UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI
(UAC)
****
FACULTE DES LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES
(FLASH)
****
DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE ET SCIENCE DE L'EDUCATION
(DPSE)
****

Option : Psychologie de la vie sociale et professionnelle

THEME

IMPACTS DU PROGRAMME D'APPUI A L'EMPLOI SALARIE DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI SUR L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES ET LA REDUCTION DU CHOMAGE

Réalisé par :

AHOUANSOU A. B. Romain

Sous la direction de :

Dr BOTON Ferdinand
DPSE-FLASH-UAC

2015-2016

DEDICACE

A

- ✓ Mes feux parents, trop tôt arrachés par la mort.

REMERCIEMENTS

Dans le cadre de ce travail nous remercions ;

- ✓ Docteur BOTON Ferdinand, notre directeur de mémoire. Qu'il trouve à travers ces lignes, le témoignage de ma reconnaissance pour la compréhension dont il a fait preuve à mon égard tout au long de ce travail.
- ✓ Tout le corps professoral du Département de Psychologie et des Sciences de l'Education (DPSE) de l'Université d'Abomey-Calavi pour leur contribution et les membres Jury pour le temps qu'ils consacreront à l'évaluation des résultats de la présente recherche. Leurs observations, suggestions et critiques nous aidera à enrichir ce travail;
- ✓ Tout le personnel de la Direction General de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et de l'Antenne ANPE Atlantique-Littoral, pour son engagement social auprès des chercheurs d'emploi, couches vulnérables de la société.
- ✓ Messieurs SATONDJI K. Raoul, HOUNDETE Star pour leurs observations et conseils techniques;
- ✓ Mes frères et sœurs pour leur soutien.
- ✓ Mon témoignage et ma profonde gratitude vont à l'endroit de TOUA Ornella, Yannick DOSSA, Euloge ATTINDEHOU pour leurs conseils, assistance et contributions scientifiques.
- ✓ Tous ceux qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce travail.

SIGLES ET ACCRONYMES

ANPE-Bénin : Agence Nationale Pour l'Emploi (Bénin)

AIDE : Programme d'Aide à l'Insertion et au Développement de l'Embauche

AGETUR : Agence d'Exécution des Travaux Urbains

AGETIP : Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public

AGEFIB : Agence de Financement de Base

BIT : Bureau International Travail

CAE : Contrat Assistance Emploi

CDD : Contrat à Durée Déterminé

CDI : Contrat à Durée Indéterminé

CDEL : Centre de Développement de l'Economie Locale

CED : Centre d'Education et de Développement

COPE : Centre d'Orientation et de préparation à l'Emploi

ENAM : Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature

FASEG : Faculté des Sciences de Gestion

CIPEN : Coordination des Initiatives de Projets et d'Emplois Nouveaux

CNPE : Commission Nationale de Promotion pour l'Emploi

CAE : Contrat Assistance Emploi

CPEP : Contrat Première Expérience Professionnelle

CSEJ : Contrat Solidarité Emploi Jeune

FSNE : Fond de Solidarité Nationale pour l'Emploi

FNPEEJF : Fonds National de Promotion de l'Entreprise et l'Emploi des Jeunes

HIMO : Haute Intensité de Main d'œuvre

IIDRIS : Index International et Dictionnaire de la Réadaptation et de l'Intégration Sociale

IPTS : Impôt Progressif sur Traitements et Salaires

PMCPP: Programme Microcrédits aux Plus Pauvres

MMFPMEEJF : Ministère de la Micro finance, des PME, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes

ONG : Organisations Non-Gouvernementales

PAES : Programme d'Appui à l'Emploi Salarié

PAEI : Programme d'Appui à l'Emploi Indépendant

PAS : Programme d'Ajustement Structurel

PSR : Programme Spéciale Reconversion

PNUD-Bénin : Programme des Nations Unies Pour le Développement Benin

PPI : Programme de pré-insertion

PIP : Programme d'Insertion Professionnelle

PAE : Programme Auto-emploi (PAE)

