalisations du PTA

Années	Chercheurs d'emploi reçus et orientés	Offres reçues des Entreprises	Personnes mises en relation	Personnes insérées
2018	9504	2709	4129	639
2017	11977	2049	4125	629
2016	13200	1791	4558	730

Source : Extrait des rapports d'activités de l'ANPE

L'ANPE s'est assigné un certain nombre d'objectifs parmi lesquels sont indiqués ceux consignés dans ce tableau. Ces données montrent qu'entre 2016 et 2018, le nombre de chercheurs d'emplois reçus et orientés ont diminué presque du quart. De plus en plus, les entreprises se reportent à l'agence pour solliciter ses services. Ce qui a permis de faire insérer environ 600 personnes chaque année. Les données à ce niveau, ne nous permettent pas d'analyser la situation après insertion de ces derniers afin de dégager la stabilité de leur situation dans le temps.

RAPPORT BENIN



Tableau XII: Programme d'appui à l'emploi salarié

Années	Nombre de personnes mises en stage
2018	0 sur 1500
2017	1040 sur 1000
2016	A été momentanément stoppé

Source : Extrait des rapports d'activités de l'ANPE

Dans le cadre du programme d'appui à l'emploi salarié visant l'immersion des primo demandeurs dans une entreprise pour l'acquisition d'expérience, 1040 jeunes ont pu bénéficier de ce programme en 2017. En 2016, à l'avènement du régime actuel, ce programme a d'abord été suspendu avant d'être relancé l'année qui a suivi. Par contre en 2018, de nouvelles pistes d'amélioration dudit programme en vue ont amener les autorités à le sursoir momentanément. En ce qui concerne la réalisation du programme d'appui à l'emploi indépendant on a :

Tableau XIII: Le programme d'appui à l'emploi indépendant

	Secteurs	Hommes	Femmes	Total
2018	Agrobusiness, services	70	18	88
2017	Agrobusiness, Hôtellerie et tourisme	29	67	96

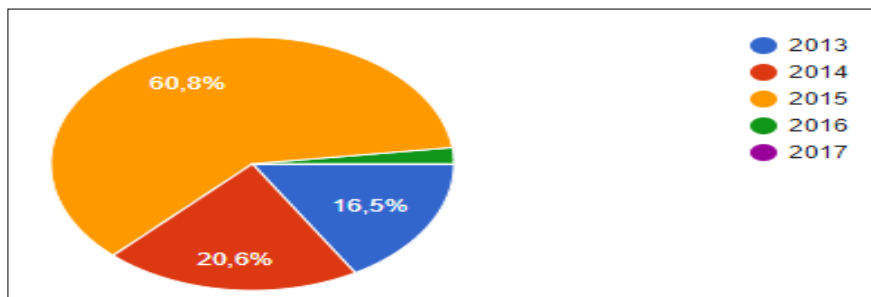
Source : Extrait des rapports d'activités de l'ANPE

Le programme d'appui à l'emploi indépendant, présente visiblement le plus faible nombre de bénéficiaires. En effet, le nombre de bénéficiaires est moins de la centaine, sur les deux années présentées ici. Ce programme limite réellement la marge de manœuvre de l'ANPE. Les mécanismes de sa mise en œuvre aussi sont aussi complexes. Aussi, le coût qui lui est lié est un peu élevé comparativement à celui du PAES. Ceci justifie peut-être pourquoi, les autorités de l'agence se focalise plus sur le PAES. A l'issu des enquêtes de terrain les analyses faites donnent les résultats suivant.

III-8-1. Possibilité d'insertion des bénéficiaires des programmes de l'ANPE

Caractéristiques des cohortes de bénéficiaires

Dans les données collectées, les bénéficiaires des cohortes de 2015 sont les plus nombreux (environ 62,9%). Ensuite, les cohortes de 2014 et 2013 sont respectivement de 20,6 et 16,5%.



Graphique N° 14: Répartition des bénéficiaires par cohorte

Source : Nos données de terrain, Mai à Juillet 2020

RAPPORT BENIN



Sexe et âge des Bénéficiaires

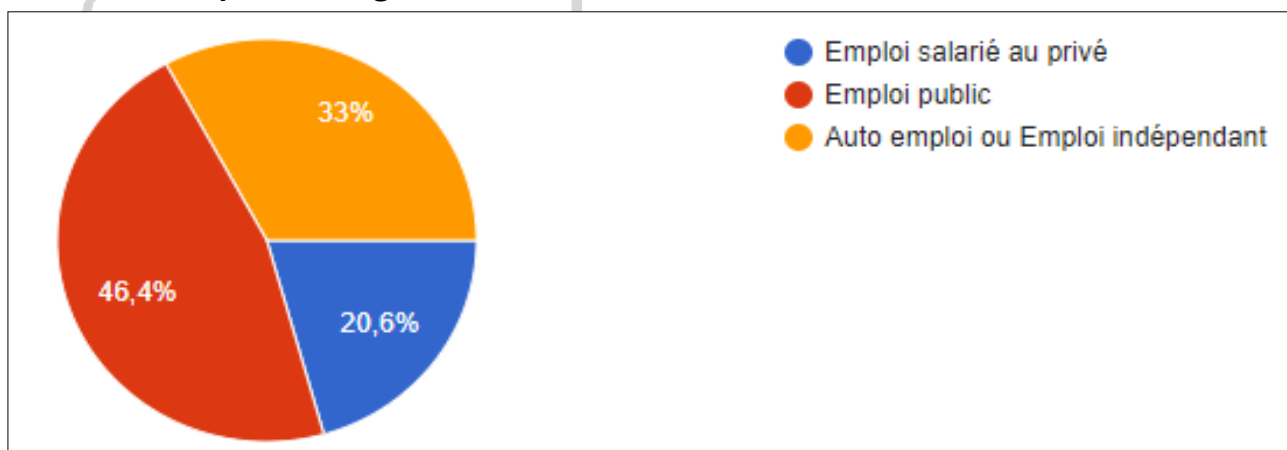
Tableau XIV: Répartition des bénéficiaires selon le sexe et l'âge

	Hommes	Femmes	Non renseigné
Effectif (%)	55,1	34,8	10,1
Age au stage			
Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
20	36	26,48	3,174
Age actuel			
Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
25	41	32,00	3,253

Source : Nos données de terrain, Mai à Juillet 2020

L'ANPE fait bénéficier son programme à environ 34,8% de femmes contre 55,1% d'hommes. Il faut une stratégie de plus en plus inclusive en faveur des femmes. L'âge des bénéficiaires varie entre 20 et 36 ans. En moyenne, les bénéficiaires ont 26 à 27ans.

Préférences emploi des stagiaires.

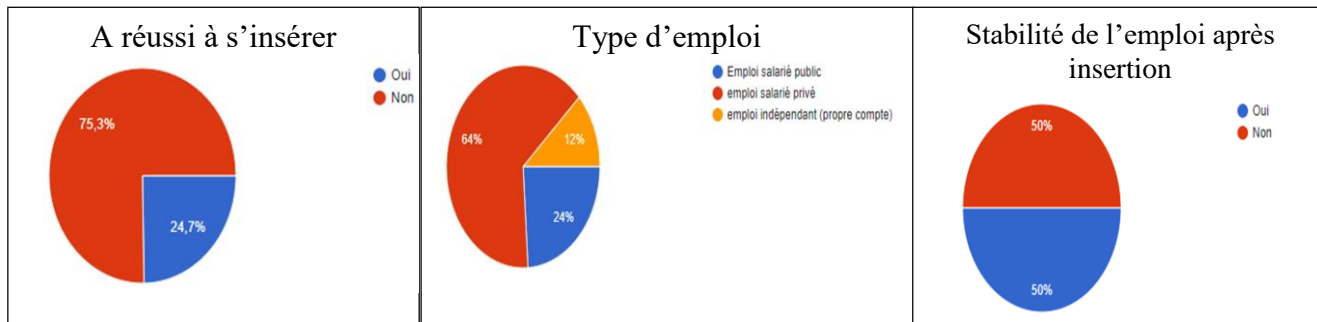


Graphique N° 15: Répartition des bénéficiaires selon leur préférence à l'emploi

Source : Nos données de terrain, Mai à Juillet 2020

Les bénéficiaires ont énuméré une diversité de leur préférence d'emplois. Les bénéficiaires ont une forte préférence à l'emploi public. Ils sont environ 46,4%. Environ 1/3 des bénéficiaires ont une préférence pour l'auto-emploi. Environ 1/5 des bénéficiaires ont une préférence pour l'emploi salarié privé. Il ressort que malgré leur immersion, les stagiaires de l'ANPE bénéficiaires du programme PAES sont plus attachés à la recherche d'un emploi dans le public.

Insertion après le stage



Graphique N° 16: Répartition des bénéficiaires selon le type d'insertion

Source : Nos données de terrain, Mai à Juillet 2020

L'objectif de ce programme est de permettre aux primo demandeurs d'emploi d'avoir de l'expérience et pouvoir enfin s'insérer dans la vie active.

A l'issue de ce stage, seulement 24,7% ont déclaré avoir pu s'insérer après le stage. Près de $\frac{3}{4}$ n'ont pas pu s'insérer avec ce stage. Parmi ceux qui ont eu emploi, seulement 50% ont un emploi stable et sont donc satisfaits de ce dernier. Comme le montre les informations du graphique, le secteur privé pourvoit environ 88% des emplois dont 64% en emploi salarié et 24% en auto-emploi contre 12% seulement d'insertion via le secteur public. Comme ce à quoi on pouvait s'attendre, le secteur privé est donc le premier pourvoyeur d'emplois.

Temps mis pour la première insertion après le stage

Tableau XV: Statistiques sur le temps mis pour la première insertion

Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
1	48	9,042	11,8486

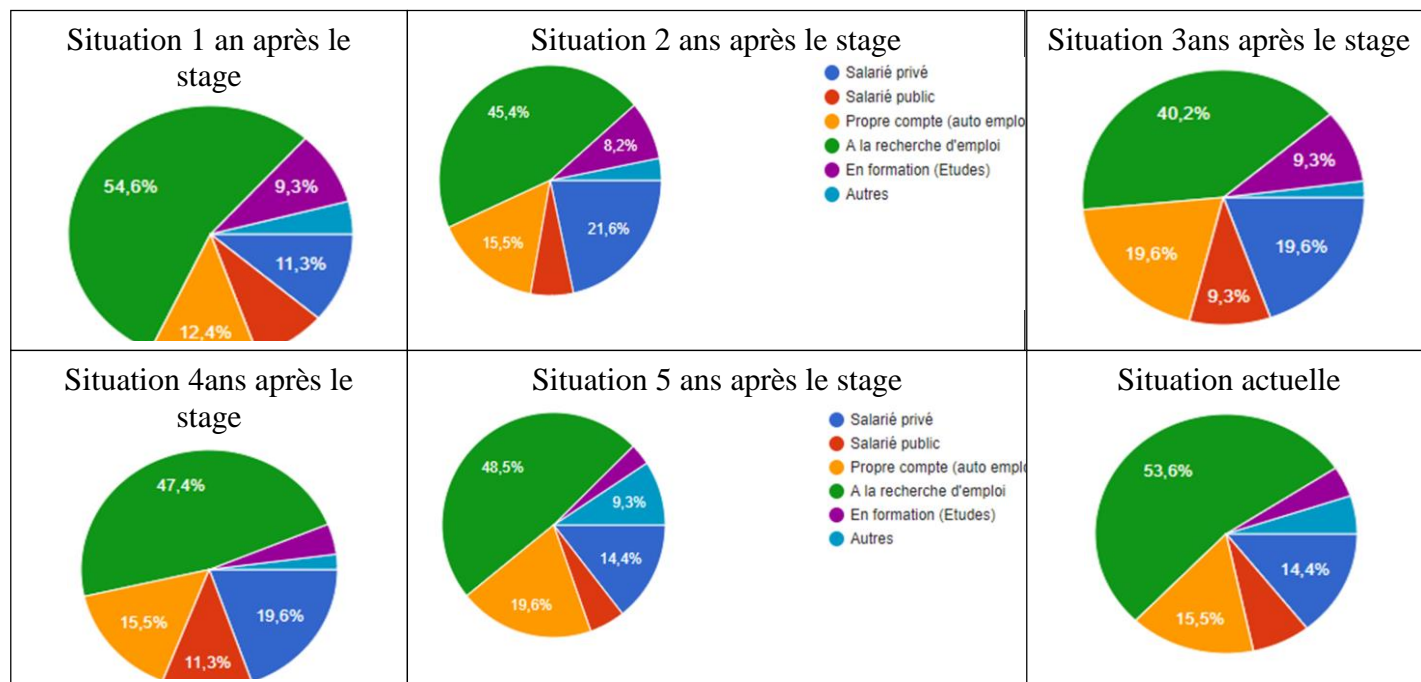
Source : Nos données de terrain, Mai à Juillet 2020

En moyenne, les bénéficiaires ont pu s'insérer près plus de 9 mois. La durée d'insertion varie entre 1 et 48 mois soit 4 ans après la fin du stage. Plusieurs situations intermédiaires sont vécues par les bénéficiaires.

RAPPORT BENIN



III-8-2. Trajectoires d'insertion des Bénéficiaires de l'ANPE



Graphique N° 17: Différentes trajectoires des bénéficiaires après le stage à l'ANPE

Source : Nos données de terrain, Mai à Juillet 2020

Comme le montrent les différents processus d'insertion, près de 55% des bénéficiaires n'ont pas réussi à s'insérer même un an après. Cinq ans après, ils sont près de 5 bénéficiaires sur 10 à être toujours en quête d'emploi. 12% ont pu s'insérer par l'auto-emploi un an après l'accompagnement de l'ANPE. Après avoir passé à près de 20% 3 ans après, cet effectif est repassé à 15,5% en cette année 2020. Plusieurs trajectoires d'insertion se dégagent de ces situations :

Trajectoire 1 : Insérés permanemment : un an après leur accompagnement il créent leur propre activité et tiennent le coup jusqu'à présent, ou ont eu un emploi salarié (privé ou public). Ils sont moins nombreux et sont d'environ 13%.

Trajectoire 2 : Les bénéficiaires permanemment constitués de la classe de ceux qui sont allés aux études après le stage et de ceux qui sont permanemment en quête de travail sur le marché de l'emploi. Ces derniers sont les plus nombreux (environ 50%).

Les bénéficiaires de situations instables sont la troisième classe de cette population étudiée. Plusieurs itinéraires d'insertion s'y déclinent.

Trajectoire 3 : Il s'agit du passage de stagiaire à un emploi salarié vers l'auto-emploi ou les études, puis vers les études ou dans le chômage. D'autres passent du salarié privé vers le salarié public et vice versa.

RAPPORT BENIN



Trajectoire 4 : Passage du stage à l'auto-emploi puis ensuite au salarié public ou au chômage puis ensuite y être maintenu ou aller pour continuer les études.

Trajectoire 5 : Chômage vers le statut de salarié ou vers l'auto-emploi pour y être maintenu ou revirer vers le statut de chômeur.

Trajectoire 6 : Du stage aux études, des études vers le statut de salarié (privé) ou d'entrepreneur pour ensuite passer au statut de salarié (public) ou en chômage et être maintenu au chômage ou passer encore à l'auto-emploi.

Cette première esquisse de trajectoire d'insertion, montre que le processus n'est pas linéaire et se révèle parfois un peu compliqué. Aussi, une frange des stagiaires a pu véritablement s'insérer. Ainsi, l'accompagnement visiblement a eu d'effet sur l'insertion des bénéficiaires même si cet effet positif a été limité. Pour maximiser ces effets, l'accompagnement doit tenir compte de cette diversité de trajectoire car plus de 82% des bénéficiaires affirment rencontrer toujours de difficultés d'insertion après le stage. A la lumière de ces résultats, il ressort que les programmes ont une notoriété géographique, couvre une grande partie géographique avec un effort croissant de prise en compte du quota genre, même si les autres spécificités ne sont pas pour le moment prises en compte ; une meilleure concentration des efforts et des ressources autour de l'accompagnement à l'insertion via l'emploi salarié au détriment du PAEI qui est le pilier entrepreneuriat. Une prise en compte de la diversité de trajectoires permettrait de maximiser les effets attendus des services publics d'emploi comme l'ANPE.

III-8-3. Adéquation des profils aux besoins du marché

Offre et la demande d'emplois en un trimestre

Tableau XVI: Evolution de l'offre et de la demande d'emplois

Mois	Janvier 2019	Février 2019	Mars 2019	Total du trimestre
Offre d'emplois	287	313	81	681
Demande d'emplois	1248	1082	1290	3620
Ecart (en nombre)	971	769	1209	2939

Source : Réalisé par les auteurs à partir des données de l'ANPE

Les besoins exprimés par les entreprises au cours du premier trimestre de l'année 2019 sont de l'ordre de 681 offres de postes demandées. Par contre, les demandes enregistrées du côté des chercheurs d'emplois sont de l'ordre de 3620. Quantitativement, cette demande est au moins 5 fois plus élevée que l'offre. Théoriquement on s'attend à ce que toute la demande des entreprises

RAPPORT BENIN



soient satisfaites. Contre toute attente, des offres sont restées non prises en compte et des postes sont restés ainsi non pourvus compte tenu de l'inadéquation des profils exigés par les demandes. Les lignes à suivre permettent de revenir en détails sur les profils présentés par les demandeurs et ceux exigés d'eux par les offreurs d'emplois.

Tableau XVII: Répartition des bénéficiaires orientés selon le statut

Statut	Primo demandeur	Occupé	Chômeur	Total
Effectif (%)	47,5	18,5	34,0	1273

Source : extrait de ANPE, publication trimestrielle, Mars 2019

Au total, courant janvier à mars 2019, 1273 demandeurs d'emplois ont été reçus en présentiel dans les différentes antennes de l'ANPE sur toute l'étendue du territoire national. Les actifs non occupés sont majoritaires (81,5%) dont presque la moitié sont des primo demandeurs. Deux personnes seulement sur 10 sont occupés. Les primo demandeurs sont environ 48% de ceux qui sont reçus.

Diplômes présentés par les demandeurs d'emplois et ceux exigés par les offreurs

Tableau XVIII19: Répartition des demandes et des offres selon le diplôme

Type	ALN	CEP	BEPC/CAP	BAC	BTS	Licence	Master1+2	Autres
Demandes d'emplois								
Freq (%)	0,1	3,9	13,4	19,8	7,1	40,6	8,0	7,1
Eff	(4)	(142)	(485)	(717)	(257)	(1470)	(290)	(257)
Offres d'emplois								
Freq (%)	-	2,3	13,8	35,2	20,6	8,8	2,5	16,8
Eff	-	(16)	(94)	(240)	(140)	(60)	(17)	(115)

Source : extrait de ANPE, publication trimestrielle, Mars 2019

Les demandeurs ont différents profils en ce qui concerne leurs diplômes. Plus du tiers des demandeurs (40,6%) ont la licence ; environ un demandeur sur cinq ont le baccalauréat et 13,4% ont le BEPC/CAP. Par contre les diplômes demandés par les entreprises sont plus le BAC (35,2%), le BTS (20,6%) et le BEPC/CAP (13,8%).

RAPPORT BENIN



Expérience demandée par les offreurs d'emplois

Tableau XX : Niveau d'expérience spécifié dans les offres

Exp (mois)	Aucune	3mois	6mois	1an	2ans	3ans	4ans	5ans
Eff (%)	7,7	1,9	8,7	16,3	35,6	14,4	2,9	12,5

Source : extrait de ANPE, publication trimestrielle, Mars 2019

Pour la plupart des offres, les expériences exigées sont entre un et trois ans. Plus de 66% des offres l'ont exprimé. Seulement 10% environ des offres ont demandé moins d'un an d'expérience et 7,7% n'ont exigé d'expérience. Il est à remarquer qu'il y en a qui ont exigé quatre (04) voir cinq (05) ans d'expérience. Ceci concerne au moins 15% des offres enregistrées ce trimestre.

Toutes ces données montrent qu'il y a souvent une nette différence entre les besoins du marché et les profils des demandeurs d'emploi. De plus, il faut noter que les demandes d'emploi sont largement au-dessus des opportunités d'embauche exprimées.

III-9. Défis et enjeux de la promotion de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin au Bénin

III-9-1. Défis liés à l'entrepreneuriat féminin

Des discussions en ateliers avec les acteurs et parties prenantes et des études portant sur la question du genre au Bénin, il ressort que malgré les différents programmes développés çà et là, il reste encore des défis majeurs à relever pour en arriver à une réelle promotion de l'emploi des femmes et l'entrepreneuriat féminin. Ainsi, il importe de :

- Inciter les entreprises dirigées par les femmes à se formaliser
- Accroître la professionnalisation de la gestion des entreprises dirigées par les femmes
- Assurer la représentation des femmes dans les grandes instances de prises de décisions impactant la vie économique ;
- Assurer le renforcement de capacités pluridisciplinaire pour le développement des entreprises féminines ;
- Promouvoir l'entrepreneuriat féminin pour une autonomisation et un épanouissement plus affichés par la :
 - ✓ facilitation de l'accès au financement ;
 - ✓ adaptation des crédits aux besoins des femmes selon leurs activités;
 - ✓ Faciliter l'accès aux marchés nationaux et internationaux.

III-9-2. Défis liés à l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes

La récurrence des crises de tout ordre que connaissent tous les pays du monde et ceux de l'Afrique des régions de l'Ouest et du Centre en particulier, ne cesse d'actualiser les défis auxquels sont confrontés les jeunes pour leur employabilité tout comme les femmes en matière de création

RAPPORT BENIN



d'initiatives entrepreneuriales. Il devient alors plus qu'urgent que des actions pérennes soient initiés de sorte que les politiques de promotion de l'emploi des femmes au Bénin entrent dans une phase de réalité aussi bien au niveau de la perception de la femme au travail, de l'amélioration de son employabilité que de la promotion de l'emploi indépendant et le financement et le refinancement des entreprises.

III-9-2-1. Une meilleure perception de la femme au travail

L'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2016), fustige la marginalisation de la femme tout au long de sa vie professionnelle, encore qu'il faille qu'elle soit recrutée ou qu'elle réussisse à entreprendre. Les femmes continuent de se heurter à des obstacles de taille pour accéder à des emplois décents ou s'autonomiser à travers une initiative entrepreneuriale même si quelques progrès mineurs ont vu le jour à la Quatrième conférence mondiale sur les femmes à Beijing en 1995, laissant de grandes lacunes à combler dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par les Nations Unies en 2015. Les inégalités entre hommes et femmes perdurent sur les marchés mondiaux du travail, en termes d'égalité des chances, de traitement et de résultats. Les avancées considérables des femmes en matière de réussite scolaire ne se sont pas traduites par une amélioration comparable de leur situation au travail n'ont toujours réussi à convaincre tous les hommes à se départir du fait que le travail puisse relever seulement de la sphère masculine. Les nombreuses inégalités d'accès des femmes au Bénin et dans la majorité des pays d'Afrique des régions de l'Ouest comme du centre relèvent de la survivance des perceptions liées aux croyances et pratiques socioculturelles traditionnelles quant aux statuts et rôles sexués dans les sociétés de ces pays.

III-9-2-2. Amélioration de l'employabilité de la femme au travail

Le rôle reproducteur de la femme la soumet à des contraintes biologiques et maternelles qui entraînent des pertes de temps de travail. Cela est inacceptable pour les employeurs qui anticipant cela, excluent de façon disproportionnée les femmes de certains recrutements. Le législateur a anticipé de telles réticences et a essayé d'y remédier en adoptant des textes réglementaires favorables à l'emploi des femmes. Mais les structures chargées de les mettre en application érigent des entraves procédurales trop lourdes qui atténuent leur efficacité. Une piste importante pour autonomiser la femme est de la libérer du travail domestique.

III-9-2-3. Promotion de l'emploi indépendant et quelques niches

Le Programme d'Action du Gouvernement Béninois pour la période 2016 – 2021, est révélateur de la priorité que le gouvernement donne à l'emploi des jeunes comme étant un levier majeur de la réduction de la pauvreté. Dans sa phase, la mise en œuvre du Projet Emploi des Jeunes (PEJ) a permis d'améliorer les compétences et de donner des opportunités d'emploi à 17.500 jeunes dont 50 % de femmes en situation de sous-emploi au Bénin. Ce projet qui s'inscrit dans la politique nationale de la promotion de l'emploi, vise principalement la promotion d'emplois décents à travers des choix stratégiques liés à la valorisation des pôles d'activités économiques dont

RAPPORT BENIN



l'agroalimentaire, l'artisanat et le tourisme. Les différentes activités que mènent les femmes et parfois des activités de substitut manquent généralement d'efficacité à cause des contraintes en ressources productives (terre, ressources financières, technologie, formation et information). Pour que l'emploi indépendant surtout celui des femmes puisse générer des revenus adéquats, il importe de lever les contraintes en ressources productives.

Aussi dans le cadre de la mise en œuvre des initiatives en faveur de l'auto emploi, six (06) programmes déjà retenus en 2013 par le rapport de performance du Ministère chargé de la Micro finance, de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes ont été renforcés il s'agit de : Programme d'Appui à l'Emploi Indépendant (PAEI), le Programme d'Appui au Renforcement des Capacités des Demandeurs d'Emplois (RCDE), le Partenariat Décentralisé pour l'Emploi (PaDE), Programme d'Appui aux Jeunes et PME (PJPME), Programme de Diversification Agricole par la Valorisation des Vallées (PDAVV) et Programme Spécial de Réinsertion professionnelle (PSR).

En somme, la lecture et l'analyse des différents documents sur les politiques, orientations stratégiques de développement en matière d'emploi des jeunes, permet d'avancer qu'ils ont pris en compte une partie des aspirations des populations retracées dans le document Bénin Alafia 2015 même si cette partie des aspirations relève beaucoup plus du domaine de l'économie et fait très peu référence au social.

III-9-2-4. Analyse de la politique de financement et de refinancement des entreprises et de l'emploi des jeunes au Bénin

Le chômage touche de plus en plus les jeunes diplômées à travers le monde, et comme mesure alternative certaines se disent intéressées par le statut d'entrepreneure. Cependant, le pourcentage de création d'entreprises par les jeunes diplômées demeure faible. Plusieurs facteurs déterminants peuvent expliquer cet état de fait selon (Bouzekraoui, 2006). L'accès au financement demeure l'un des déterminants majeurs de la réussite des initiatives entrepreneuriales féminines et dans certains cas de leur refinancement.

Il existe au Bénin beaucoup de structures de financement des activités des femmes et des femmes chefs d'entreprise. Au nombre de ces structures, peuvent citer : le Fonds National de la Microfinance, l'Agence Nationale de Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes (FNPEEJ), le Programme de l'Entrepreneuriat des Jeunes (PEJ). A ces structures de financement s'ajoutent les possibilités de financement ou de refinancement au niveau des Systèmes Financiers Décentralisés (SFD) et les banques classiques. De l'analyse de la politique de financement de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin (EJ-EF), il ressort quelques traits caractéristiques.

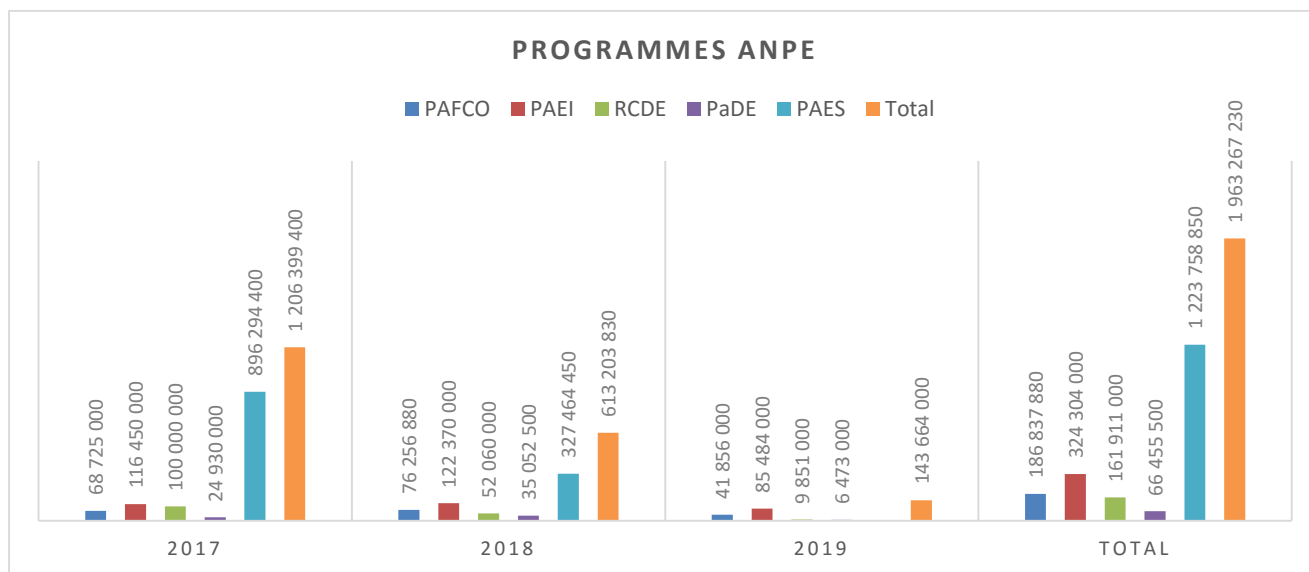
Financement des programmes de l'ANPE

Comme le montre le graphique, le programme PAES cumule entre 54 et 74% du total du financement des projets de l'ANPE chaque année, tandis que le PAEI bénéficie seulement entre 9

RAPPORT BENIN



et 19% du total du financement annuel. De plus, le montant total alloué à ces projets baisse d'année en année entre 2017 et 2019 passant de plus d'un milliard en 2017 à moins de 150 millions en 2019.

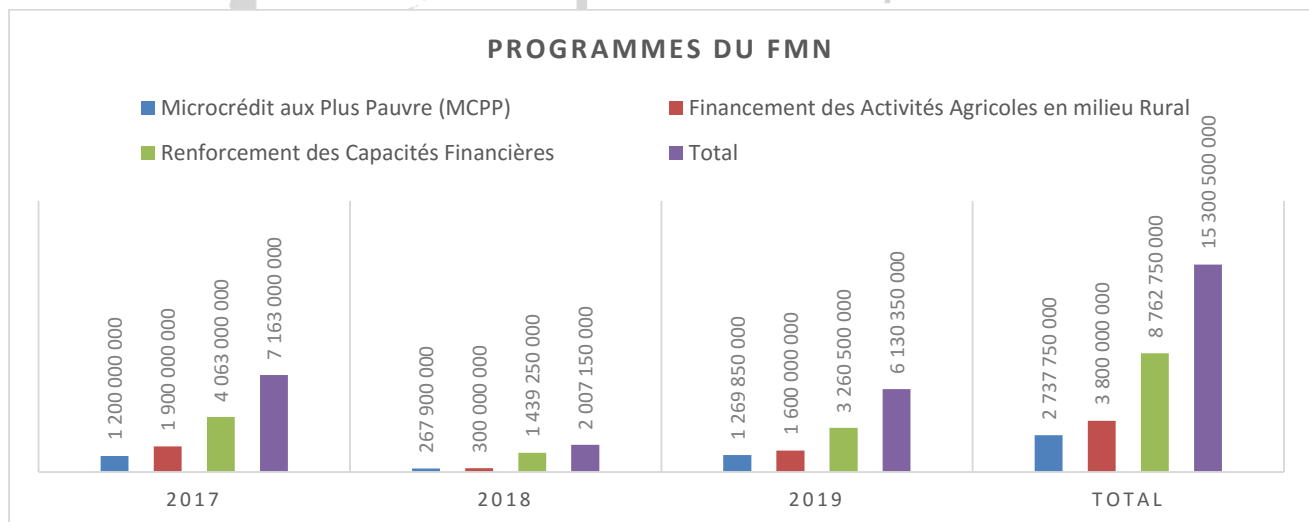


Graphique N° 18: Le financement des projets à l'ANPE

Source : Réalisé par les auteurs à partir des données de l'ANPE

Financement des projets du FMN

Pour le compte du FMN, les programmes financés sont orientés Microcrédit aux Plus Pauvres (MCP), Financement des Activités Agricoles en milieu Rural et Renforcement des Capacités Financières. Ces programmes sont respectivement orientés vers le secteur commerce, l'agriculture et enfin, le commerce et l'artisanat.



Graphique N° 19: Le financement des projets du FMN

Source : Réalisé par les auteurs à partir des données de l'ANPE

Comme l'indique le graphique ci-dessus, le programme de renforcement des capacités bénéficie entre 51 et 71% du total du financement du FMN entre 2017 et 2019. Mis à part ce financement, les microcrédits aux plus pauvres et le financement des activités agricoles en milieu rural sont aussi

RAPPORT BENIN



pris en compte dans le cadre du financement du FNM. Sur les trois ans plus de 15 milliards ont été dégagés pour ces financements. Cependant, le total annuel a baissé aussi dans le temps, passant de plus de 7 milliards en 2017 à environ 2 milliards en 2018 puis à 6 milliards environ en 2019.

Sources de financement

Le financement des projets et programmes d'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat des femmes au Bénin est pour la grande partie assuré par l'Etat sur budget national.

Tableau XXI : Poids des contributions par source de financement

Sources de financement	Nature du financement	Total de la Contribution	Poids dans le total du financement
Agence National pour la Promotion de l'Emploi (ANPE)			
Budget national	Propre	1 963 267 230	100%
Fonds National de la Microfinance (FMN)			
Budget national	Propre	12 155 250 000	79,44%
BADEA	Emprunt	2 945 250 000	19,25%
BID	Emprunt	200 000 000	01,31%
Fonds National pour le Développement Agricole (FNDA)			
Budget national	Propre	377 000 000	76,49%
Coopération Suisse	Dons	115 900 000	23,51%

Source : Réalisé par les auteurs à partir des données du terrain

De façon générale, les projets et programmes sont financés presque en totalité sur fonds propres. Dans le cas des projets de l'ANPE, le financement est assuré entièrement sur le budget national. Quant à l'activité du FMN et du FNDA, le financement propre de l'état sont respectivement à hauteur de 79 et 76%. Mis à part le financement propre, les projets sont financés aussi par emprunt. Ceci s'observe notamment dans le cas des activités du FNM avec la contribution de la BADEA et du BID sur emprunt et respectivement à hauteur de 19 et 1% environ. Une troisième modalité de financement constitue l'appui de la Coopération Suisse sous forme de don et ceci à hauteur de 23% environ. Ceci révèle qu'il y a des problèmes de financement.

Financement selon le critère âge

Les différents projets/programmes ont différents types d'impact. Les projets du FNDA sont pour la plupart du temps des projets collectifs, car concernant la construction d'infrastructures (magasins, hangars et autres matériaux de réhabilitation des marchés). Mis à part les projets PAEI et PAES de l'ANPE qui fixe la limite d'âge de 18 à 40 ans pour en bénéficier, on note qu'aucune précision n'est souvent pas clairement donnée sur l'âge cible, même si de façon générale les jeunes et les femmes ainsi que leurs groupements sont visés. Dans le cadre du programme de Micro Crédit aux Plus Pauvres, la tranche d'âge des femmes bénéficiaires varie à 88% des cas entre 20 et 50 ans.

Financement selon le critère genre

Pour la plupart des projets et programmes, l'entrepreneuriat et l'emploi sont visés, sans pour autant spécifier la cible. C'est pour ainsi remarquer que de façon intrinsèque, l'entrepreneuriat

RAPPORT BENIN



féminin n'a pas été souvent spécifié. Cependant, Le programme de Micro Crédit aux Plus Pauvres devenu aujourd'hui Micro Crédit Alafia cible majoritairement les femmes. Les bénéficiaires du programme MCPP sont constitués à 93,5% des femmes dont la tranche d'âge varie à 88% des cas entre 20 et 50 ans. Aussi, faut-il préciser que certains projets ont une approche genre plus prononcée. C'est le cas du PEJ qui a visé 50% de femmes. Par contre d'autres ne donne aucune spécification à la dimension genre.

Durée et nature de l'accompagnement financier

Pour la plupart des projets d'entrepreneuriat, la durée d'accompagnement porte sur la durée de vie du projet et se réalise à très court terme. Il n'y a souvent pas d'accompagnement à moyen terme

Ces accompagnements sont pour la plupart des programmes sous formes de subventions. Cependant, quelquefois, comme dans le cas des projets de Microcrédits (FMN) et surtout pour le FNDA, le financement est sous forme de prêts remboursables (avec ou sans intérêt). Ces financements concernent les cas de projets d'entreprises et d'activités génératrices de revenus.

Couverture géographique

Tableau XXII : Programmes financés selon le milieu

Structures de tutelle	Projets/programmes	Couverture géographique	Milieu (rural/urbain)
ANPE	Programme d'Appui à la prévention du chômage par l'Orientalisation (PAPCO)	Nationale	Dominance urbaine
	Programme d'Appui à l'Emploi Indépendant (PAEI)	Nationale	Rural
	programme d'Appui au Renforcement des Capacités des Demandeurs d'Emploi (RCDE)	Nationale	Rural
	Partenariat Décentralisé pour l'Emploi (PaDE)	Nationale	50 communes
	Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES)	Nationale	
FMN	Microcrédit aux Plus Pauvre (MCPP)	Nationale	Rural et urbain
	Financement des Activités Agricoles en milieu Rural	Nationale	Rural
	Renforcement des Capacités Financières	Nationale	Rural et urbain
FNDA	Projet de réouverture et de sécurisation des couloirs de passage	Communal (Gogounou)	
	Projet de Construction de magasins de stockage	Communale (Matéri, Savè)	
	Projet de modernisation des marchés	Communale (Matéri, Tanguiéta, Ouessè)	
	Projet de construction de hangars aux marchés	Communale (Kouandé, Toviklin)	
	Projet de mise en place d'une unité de transformation de pommes d'anacarde en jus et de noix brute de cajou en amande	Bahoun	Rural

RAPPORT BENIN



Projet de renforcement des capacités	Association Interprofessionnelle de l'Ananas du Bénin (AIAB) et Fédération Nationale des Transformateurs d'Ananas du Bénin (FENACOTAB)
Projet d'appui à la certification HACCP et agréments UEMOA et CEDEAO de la Fédération Nationale des Transformateurs d'Ananas du Bénin (FENACOTAB)	Fédération Nationale des Transformateurs d'Ananas du Bénin (FENACOTAB)

Source : Réalisé par les auteurs à partir des données du terrain

De ce tableau, il ressort que les projets et programmes sont pour la plupart d'envergure nationale surtout ceux de l'ANPE et du FMN. En ce qui concerne le FNDA, ce sont pour la plupart des projets ciblés et orientés sur une commune ou un ensemble de commune voire une cible spécifique. C'est le cas des projets de renforcement de capacité et d'appui à la certification qui concerne uniquement des associations professionnelles. Il est à remarquer que la couverture du milieu rural pour le compte de ces projets semble être un peu limitée.

III-9-3. Contraintes liées au financement de l'emploi et à l'entrepreneuriat féminin au Bénin

La majorité des financements relevant des banques classiques et se faisant sous la forme de crédits sont aussi porteurs de nombreux problèmes qui se posent de façon générale aux petites et moyennes entreprises. Les difficultés liées à ces financements ou refinancements sont beaucoup plus accentuées pour les femmes qui ne disposent pas souvent des garanties nécessaires exigées par les banques classiques. Elles se tournent donc vers les systèmes financiers décentralisés où elles ne pas assujetties aux conditions classiques de crédits mais pouvant leur permettre de booster la rentabilité de leurs affaires. Certaines femmes ont carrément recours à l'autofinancement ou au système informel de crédit à travers des « tontines ».

Contraintes générales

Les contraintes liées à l'accès au financement sont multiples mais quelques-unes se présentent comme sous la forme de :

- La non maîtrise des questions bancaires ;
- Le taux élevé des intérêts des prêts octroyés par les SFD et autres structures de financement ;
- L'inexistence de fonds de garantie pour l'accès aux crédits ;
- L'insuffisance de l'appui conseil et de l'accompagnement des femmes bénéficiaires de crédit ;
- L'utilisation des revenus pour la survie de la famille plutôt qu'au financement de l'activité ;
- Le détournement de l'objet de crédit à des fins sociales.
- Montant alloués insuffisants et décroissants d'année en année ;
- Période d'accompagnement de très courte durée ;

RAPPORT BENIN



- Pas ou Peu de financements de projets spécifiquement dédiés aux jeunes et aux femmes ;
- Indisponibilité de garanties exigées aux jeunes ;
- Manque d'expérience surtout avec le projets soumis par les jeunes au financement ;
- Faible qualification des jeunes dans l'Entrepreneurship ;
- Mauvaise qualité des dossiers soumis au financement ;
- Faible adhésion des Banques et SFD au mécanisme de financement des initiatives des jeunes ;

Difficultés de financement dans le sous-secteur agricole

- Prolongation des délais d'exécution dans le cas des projets subventionnés ;
- Faible qualité des dossiers de projet soumis au financement ;
- Faible adhésion des Banques et Services Financiers Décentralisés (SFD) au mécanisme proposé pour l'activation de la garantie ;
- Faible connaissance des opportunités offertes par le FNDA par les bénéficiaires potentiels

Difficultés liées à l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes

- Faible motivation et habileté entrepreneuriales des jeunes ;
- L'inadéquation de l'offre de financement par rapport à la demande ;
- Faible niveau d'alphabétisation des femmes ;
- Difficultés de recours des jeunes et des femmes aux institutions financières ;
- Prépondérance de l'informel (non formalisation des activités économiques).

III-9-4. Enjeux liés à l'emploi et à l'entrepreneuriat féminin au Bénin

Le chômage et le sous-emploi des jeunes suivant le Groupe de la Banque Africaine de Développement (2017), font partie des principaux défis de développement, particulièrement pour l'Afrique en tant que continent à la veille d'une transition démographique. De façon singulière, les différentes réflexions au Bénin, sur l'employabilité des jeunes en lien avec la réduction de la pauvreté et les politiques de développement se sont pour l'essentiel concentrées sur l'emploi des jeunes comme une activité professionnelle ou professionnalisante.

Cependant les statistiques sociodémographiques disponibles ne semblent pas témoigner des bénéfices économiques et sociaux à espérer du système éducatif. Chaque année, près de 30.000 jeunes diplômés béninois sortis du système d'éducation formelle se présentent sur le marché du travail et sont confrontés à des difficultés qui réduisent leurs possibilités d'insertion socio-professionnelle. Les taux de chômage selon l'âge des jeunes est compris entre 25 et 34 ans et sont très élevés. Selon l'INSAE, il est de 17% chez les titulaires d'un diplôme des enseignements technique et professionnel et de 15% au niveau de l'enseignement supérieur. Les taux de sous-emploi de ceux qui sortent des enseignements secondaires (second cycle et technique) et supérieur s'élèvent respectivement à 56, 69% et 55,41%.

De façon générale, ces différentes statistiques attestent de l'acuité des difficultés d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Elles permettent également d'énoncer de façon objective les différents enjeux liés à l'emploi des jeunes. Les données empiriques permettant de confirmer

RAPPORT BENIN



les politiques publiques en matière de la promotion de l'emploi des jeunes et au regard des obstacles récurrents orientent à définir quatre enjeux majeurs liés à l'emploi des jeunes. Il s'agit de :

- ✚ L'adaptation éducation/formation des jeunes et des femmes aux besoins du marché de l'emploi ;
- ✚ la promotion et le renforcement de la culture entrepreneuriale notamment à travers des immersions en entreprises pour les 75% de la durée de formation ;
- ✚ améliorer le processus de création d'entreprises par les jeunes ;
- ✚ Opérer le transfert du secteur informel vers celui formel de travail ;
- ✚ Améliorer le processus de création d'entreprises Opérer le transfert du secteur informel vers le formel.

Pour le sous-secteur agricole, les enjeux du temps concernent :

- ✚ Accroître les investissements privés dans le secteur agricole ;
- ✚ Développer de partenariats stratégiques pour l'opérationnalisation des Guichets du FNDA ;
- ✚ Professionnalisation des acteurs du secteur agricole ;
- ✚ Augmenter la part du secteur agricole dans l'octroi des crédits par les IF ;
- ✚ Renforcer les services d'appui et d'encadrement des promoteurs agricoles pour l'élaboration de plans d'affaires bancables ainsi que la production d'états financiers ;
- ✚ Poursuivre de la sensibilisation des cibles (jeunes, femmes et hommes) et de l'instruction des projets et la tenue régulière des sessions du comité de validation de projets instruits.

La crise de l'emploi qui s'est accentuée vers la fin des années 80 à la suite du gel du recrutement systématique dans la Fonction Publique par l'Etat, n'épargne aujourd'hui aucunement les jeunes sortis des universités et plus encore les femmes. La saisine de la question par le Gouvernement à travers la mise en place de certains dispositifs et mesures de lutte contre le chômage et le sous-emploi. Mais les résultats obtenus n'ont pas comblé les attentes surtout au niveau de l'entrepreneuriat féminin.

L'entrepreneuriat féminin pourrait être une piste de solution à l'insertion professionnelle des jeunes et pas seulement celle des femmes dans la mesure où il contribue à la réduction de la pauvreté de 5,6% et constitue un facteur favorable au contrôle des naissances (quatre enfants en moyenne par femme) (Onibon, 2017). Il apparaît toutefois comme une tendance lourde à la scolarisation des enfants notamment des filles. Enfin, il convient de préciser que la propension des femmes béninoises à entreprendre engendre de profondes mutations dans les relations de genre au regard de leur capacité à impacter sensiblement le bien-être de leurs familles. D'où la nécessité d'une prise en compte des enjeux liés à l'entrepreneuriat féminin généralement qualifié d'informel et dont l'importance socio-économique semble souvent minimisée. Il s'agit de :

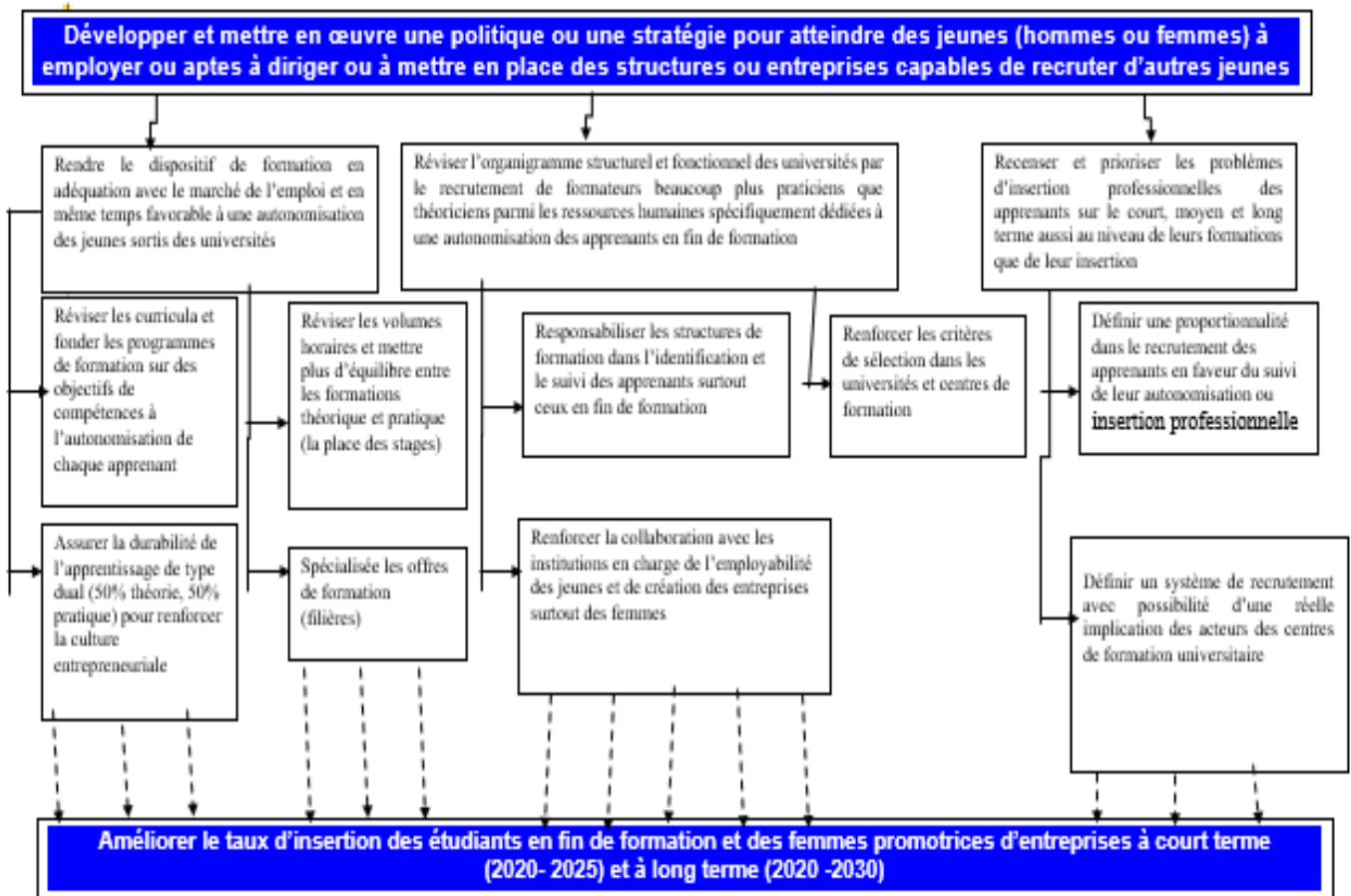
- ✚ Renforcer réellement les capacités des femmes en entrepreneuriat tout en les accompagnant dans la création d'entreprises modernes dans des créneaux porteurs de croissance au Bénin ;

RAPPORT BENIN

• • •

- ✚ Accroître et assouplir l'accès des femmes à l'emploi et au financement de leurs activités génératrices de revenus ;
- ✚ Coordonner, promouvoir et pérenniser les instruments de micro crédits existants et des systèmes de financement décentralisés ;
- ✚ Concevoir et mettre en place une structuration administrative efficiente, capable de relever des défis et de gérer une telle vision.

III-10. Plan d'action lié à l'emploi et à l'entrepreneuriat féminin

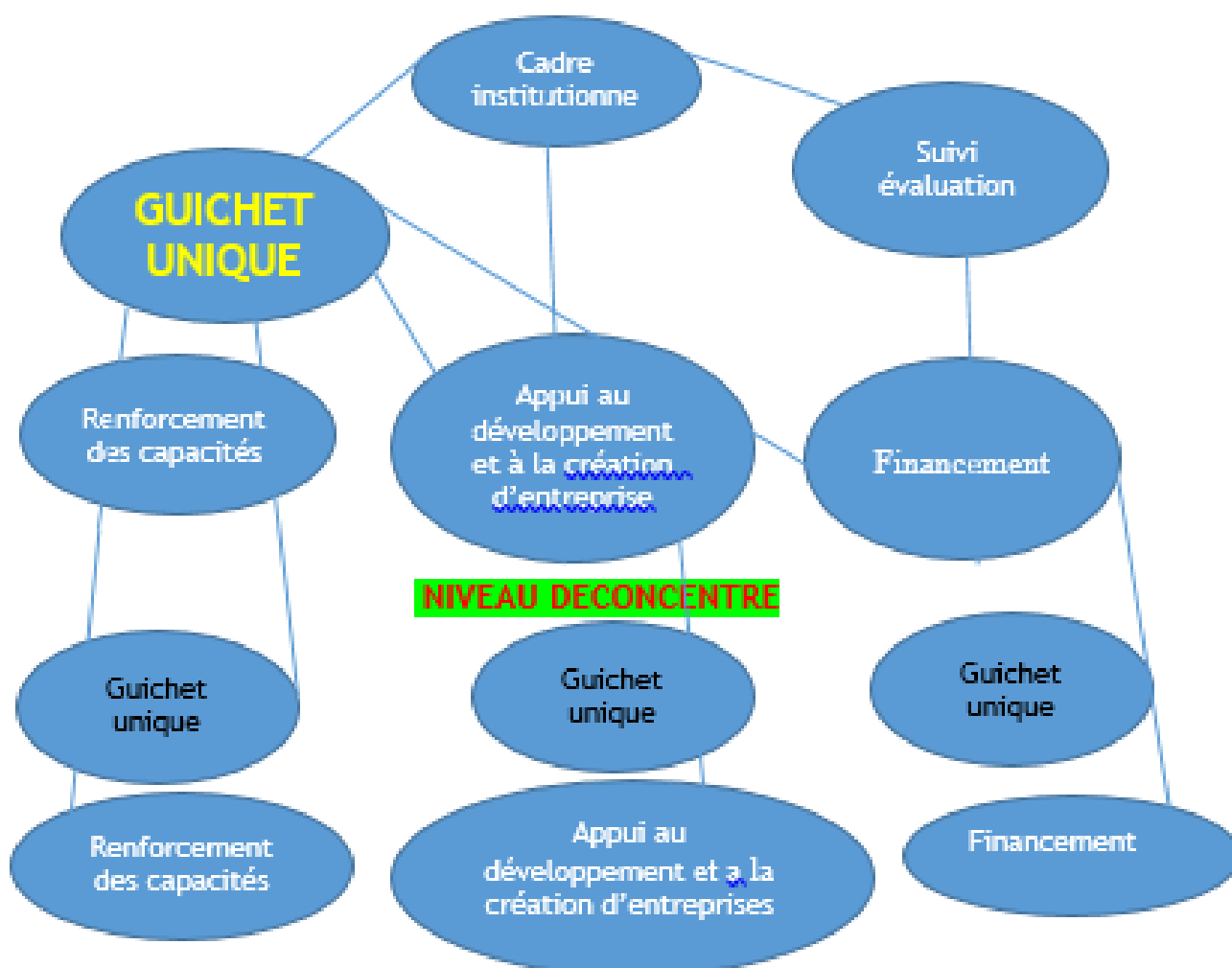


De ce plan, il est proposé ce schéma d'organisation de cohérence et de synergie institutionnelle et opérationnelle pour l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin ci-après :

RAPPORT BENIN



Figure 4 : Schéma d'organisation de cohérence et de synergie institutionnelle et opérationnelle pour l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin



Source : Données documentaires et de terrain, 2020.

III-11. Stratégies opérationnelles découlant de la recherche

Il importe de noter à l'issue de cette étape du rapport, quelques stratégies opérationnelles à plusieurs niveaux à savoir :

III-11-1. Former pour l'auto-emploi et une rapide insertion

La formation est le facteur indispensable dans l'employabilité et l'insertion des jeunes et des femmes. Il importe de refondre la politique éducative dans son ensemble.

RAPPORT BENIN



- Encourager une formation visant à renforcer la culture entrepreneuriale : c'est dire que l'enseignement de l'entrepreneuriat, des attitudes de leadership, la prise du risque devront non seulement être généralisé mais devra partir de la maternelle ;
- Mettre en place et accompagner les mesures visant l'immersion à 75% du temps total d'apprentissage ;
- Créer des centres de formations techniques, de formations professionnelles et d'ingénierie en fonction des dotations factorielles de chaque zone.

III-11-2. Créer un capital entrepreneurial pour les femmes et les jeunes en quête d'emploi

- *Créer un capital entrepreneurial pour les femmes et les jeunes en quête d'emploi* : le concept de capital entrepreneurial va au-delà de celui du capital social, et englobe l'idée d'une société dans laquelle s'épanouit l'esprit entrepreneurial. Le capital entrepreneurial couvre une vaste palette de valeurs sociales, politiques, juridiques, culturelles et commerciales, et il est façonné par un ensemble d'instruments, dont l'éducation, la formation et la fiscalité. La place défavorable de la femme dans la société, conjuguée avec le manque d'intérêt général pour l'entrepreneuriat, exerce un impact très négatif sur l'entrepreneuriat féminin. Pour ce faire, il est vital d'encourager l'entrepreneuriat en général et celui des femmes en particulier ;
- Etablir la collaboration avec les services techniques publics et privés en la matière afin d'œuvrer à l'établissement d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat féminin à travers la création d'un cadre macroéconomique satisfaisant, la mise en place des outils financiers adaptés aux besoins des entreprises féminines et le développement de services non financiers. L'encouragement et la viabilisation du partenariat public et privé en matière d'accompagnement et de prise de décision concernant l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat des femmes est indispensable.

III-11-3. Lever les barrières socioculturelles - Lobbying et plaidoyer

La société béninoise est composée de différents groupes ethniques répartis sur l'ensemble du territoire national. Ces groupes ethniques se caractérisent traditionnellement par une forte hiérarchie sociale dans laquelle la femme, en tant que mère et épouse, connaît une diversité de situation qui détermine son niveau d'accès aux ressources productives, à la prise de parole et la participation à la prise de décision ou encore aux opportunités économiques et sociales.

Malgré la diversité de leurs croyances et pratiques, les ethnies partagent la spécificité de la différenciation des rôles masculin et féminin, même si celle-ci peut varier en intensité selon le milieu géographique d'appartenance, la catégorie socioprofessionnelle et l'âge. Toutefois, les

RAPPORT BENIN



pratiques coutumières et religieuses demeurent encore les références pour la gestion des rapports entre les femmes et les hommes dans la famille (Onibon et *al.*, 2015).

La division sociale du travail aidant, les rôles des femmes sont essentiellement reconnus au niveau de la reproduction sociale et de l'établissement de relations sociales et ceux des hommes dans les domaines d'activités productives. Ces inégalités et disparités dans la division sexuelle du travail engendrent plus de charge de travail à la femme par rapport à l'homme, à la fille par rapport au garçon avec des impacts négatifs sur leur santé, leur productivité et leur condition d'existence.

Aussi, les facteurs socioculturels pèsent lourdement sur le statut de la femme dans la famille et dans la société et limitent ses capacités à prendre des décisions et à participer à la vie de sa communauté avec les mêmes chances que les hommes (tenant compte du système patriarcal).

L'inégale répartition des biens entre hommes et femmes a une incidence sur l'allocation des ressources dans les ménages et la productivité du travail. Lorsqu'elles veulent créer puis faire croître leur entreprise, les femmes sont souvent confrontées à un certain nombre d'obstacles liés à leur sexe :

- ◆ Des dispositions législatives et réglementaires peu favorables dans les secteurs offrant de véritable potentiel pour les femmes ;
- ◆ La faible capacité technique, entrepreneuriale et managériale des femmes et l'accès difficile aux structures d'appui et de conseil ;
- ◆ L'accès limité à l'information, aux marchés dans les secteurs innovants et plus rentables ;
- ◆ L'inadaptation des systèmes de financement aux besoins réels des entreprises féminines ;
- ◆ Le manque d'accès aux mécanismes financiers officiels ;
- ◆ La mobilité et accès aux informations et aux réseaux limités ;
- ◆ La répartition inégale des responsabilités.

La communication comme levier pour changer les perceptions et pratiques d'accès à la terre : Il s'agira de développer une approche communautaire de la communication afin de permettre aux communautés de s'informer sur leurs défis et enjeux quotidiens. Cette démarche va permettre de mettre l'accent sur les thèmes liés au développement de l'entrepreneuriat féminin et ses impacts sur le bien-être du ménage, la nécessité de l'accès équitable aux facteurs de production (terre, eau, intrants chimiques, financement, investissements structurants, information...). Cette approche sera efficace pour la transformation des relations hommes/femmes ;

Mettre en place un espace de dialogue social pour lever les barrières sociologiques – les hommes parlent aux hommes (Men to Men) : Cette approche participative de discussion et de décision au niveau des communautés leur permet de s'assurer que les défis et enjeux des différentes catégories de la population sont saisis, analysés et répondus. La nécessité d'un accès équitable est thématifiée dans des assemblées villageoises auxquelles prennent part les chefs de villages et de collectivités, les organisations socioprofessionnelles de femmes, d'hommes, de jeunes ainsi que

RAPPORT BENIN



les autorités locales. Des alliances pour faciliter l'accès des femmes à l'entrepreneuriat peuvent alors être négociées, toute chose qui facilite l'équité sociale, l'entrepreneuriat des femmes et le bien-être de la famille. Ces messages portés par des acteurs clés identifiés et écoutés dans les communautés permettent le changement des mentalités des hommes, mais aussi des femmes sur les discriminations sociales et l'importance de leur réduction. Aménager que ce soit un espace d'échange avec les conservateurs de la tradition sur les questions d'ordre socio-culturel, économique est une démarche porteuse de changement social.

III-11-4. Créer un cadre de concertation efficace des différents acteurs d'interventions

L'une des difficultés qui limitent l'impact des politiques est le pléthore d'acteurs parfois sans synergie et sans complémentarité et par rapport à laquelle, les politiques actuelles interviennent déjà pour en réduire l'effectif. Parfois, c'est les mêmes axes et mêmes logiques d'intervention sans partage d'informations. Les ressources pourront être mieux allouées avec la création d'un système centralisé d'information et des données. Ceci conduirait tant au plan stratégique qu'opérationnel, à favoriser une meilleure mise en œuvre, un meilleur suivi.

III-11-5. Mettre en place un Cadre facilitateur de Conseils Scientifiques au gouvernement

Pour la plupart du temps, le métier de conseils scientifiques aux gouvernements est exercé par des personnes choisies sur la base de leur expérience même si ces dernières n'ont eu préalablement droit à une formation à ce métier. L'un des défis à relever est de mettre en place un cadre de conseils scientifiques pour faire former des spécialistes à ce métier. Ces spécialistes doivent se mettre en réseau avec les chercheurs, les membres du CES et de l'Académie Nationale des Lettres Arts et Sciences du Bénin.

III-11-6. Collecter les données et analyser

L'implication du monde scientifique porte double intérêt. D'abord favorise le mixage entre décideurs et scientifiques puis ensuite facilite la prise de décisions basée sur des avis de conseillers scientifiques.

III-11-7. Suivre et évaluer les changements induits

Il importe de développer un mécanisme innovant de mesure des effets des actions sur l'entrepreneuriat féminin et l'emploi des jeunes tant du point de vue de l'autonomisation économique des femmes que du changement social induit (bien-être des ménages, statut social de la femme, lutte contre le chômage, etc...). La capitalisation, la documentation des leçons apprises et les bonnes pratiques permettra de renforcer l'efficacité des stratégies et démarches des projets, programmes et politiques publiques en matière d'entrepreneuriat féminin et d'employabilité des jeunes.

CONCLUSION

Au Bénin, les politiques publiques pour la promotion de l'emploi et l'entrepreneuriat en général et celles particulièrement dédiées aux femmes sont certes variées et pertinentes mais elles restent minées par divers obstacles pour atteindre réellement un grand nombre de femmes et accroître en efficacité. Les efforts menés aussi bien par l'Etat, les partenaires au développement, les ONG, la société civile sont à encourager. Si le développement du Bénin doit se faire ressentir dans la durée, c'est donc de veiller au rêve d'un avenir désiré qui doit se traduire dans une certaine planification de ce développement au niveau de la promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat.

La lecture des différents documents relatifs aux politiques, orientations stratégiques de développement, ainsi que les données empiriques collectées par le biais de la présente étude, permet d'avancer que l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin sont pris en compte dans les défis des différentes politiques de développement. Elle permet aussi de se rendre à l'évidence que la promotion de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin sont pertinemment présentés et actuels même si plusieurs obstacles existent pour rendre effectifs et réels les taux de jeunes et de femmes bénéficiaires.

En termes d'obstacles qui surgissent sur le chemin de la constitution et du développement de l'entreprise, le premier d'entre eux relève de la gouvernance : le secteur privé ne dispose pas toujours d'une autonomie suffisante par rapport aux pouvoirs publics, d'où une vraie difficulté à identifier les enjeux et à définir une stratégie de développement du secteur privé. Mais ces obstacles tiennent aussi à des problèmes d'ordre institutionnel, de structuration ou d'organisation, d'information, de marché, d'accès aux financements et de disponibilité de ressources humaines et de compétences.

Les faiblesses relatives à l'entrepreneuriat féminin sont celles liées à la situation des femmes et à celle de la perception liée à l'entrepreneuriat dans la société. Il importe avant tout de faciliter la participation des femmes à la population active, et, de manière générale, d'améliorer la position sociale de ces dernières, tout en renforçant les possibilités d'entreprendre pour tous. Cependant, il faut également adopter des initiatives plus ciblées pour aider les femmes entrepreneures et les candidates à la création d'entreprise de même que les jeunes.

Les politiques publiques prenant en compte l'entrepreneuriat féminin et l'emploi des jeunes doivent incorporer dès leurs phases d'élaboration, les démarches et actions d'appui à l'entrepreneuriat féminin et à l'employabilité des jeunes (formation technique et professionnelle, accès aux ressources et investissements structurants collectifs et individuels, intermédiation financière, standardisation et labellisation, emballage et conditionnement, informations sur le marché, accès aux marchés, leadership féminin).

La variété des politiques de promotion de l'emploi des jeunes et l'entrepreneuriat féminin, la diversité des partenaires au développement, les ONG à travers la société civile ainsi que les

RAPPORT BENIN



dispositifs mis en place au niveau des agences et structures restent un atout privilégié pour détecter et accompagner véritablement les jeunes en besoin d'insertion professionnelle ou dans la mise en place d'initiative entrepreneuriale par les femmes.

Ainsi, grâce à ces politiques, les femmes seront dotées de plus en plus d'aptitudes techniques, commerciales, managériales et personnelles. Renforcées dans leur pouvoir de négociation, elles vont s'insérer dans une dynamique de création de lobbys de femmes entrepreneures qui seront susceptibles de drainer des mouvements derrière elles, de susciter la motivation chez leurs paires, et de les encourager à créer des entreprises à fortes ambitions, innovantes et pertinentes dans leurs choix stratégiques.

Pour ce faire, **suffit-il d'avoir des politiques pour espérer une panacée à toutes ces évidences ?** Face à ces évidences stratégiques, que faire pour mieux positionner la recherche-développement au cœur de l'entrepreneuriat féminin et l'emploi des Jeunes au Bénin?



CODE-Africa

Conseil pour le
développement de
l'Afrique

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. ANPE (2018), Etude de la trajectoire des bénéficiaires au programme d'appui à l'emploi salarié (PAES), Mars 2019, 41p.
2. ANPE (2019), Evolution du marché du travail au premier trimestre, Bulletin trimestriel des Statistiques, N°01-19, 8p.
3. ANPE (2019), Rapport d'activités 2018 de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi, 81p.
4. Ajzen, I. , 1985, From intentions to actions : A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.), Action-control: From cognition to behavior, pp. 11-39. Heidelberg: Springer.
5. Ajzen, I., 1987, Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in
6. Ajzen, I., 1991, The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, University of Massachssets, pp. 179-211.
7. Alain F., L'employabilité des juniors et des séniors, Éditions Liaisons Sociales, 2012
8. Banque Mondiale, 2017, Etat des lieux de l'emploi au Bénin, INSAE, 52p.
9. Baumol, W. J, 1990, Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive, Journal of Political Economy, vol. 98.
10. BRECHET J.-P., PROUTEAU L. (2010), « À la recherche de l'entrepreneur. Entre économie et sociologie : une figure de l'agir projectif », Revue Française de Socio-Économie, vol. 2, n° 6, p. 109-130.
11. CEA-UA (2019), « Promouvoir l'entrepreneuriat féminin en Afrique », rapport sommaire, 2p.
12. Deslauriers, J- P., et Kérisit, M., 1997, « Le devis de recherche qualitative », Poupard, J., Deslauriers, J- P., Groulx, L.H., Laperrière, A., Mayer, R. et Pires, A. P. (dir.), La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques Montréal :Gaétan Morin, pp. 113-169.
13. Djodjo G. E, (2017), « Entrepreneuriat féminin au Bénin : analyse de l'effet sur le bien-être selon le profil motivationnel », thèse de doctorat, Université Mohammed V de Rabat, Maroc, 380p.
14. Djodjo, G.E, El Oualidi, M.N et Diaw A. (2017). Mesure de l'empowerment des femmes : un essai théorique basé sur la typologie entrepreneuriale, Revue Repères et perspectives économiques.
15. Durkheim, E. (1992). Éducation et sociologie. Paris : PUF
16. Durkheim, E., 1984, Les règles de la méthodologie sociologique, Paris, édition Dalloz, 150 p.
17. Ehrhart, C., 2006, « croissance, redistribution et lutte contre la pauvreté : l'évolution non linéaire de l'approche de la Banque Mondiale », L'actualité économique, Revue d'analyse économique, Vol.82, No. 4, PP. 597-641
18. Gerard, E. (1999). Les enjeux de l'éducation et des savoirs au Sud. Les cahiers Ares, n°1. Paris: IRD.
19. GNINAFON H. (2019), La création d'emplois: Un défi majeur au Bénin, Synthèse de Politique No. 59 d'Afrobarometer, Août 2019, 14p.
20. Groupe de la Banque Africaine de Développement, 2017, Stratégie pour l'emploi des jeunes en Afrique, Conférences Ministérielles Régionales sur l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes en Afrique, Engagement avec les pays membres régionaux du 18 octobre 2016 au 27 février 2017.

RAPPORT BENIN



21. Groupe de la Banque Africaine de Développement, 2017, Stratégie pour l'emploi des jeunes en Afrique, Conférences Ministérielles Régionales sur l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes en Afrique, Engagement avec les pays membres régionaux du 18 octobre 2016 au 27 février 2017
22. HERNANDEZ E.-M. (2002), *Le processus entrepreneurial. Vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat*, Paris, L'Harmattan, 255 p.
23. INSAE, 2015, L'emploi au Bénin, Exploitation des données de l'enquête EMICoV 2014-2015
24. INSAE, 2015, Note sur la pauvreté au Bénin en 2015. Enquête modulaire intégrée sur les conditions de vie des ménages 2ème édition (EMICoV-Suivi 2015). INSAE. Octobre 2015
25. INSAE, 2018, Rapport final sur l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et Secteur Informel, (ERI-ESI ; 2018). INSAE. Octobre 2019
26. Isabelle VAN DE WALLE et al , 2014, L'entrepreneuriat des femmes et le développement économique, social et culturel des territoires dans le cadre du projet européen « Business and Network of Enterprising Women », (B.NEW) , CREDOC, 87p.
27. J. Rech. Sci. Univ. Lomé (Togo), 2015, Série B, 17(2) : 159-179
28. Kergoat, D. (1994). Genre : une catégorie utile d'analyse historique, Harmattan, Cahiers Genre et Développement, pp 41-67.
29. Leyens, J.P. (1997). Psychologie sociale, nouvelle édition revue et complétée, Louvain-la-Neuve, 368 pages
30. Mansfield, Malcolm 2001: «Flying to the moon: Reconsidering the British labour exchange system in the early twentieth century », Labour History Review (Sheffield), vol. 66, n°1 (primetimes).
31. Mekoun, A. H., 2018, Déterminants de la rechute en situation de vulnérabilité des enfants resocialisés par les institutions spécialisées au Sud-Bénin, thèse de doctorat, UAC, 316 p.
32. Miller, N. E., & Dollard, J. (1994). Social Learning and Imitation. New Haven: Yale University Press.
33. Moreau R., Raveleau B. (2006), « Les trajectoires de l'intention entrepreneuriale », Revue Internationale PME, 19(2), 101-131.
34. OIT, 2016, Les femmes au travail, Tendances de 2016, 142p.
35. Onibon, Y., 2001, Femmes d'affaires au Bénin : stratégies d'organisation, impacts économique, social et politique. Thèse de doctorat unique, Université Jean Monet de Sceaux, Paris XI.
36. Onibon, Y., 2016, Déterminants de l'entrepreneuriat féminin au Bénin, Article paru dans la Revue REMSES, 18 p.
37. Onibon, Y., et Edon. C., 2015, dynamique de l'entrepreneuriat féminin au Bénin : Entrepreneuriat féminin au Bénin : stratégie des acteurs, impacts économiques et sociaux, J. Rech. Sci. Univ. Lomé (Togo), 2015, Série B, 17(2) : 159-179
38. République du Bénin, 2007, Politique Nationale de l'Emploi au Bénin
39. République du Bénin, 2016, Cadre d'orientation du programme d'action du Gouvernement (PAG) pour la période 2017-2021. Octobre 2016
40. République du Bénin, 2020, Politique Nationale de l'Emploi au Bénin (2020-2025), Ministère des Moyennes et Petites Entreprises et de la Promotion de l'Emploi , 56p.

RAPPORT BENIN



41. SCHMITT C. (2006), « L'entrepreneur et le projet : réflexions critiques sur la recherche en entrepreneuriat », Atelier de l'AIMS « Le Projet dans l'action collective. Regards pluriels », Nantes, 1er et 2 juin.
42. Valter N., 2012, Les défis et opportunités de l'employabilité des jeunes, OIT, CNV International, 32 pages.
43. Verstraete T. (1999), *Entrepreneuriat : connaître l'entrepreneuriat, comprendre ses actes*, Paris, L'Harmattan.
44. Zachariev, Z., (2009). Réflexions sur l'éducation : état des lieux et survol des problèmes, *Revue Education*, pp 29-48



CODE-Africa

Conseil pour le
developement de
l'Afrique

ANNEXES

ANNEXE 1 : Outils de collecte

Etude pour la promotion du Conseil Scientifique aux gouvernements dans les sous régions de l'Ouest et du Centre d'Afrique

Employabilité des jeunes : Succès et Echecs des Politiques en cours et quelques niches

Guide d'entretien semi-structuré à l'endroit des personnes ressources

Dans le cadre de l'étude sur les succès et échecs des politiques publiques en cours en matière d'employabilité des jeunes au Bénin, vous avez été identifié comme personne ressource pour fournir des informations pertinentes quant à l'analyse de ce phénomène. C'est pour cette raison que je voudrais m'entretenir avec vous pendant quelques minutes. Le travail va consister à vous poser quelques questions sur le sujet aux fins de recueillir vos éléments de réponses à cet effet.

N'hésitez pas à me demander des clarifications au besoin. Merci d'avoir accepté.

I. Identification de l'enquêté

Nom de l'institution :
Nom et prénom(s) :
Sexe :
Age :
Profession :
Niveau d'étude :

II. Axes de discussion (centres d'intérêt, thématique)

➤ Pertinence et faisabilité des politiques publiques d'emploi des jeunes au Bénin

- Quelles sont vos connaissances relatives aux politiques publiques en matière de l'employabilité des jeunes ?
- Comment définissez-vous l'emploi des jeunes ?
- Avez-vous une idée des catégories de jeunes en quête d'un emploi ?
- Quels sont selon vous les rôles et responsabilités des différentes institutions chargées de l'employabilité des jeunes ?
- Avez-vous connaissance des services qui sont offerts aux jeunes en quête d'emploi par les institutions chargées de l'employabilité des jeunes ?
- En quels termes sont exprimés les besoins des jeunes reçus par institutions chargées de leur employabilité ?
- Avez-vous connaissance des critères formels (niveau qualification et type de formation) exigés pour bénéficier des prestations de service des institutions chargées de l'employabilité des jeunes ?
- Avez-vous des modes d'emplois qui leur sont proposés ?
- Quelles appréciations faites-vous (performance et indicateurs statistiques) par rapport aux institutions chargées d'offrir des prestations de service aux jeunes en quête d'emploi ?

RAPPORT BENIN



- Selon vous, quelles sont les conditions matérielles dont disposent les institutions chargées de l'employabilité des jeunes ?
- Quelles sont les conditions pédagogiques dont disposent les institutions chargées de l'employabilité des jeunes pour leur renforcement de capacités ?
Quelles sont selon vous les propositions de réorientations des jeunes faites par les structures chargées de leur employabilité ?
- Quelles sont selon vous les difficultés rencontrées par les institutions chargées de l'employabilité des jeunes ?
- Quelles sont vos opinions sur la qualité des services faits par les institutions chargées de l'employabilité des jeunes ?

➤ **Persistance du chômage et mécanismes de création d'emploi des jeunes**

- Quels sont selon vous, les dispositifs mis en place pour l'employabilité des jeunes ?
- Quels sont selon vous les types de formations offertes par les institutions chargées de l'employabilité des jeunes ?
- Quelles sont selon vous les difficultés rencontrées par les institutions chargées de l'employabilité pour leur insertion professionnelle ?
- Quelles sont vos opinions personnelles sur les mécanismes de formation des jeunes en quête d'emploi dans le contexte béninois ?

➤ **Portée sociale, implication des jeunes dans l'insertion professionnelle et principales recommandations**

- Quels sont selon vous, les acteurs qui interviennent dans l'élaboration des stratégies et politique d'emploi des jeunes dans le pays ?
- Quelle est la place accordée aux jeunes dans la prise des politiques et de stratégies par rapport à employabilité des jeunes ?
- Quelle est l'impact selon vous des politiques et stratégies publiques sur l'employabilité des jeunes ?
- Que proposez-vous au vu de vos expériences en termes d'employabilité des jeunes face aux politiques publiques en la matière ?

Merci pour votre participation !!!

RAPPORT BENIN



Etude pour la promotion du Conseil Scientifique aux gouvernements dans les sous régions de l'Ouest et du Centre d'Afrique

Entrepreneuriat féminin : Succès et Echecs des Politiques en cours, mécanismes de formalisation et quelques niches.

Guide d'entretien semi-structuré à l'endroit des personnes ressources

Dans le cadre de l'étude sur les succès et échecs des politiques publiques en cours en matière d'entrepreneuriat féminin au Bénin, vous avez été identifié comme personne ressource pour fournir des informations pertinentes quant à l'analyse de ce phénomène. C'est pour cette raison que je voudrais m'entretenir avec vous pendant quelques minutes. Le travail va consister à vous poser quelques questions sur le sujet aux fins de recueillir vos éléments de réponses à cet effet. N'hésitez pas à me demander des clarifications au besoin. Merci d'avoir accepté.

I. Identification de l'enquêté

Nom de l'institution :
Nom et prénom(s) :
Sexe :
Age :
Profession :
Niveau d'étude :

II. Axes de discussion (centres d'intérêt, thématique)

- **Pertinence et faisabilité des politiques publiques relatives à l'entrepreneuriat féminin au Bénin**
 - Avez-vous connaissance des politiques publiques en matière d'entrepreneuriat féminin au Bénin?
 - Selon vous, comment peut-on définir l'entrepreneuriat féminin?
 - Avez-vous connaissance des rôles et responsabilités des institutions en charge de l'entrepreneuriat féminin?
 - Avez-vous connaissance des services qui sont offerts par les institutions chargées dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin ?
 - Quelles appréciations faites-vous par rapport aux institutions chargées dans de l'entrepreneuriat féminin ?
 - Selon vous, quelles sont les conditions matérielles dont disposent les institutions chargées de l'entrepreneuriat féminin ?
 - Quelles sont les conditions pédagogiques dont disposent les institutions chargées de l'entrepreneuriat féminin pour leur renforcement de capacités ?
 - Quelles sont selon vous les propositions de réorientations à suggérer aux structures chargées de l'entrepreneuriat féminin?
 - Quelles sont selon vous les difficultés rencontrées par les institutions chargées de l'entrepreneuriat féminin ?
 - Quelles sont vos opinions sur la qualité des services faits par les institutions chargées de l'entrepreneuriat féminin ?

- **Persistance du chômage, du sous-emploi et mécanismes de mise en place de l'entrepreneuriat féminin**

RAPPORT BENIN



- Quels sont selon vous, les dispositifs mis en place pour l'entrepreneuriat féminin ?
- Quels sont selon vous les types de formations offertes par les institutions chargées de l'entrepreneuriat féminin ?
- Quelles sont selon vous les difficultés rencontrées par les institutions chargées de l'entrepreneuriat féminin en général ?
- Quelles sont vos opinions personnelles sur les mécanismes de gestion de l'entrepreneuriat féminin dans le contexte béninois ?

➤ Portée sociale de l'insertion socio-professionnelle et entrepreneuriat féminin dans le contexte béninois

- Quels sont selon vous, les acteurs qui interviennent dans l'élaboration des stratégies et politiques relatives à l'entrepreneuriat féminin ? Que regorgent selon ces politiques et stratégies ?
- Quelle est la place accordée à l'entrepreneuriat féminin dans les politiques et stratégies dans le contexte actuel ?
- Quelle est l'impact selon vous des politiques et stratégies publiques sur l'entrepreneuriat féminin ?
- Que suggérez-vous au vu de vos expériences dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin face aux politiques publiques en la matière ?



Merci de votre participation !!!

CODE-Africa

Conseil pour le
développement de
l'Afrique

RAPPORT BENIN



Etude pour la promotion du Conseil Scientifique aux gouvernements dans les sous régions de l'Ouest et du Centre d'Afrique

Entrepreneuriat féminin : Succès et Echecs des Politiques en cours, mécanismes de formalisation et quelques niches.

Guide d'entretien semi-structuré à l'endroit des bénéficiaires des programmes de l'ANPE

Dans le cadre d'une étude sur la portée des services publics d'emplois, nous venons solliciter auprès de vous ces informations pour analyser la portée des interventions de l'ANPE et envisager les pistes d'amélioration

I) INFORMATIONS GENERALES

1. Cohorte de bénéficiaires : a) 2015 b) 2016
2. Date :
3. Arrondissement :
4. Commune:
5. Département :

II) IDENTIFICATION

1. Nom et prénoms de l'interrogé :
2. Age de l'interrogé :
3. Niveau d'instruction :
4. Spécialité :
4. Contact :
5. Situation matrimoniale :

III) DEROULEMENT DU STAGE ET APPRECIATION DU STAGIAIRE

1. Structure du stage :
2. Période de stage : du (date début) :/...../..... à (date de fin) :/...../.....
2. Déroulement du stage
 - Avantages immédiatement tirés du stage :
 - Difficultés rencontrées pendant le stage :
3. Parcours après le stage
 - Auto emploi : 1.Oui 2.Non Si Oui date de début (jour, mois et année)/...../.....
 - Emploi salarié : 1.Oui 2.Non Si Oui date de début (jour, mois et année)/...../.....
 - chômage
 - formation
 - Autres
4. Etes-vous satisfait de cet emploi ou vous êtes à le recherche d'un meilleur emploi ?
 1. Satisfaisant ; 2. Je recherche autre emploi ; 3. Ne sais pas :
5. Perspectives
6. Appréciation du programme par le bénéficiaire :

Avantages :

Limites :
7. Propositions pour l'amélioration du PAES

CODE-Africa

Conseil pour le
developement de
l'Afrique

RAPPORT BENIN



ETUDE SUR LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ AU BENIN : SUCCES, ECHECS, MECANISMES DE FORMALISATION ET QUELQUES NICHES

QUESTIONNAIRE INDIVIDUEL A L'ENDROIT JEUNES, FEMMES, HOMMES, CHOMEURS, ENTREPRENEURS ,ONG, ELUS LOCAUX, PERSONNES RESSOURCES

QUESTIONNAIRE N° (À NE PAS REMPLIR)

|_|_|_|_|

DÉPARTEMENT _____

COMMUNE _____

LOCALITE _____

TYPE DE MILIEU (URBAIN = 1, RURAL = 2) |_|_|

ADRESSE DE L'INTERVIEWE _____

NOM DE L'ENQUÊTEUR : _____

DATE D'INTERVIEW |_|_|_|_|_| 2020 NOMBRE TOTAL DE VISITES : |_|_|_|_|

HEURE DE DEMARRAGE |_|_|_| HEURE |_|_|_| MINUTES

OBSERVATIONS:

Conseil pour le
developement de
l'Afrique

CONSENTEMENT DE L'ENQUETE (E)

Bonjour Madame

Je me nomme Je mène pour l'Académie Nationale des Sciences et Techniques du Sénégal (ANSTS) une recherche portant sur **Politiques publiques en faveur de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin au Bénin : Succès, échecs, mécanismes de formalisation et quelques niches.** C'est dans ce but que nous sommes présents (es) sur le terrain pour échanger avec vous en vous posant quelques questions.

Souhaitez-vous participer à cette recherche ? Oui Non

Vous avez la possibilité de vous retirer de cet entretien à n'importe quel moment sans crainte ni menace.

Merci pour votre compréhension.

RAPPORT BENIN



SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GENERAUX SUR LES PERSONNES ENQUETEES

No.	QUESTIONS, INSTRUCTIONS ET FILTRES	RÉPONSES ET CODES	SAUT
Q101	Quel âge avez-vous?	Âge (en années révolues) /___/___/	
Q102	Sexe de l'enquêté(e)	Masculin 1 Féminin 2	
Q103	Avez-vous fréquenté l'école?	Oui 1 Non 0	Si 0 →105
Q104	Quel est le plus haut niveau d'étude que vous avez atteint ?	Primaire 1 Secondaire 1 ^{er} cycle 2 Secondaire 2 ^d cycle 3 Supérieur 4	
Q105	Quelle est votre situation matrimoniale?	Célibataire 1 Mariée 2 Séparée/Divorcée 3 Veuve 4 Union libre 5	
Q106	Quelle est votre religion?	Catholique 1 Protestante Méthodiste 2 Autre religion chrétienne 3 Musulmane 4 Traditionnelle 5 Aucune 6 Autre (à préciser) _____ 8	
Q107	Quelle est votre nationalité?	Bénoïse 1 Nigériane 2 Togolaise 3 Nigérienne 4 Autre pays ouest-africain 5 Autre (à préciser) _____ 8	
Q108	Quelle est votre principale occupation ?	Sans emploi 10 Ménagère 11 Étudiant/Élève 12 Apprenti 13 Paysan 14 Artisan 15 Employé du secteur public 16 Ouvrier 17 Employé du secteur privé 18 Entrepreneur/affaire personnelle 19 Commerçant/revendeur 20 Marabout/guérisseur traditionnel. 21 Autre (à préciser) _____ 88	

RAPPORT BENIN

• • •

SECTION 2: CONNAISSANCES ET PERCEPTIONS SUR LES POLITIQUES PUBLIQUES RELATIVES A L'EMPLOYABILITE DES JEUNES ET A L'ENTREPRENEURIAT FEMININ DANS NOTRE PAYS

No.	QUESTIONS, INSTRUCTIONS ET FILTRES	RÉPONSES ET CODES		SAUT
Q201	Avez-vous déjà entendu parler des politiques publiques qui favorisent l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin dans notre pays ?	Oui Non	1 0	Si 0 →203
Q202	À quelles occasions l'avez-vous appris ou entendu parler la dernière fois?	Radio Télévision Facebook /Whatsapp Leader d'opinion/Chef religieux ONG/Organisation communautaire Elus locaux/Mairie Bouche à oreille Service secteur public Service secteur privé Autres (à préciser)_____	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Q203	Connaissez-vous les structures qui assurent ou facilitent l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin dans notre pays ?	Oui Non	1 0	Si 0 →205
Q204	Pourriez-vous nous citer au moins deux de ces structures ?	Oui Non	1 0	Si 0 →205
Q205	NB : A citer Avez-vous déjà entendu parler ou s'être informé des structures telles que	ANPE FODEFCA ANPME FNM INPF ANDE DETFP APIEX CCIB GUFFE Projet PEJ Autres structures (à préciser)_____	Oui Non 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0	
Q206	Avez-vous connaissance des rôles et responsabilités de ces institutions en charge de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes ?	Oui Non	1 0	
Q207	Avez-vous connaissance des services qui sont offerts par ces institutions chargées de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes ?	Oui Non	1 0	
Q208	Quelles appréciations faites-vous en général des services offerts par ces institutions chargées de l'entrepreneuriat féminin et de l'employabilité des jeunes ?	Bonne Mauvaise Ne sait pas Non réponse	1 2 3 4	
Q209	Pourriez-vous citer les difficultés rencontrées par les jeunes en quête d'emploi et des femmes en quête d'entreprendre ayant bénéficié des appuis techniques de ces institutions ?	Difficulté de communication Difficulté de formation et d'appui-conseils Difficulté de financement des entreprises Difficulté de management et de coaching Ne sait pas Non Reponse	1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0	

RAPPORT BENIN



SECTION 3: DÉTERMINANTS LIES A L'EMPLOYABILITE DES JEUNES ET A L'ENTREPRENEURIAT FEMININ DANS LE CONTEXTE BENINOIS

Maintenant je vais lire quelques idées sur les facteurs qui influencent l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin et je voudrais connaître votre propre opinion sur ces idées. Chaque fois que je vais lire une opinion, vous me direz si vous êtes Tout à fait d'accord, D'accord, Pas d'accord ou Pas du tout d'accord.

PERCEPTION COMMUNAUTAIRE LIES A L'ENTREPRENEURIAT FEMININ ET A L'EMPLOYABILITE DES JEUNES

N°	Dites-nous si vous êtes Tout à fait d'accord, D'accord, Pas d'accord ou Pas du tout d'accord avec la phrase suivante :	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Q301	Vous savez où avoir des informations sur l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin	4	3	2	1
Q302	Dans les institutions en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin, on trouve des informations sur les dispositifs et les mécanismes sur l'emploi et l'entrepreneuriat	4	3	2	1
Q303	Les ONG donnent des informations sur l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin dans la commune	4	3	2	1
Q304	Les Mairies donnent des informations sur l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin dans la commune	4	3	2	1
Q305	Les médias (radio, télévision, whatsapp, facebook) donnent des informations sur l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin	4	3	2	1
Q306	Vous pouvez avoir des informations sur l'employabilité des jeunes et l'entrepreneuriat féminin quand vous voulez	4	3	2	1

FACTEURS ORGANISATIONNEL, STRUCTUREL ET COMMUNAUTAIRE LIES A L'ENTREPRENEURIAT FEMININ

	Dites-nous si vous êtes Tout à fait d'accord, D'accord, Pas d'accord ou Pas du tout d'accord avec la phrase suivante :	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Q307	Dans la communauté, les ONG encouragent l'entrepreneuriat féminin	4	3	2	1
Q308	Dans la communauté, les médias encouragent l'entrepreneuriat féminin	4	3	2	1
Q309	Dans la communauté, les femmes aiment s'investir dans l'entrepreneuriat	4	3	2	1
Q310	Dans la communauté, les hommes aiment voir leurs femmes s'investir dans l'entrepreneuriat	4	3	2	1
Q311	Dans la communauté, les leaders d'opinion aiment voir les femmes s'investir dans l'entrepreneuriat	4	3	2	1
Q312	Dans la communauté, les parents instruits aiment voir les femmes s'investir dans l'entrepreneuriat	4	3	2	1
Q313	Dans la communauté, les élus locaux encouragent les femmes à s'investir dans l'entrepreneuriat	4	3	2	1
Q314	Dans la communauté, l'entrepreneuriat féminin n'est pas accepté	4	3	2	1
Q315	Dans la communauté, les leaders religieux encouragent les femmes à s'investir dans l'entrepreneuriat	4	3	2	1

RAPPORT BENIN



FACTEURS ORGANISATIONNEL, STRUCTUREL ET COMMUNAUTAIRE LIES A L'EMPLOYABILITE DES JEUNES

	Dites-nous si vous êtes Tout à fait d'accord, D'accord, Pas d'accord ou Pas du tout d'accord avec la phrase suivante :	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Q316	Dans la communauté, les ONG encouragent l'emploi des jeunes	4	3	2	1
Q317	Dans la communauté, les médias encouragent l'emploi des jeunes	4	3	2	1
Q318	Dans la communauté, les filles aiment travailler	4	3	2	1
Q319	Dans la communauté, les hommes et les garçons aiment voir les filles travailler	4	3	2	1
Q321	Dans la communauté, les leaders d'opinion aiment voir les filles travailler	4	3	2	1
Q322	Dans la communauté, les parents instruits aiment voir les filles travailler	4	3	2	1
Q323	Dans la communauté, les élus locaux encouragent l'emploi des jeunes (filles, garçons)	4	3	2	1
Q324	Dans la communauté, l'emploi des jeunes n'est pas accepté	4	3	2	1
Q325	Dans la communauté, les leaders religieux encouragent les femmes travailler	4	3	2	1

SECTION 4 : OPINIONS ET SUGESSTIONS SUR LES MECANISMES DE GESTION DES SERVICES OFFERTS DANS LE CADRE DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ ET DE L'EMPLOYABILTE DES JEUNES

N°	Questions	Réponses	Code s	Aller à
Q401	De façon générale, comment trouvez-vous les services offerts par les institutions en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat ?	Bon Assez bon Mauvais	1 2 3	
Q402	Selon vous, les bénéficiaires sont-ils satisfaits des services offerts par les institutions en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat ?	Très satisfait Satisfait Insatisfait Très insatisfait	1 2 3 4	
Q403	Que proposez-vous aujourd'hui pour améliorer les services offerts par les institutions en charge de l'employabilité des jeunes et de l'entrepreneuriat féminin face aux politiques publiques en la matière?			
Q404	Quelles sont vos attentes vis-à-vis de ce travail de recherche ?			

HEURE DE FIN |__|__| HEURE |__|__| MINUTES

MERCI POUR VOTRE COLLABORATION

RAPPORT BENIN



FICHE DE RENSEIGNEMENT ADRESSEE AUX INSTITUTIONS POUR COLLECTE DE DONNEES SUR LE FINANCEMENT DES PROGRAMMES

PROJETS/PROGRAMMES PUBLICS D'EMPLOYABILITE DES JEUNES ET DE CREATION
D'ENTREPRISES PAR LES FEMMES

CANEVAS DE MOBILISATION DES DONNEES RELATIVES AU FINANCEMENT DES
PROJETS/PROGRAMMES D'EMPLOIS DES JEUNES ET DE L'ENTREPRENEURIAT DES
FEMMES

Projet/ programmes 1	Intitulé :					
	Orientation (Emplois Jeunes, entrepreneuriat féminin, emplois, entrepreneuriat)					
	Montant prévu	Réalisation	Sources de financement	Poids dans le budget national	Nature du financement (propre, don, emprunt, ...)	Secteurs/ domaines d'intervention
2017 (année 1)						
2018 (année 2)						
2019 (année 3)						
Total						

Projet/ programmes 2	Intitulé :					
	Orientation (Emplois Jeunes, entrepreneuriat féminin, emplois, entrepreneuriat)					
	Montant prévu	Réalisation	Sources de financement	Poids dans le budget national	Nature du financement (propre, don, emprunt, ...)	Secteurs/ domaines d'intervention
2017 (année 1)						
2018 (année 2)						
2019 (année 3)						
Total						

Projet/ programmes 3	Intitulé :					
	Orientation (Emplois Jeunes, entrepreneuriat féminin, emplois, entrepreneuriat)					
	Montant prévu	Réalisation	Sources de financement	Poids dans le budget national	Nature du financement (propre, don, emprunt, ...)	Secteurs/ domaines d'intervention

RAPPORT BENIN

• • •

2017 (année 1)						
2018 (année 2)						
2019 (année 3)						
Total						

COLLECTE DE DONNEES SUR LES DIFFICULTES/CONTRAINTEES LIEES AU FINANCEMENT DES PROJETS/PROGRAMME, LES DIFFICULTES RENCONTREES ET LES PERSPECTIVES

1. VEUILLEZ ENUMERER LES PRINCIPALES DIFFICULTES AUXQUELLES VOUS ETES CONFRONTES DANS LE FINANCEMENT DES PROJETS/PROGRAMMES D'EMPLOYABILITE DES JEUNES AU BENIN
2. VEUILLEZ ENUMERER LES PRINCIPALES DIFFICULTES AUXQUELLES VOUS ETES CONFRONTES DANS LE FINANCEMENT DES PROJETS/PROGRAMMES DE CREATION D'ENTREPRISES PAR LES FEMMES AU BENIN
3. QUELLES SOLUTIONS APORTEES ? QUELS DEFIS ET ENJEUX ?
4. VEUILLEZ ENUMERER TROIS PERSPECTIVES POUR RENDRE EFFICACE LE FINANCEMENT DE L'EMPLOYABILITE DES JEUNES AU BENIN.
5. VEUILLEZ ENUMERER TROIS PERSPECTIVES POUR RENDRE EFFICACE LE FINANCEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ AU BENIN.

COLLECTE DE DONNEES SUR LES MECANISMES INNOVANTS DE SUIVI ET DE MISE EN ŒUVRE DES PROJETS/PROGRAMME, LES DIFFICULTES RENCONTREES ET LES PERSPECTIVES

6. VEUILLEZ PRESENTER LES MECANISMES INNOVANTS DE MISE EN ŒUVRE DES PROJETS/PROGRAMMES (types d'appui, niches de production, suivi...)
7. VEUILLEZ PRESENTER LES LECONS APPRISSES DE LA MISE EN ŒUVRE DE CES PROJETS/PROGRAMMES
8. VEUILLEZ ENUMERER TROIS PRINCIPALES DIFFICULTES AUXQUELLES VOUS ETES CONFRONTES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE CES PROGRAMMES – QUELLES SOLUTIONS APORTEES ? QUELS DEFIS ET ENJEUX ?
9. VEUILLEZ ENUMERER TROIS PERSPECTIVES POUR OPTIMISER LA REPONSE PUBLIQUE APORTEE A L'EMPLOYABILITE DES JEUNES ET ENTREPRENEURIAT FEMININ AU BENIN.

ANNEXE 2 : Chronogramme indicatif de mise en œuvre de la recherche

N°	ACTIVITES	Seuls les jours ouvrables sont comptés		Responsables
		Date de début	Date de fin	
Etape 1 : Activités préliminaires		03/04/20	13/04/2020	
1.1	Notification de l'étude et envoi du contrat à la Chercheure-consultante	03/04/2020	04/03/2020	ANSTS
1.2	Réunion d'orientation sur l'étude et prise de contact avec les chercheurs par skype (Clarification sur l'orientation contractuelle de la mission, échanges sur les attentes d'ANSTS, harmonisation sur le contenu de la mission et les résultats attendus, élaboration du plan de rédaction du rapport, soumission du chronogramme de mise en œuvre)	06 /04/2020	06/04/2020	ANSTS & Chercheure- consultante
1.3	Relecture, finalisation et signature du contrat	06 /04/2020	08/04/2020	ANSTS & Chercheure- consultante
1.4	Démarrage des activités préparatoires de la mission	06/04/2020	13/04/2020	Chercheure- consultante
1.5	Elaboration du chronogramme de mise en œuvre de l'étude et du plan détaillé de rédaction du rapport	06/04/2020	13/04/2020	Chercheure-consultante &ANSTS
1.6	Transmission du chronogramme de mise en œuvre de l'étude et du plan de rédaction du rapport pour observations	13/04/2020	13/04/2020	Chercheure- consultante
1.7	Sollicitation de la lettre de recommandation et des lettres d'information à l'endroit des structures et acteurs concernés par la mission	13/04/2020	13/04/2020	ANSTS & Chercheure- consultante
Etape 2 : Révision du cadre méthodologique de l'étude et élaboration des outils de collecte de données		13/04/2020	17/04/2020	
	- Révision de la méthodologie - Conception et élaboration des outils de collecte de données, - Identification et sélection des structures et acteurs à investiguer Transmission des outils de collecte de données et validation - Finalisation du chronogramme de mise en œuvre de l'étude et du plan détaillé de rédaction du rapport -Transmission des lettres d'information à l'endroit des structures et acteurs concernés par la mission -Préparation logistique pour la mise en œuvre de la collecte	13/04/2020	17/04/2020	Chercheure- consultante
Etape 3 : Revue documentaire et échanges sur le déroulement de la collecte des données		13/04/2020	17/04/2020	
3.1	- Recherche et consultation des documents divers, registres ou tous supports relatifs à l'emploi, à l'employabilité des jeunes et à l'entrepreneuriat féminin	13/04/2020	17/04/2020	Chercheure- consultante
3.2	Exploitation et analyse documentaire	13/04/2020	17/04/2020	Chercheure- consultante
3.3	Affinement des outils de collecte de données et poursuite des échanges avec les acteurs et des structures sur le déroulement de l'étude	13/04/2020	17/04/2020	Chercheure- consultante & équipe LaSoAA
Etape 4 : collecte de données		20/04/2020	01/05/2020	
4.1.	Collecte de données auprès des structures, et acteurs et personnes ressources en charge de la promotion de l'emploi des jeunes	20/04/2020	01/05/2020	Chercheure- consultante & équipe LaSoAA
4.2.	Collecte de données auprès de structures, et acteurs et personnes ressources en charge de la promotion de l'entrepreneuriat féminin	20/05/2020	01/05/2020	Chercheure- consultante & équipe LaSoAA
Etape 5 : Traitement et analyse des données collectées		02/05/2020	05/05/2020	
5.1.	-Traitement et analyse des données	02/05/2020	05/05/2020	Chercheure- consultante & équipe LaSoAA

RAPPORT PAYS



Etape 6 : Production et transmission du 1^{er} draft d'avant-projet de rapport		05/05/2020	15/05/2020	
6.1.	Production du rapport provisoire et validation à l'interne	05/05/2020	14/05/2020	Chercheure- consultante & équipe LaSoAA
6.2.	Transmission de l'avant-projet de rapport pour observations et amendements	15/05/2020	15/05/2020	Chercheur- consultant
Etape 7 : Publication d'article et participation au colloque international d'évaluation des avant-projets de rapport		18/05/2020	30/06/2020	
7.1	Rédaction des projets d'articles à soumettre pour publication	18/05/2020	19/06/2020	Chercheure- consultante
7.2	Soumission de projets d'articles pour publication dans des revues internationales à comité de lecture	22/06/2020	26/06/2020	Chercheure- consultante
7.3	Préparation pour participer au Colloque international d'évaluation des avant-projets de rapport	26/06/2020	29/06/2020	ANSTS & Chercheure- consultante
7.4	Participation au colloque international d'évaluation des avant-projets de rapport à Dakar	30/06/2020	30/06/2020	ANSTS & Chercheure- consultante
Etape 8 : Intégration des commentaires dans les projets de rapport d'étude et d'articles pour et participation à la rencontre internationale de restitution des projets de rapports à Dakar		06/07/2020	27/08/2020	
8.1.	Intégration des commentaires et observations après le colloque international d'évaluation dans le projet de rapport d'étude	06/07/2020	30/07/2020	
8.2	Intégration des commentaires et observations après le colloque international d'évaluation dans le projet de publications	06/07/2020	30/07/2020	Chercheure- consultante
8.3	Transmission de la version améliorée du projet de rapport de l'étude et des publications	31/07/2020	31/07/2020	
8.4	Préparation et participation à la rencontre internationale de restitution des projets de rapports	13/08/2020	27/08/2020	ANSTS & Chercheure- consultante
Etape 9 : Transmission de la version finale des publications après la participation à la rencontre internationale de restitution des projets de rapports à Dakar		28/08/2020	28/08/2020	
9.1	Transmission de la version finale des publications après la participation à la rencontre internationale de restitution des projets de rapports à Dakar	28/08/2020	28/08/2020	Chercheure- consultante
Etape 10 : Autres activités entrant dans le cadre du projet		01/09/2020	31/10/2020	
10.1	PM	01/09/2020	31/10/2020	ANSTS & Chercheure- consultante

Quelques illustrations