PAG : Programme d'Action du Gouvernement

PME/PMI : Petites et Moyennes Entreprises et Industries

PNaE : Politique Nationale de l'Emploi

RCDE : Programme de Renforcement des Capacités des Demandeurs d'Emploi

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I	*: Récapitulatif du programme PAES*	53
Tableau II	*: Caractéristique de la population selon le sexe*	59
Tableau III	*: Caractéristique de la population Selon l'âge*	60
Tableau IV	*: Caractéristique Selon les diplômes*	60
Tableau V	*: Accès au marché de l'emploi*	65
Tableau VI	*: Technique de recherche d'emploi par les enquêtés*	66
Tableau VII	*: Situation actuelle de population enquêtée*	67
Tableau VIII	*: Type de contrat de la population enquêtée*	68
Tableau IX	*: Correspondance Poste /Formation*	69
Tableau X	*: Opinion des enquêtés sur l'accompagnement de l'ANPE*	70
Tableau XI	*: Taux pré-insertion*	71
Tableau XII	*: Formations reçues*	71
Tableau XIII	*: Formations reçues et employabilité*	72
Tableau XIV	*: Adéquation poste/ Formations*	73
Tableau XV	*: Suivi des enquêtés après le stage*	74
Tableau XVI	*: Provenance des offres*	75

LISTE DES FIGURES

Figure I : De processus d'insertion 24

Figure II : Répartition des bénéficiaires selon le sexe 59

Figure III : Histogramme d'analyse des techniques actuelles de recherche d'emploi

SOMMAIRE

INTRODUCTION 08
1er PARTIE : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE 12

CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE 13
1.1. Clarification conceptuelle et état de la question 13
a. Clarification conceptuelle 13
b. Etat de la question 17
1.2. Problématique, Hypothèses et objectifs 35
a. Problématique 35
b. Objectifs 39
c. Hypothèses de l'étude 40
CHAPITRE II : CADRE PHYSIQUE ET METHODOLOGIE DE RECHERCHE 41
2.1. Cadre physique 41
2.2. Méthodologie de recherche 50
2.3. Réalisation de l'enquête 57
2.4. difficultés rencontrées 58
2eme PARTIE : PRESENTATION ET ANALYSE; DISCUSSION 60

CHAPITRE III : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS 61
3.1. Présentation des résultats issus de l'enquête sur le terrain 61
CHAPITRE IV : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS 72
4.1. Discussions 72
4.2. Recommandations et conditions de mise en œuvre d'une politique de développement d'insertion socioprofessionnelle stable et durable. 86
CONCLUSION 93
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 96
ANNEXES 100
TABLE DES MATIERES 107

INTRODUCTION

La crise de l'emploi constitue un véritable problème de développement et de croissance économique dans le monde entier. Les pays industrialisés comme ceux en voie de développement ne sont pas épargnés par le taux de chômage sans cesse croissant. Cette situation cumulée aux emplois précaires ainsi que les problèmes sociaux ont engendré une augmentation du taux de criminalité, de la délinquance, de la toxicomanie et d'insécurité sous toutes les formes.

Les conséquences de ce phénomène à court, moyen et long terme ont amené les pays à réfléchir sur les politiques d'emploi et les méthodes d'incitation à la création de l'emploi.

Le Bénin n'est pas resté en marge de ce mouvement de réflexion. Ainsi plusieurs politiques et programmes visant à créer des mesures favorables à l'emploi ont été mise en place. En effet, la Commission Nationale de Promotion pour l'Emploi (CNPE) par l'intermédiaire du concept du Minimum Social prôné par le gouvernement en 1996 se proposait de créer au moins 20 000 emplois par an. Ce programme a été mis en place par certaines structures dont le Fond de Solidarité Nationale pour l'Emploi (FSNE) et la Coordination des Initiatives de Projets et l'Emplois Nouveaux (CIPEN) à travers trois (03) programmes. Notamment le Programme de Pré-Insertion (PPI), le Programme d'Insertion Professionnelle (PIP) et le Programme Auto-emploi (PAE). D'autres politiques et programmes sont aussi mis en œuvre par des Petites et Moyennes Entreprises et Industries (PME/PMI) et les Organisations Non-Gouvernementales (ONG).

Mais force est de constater que la plupart des initiatives prises n'ont pas donné des résultats significatifs. C'est pourquoi, aujourd'hui encore la question de la création d'emploi reste d'actualité avec la création de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) en 2003 par le Décret N° 2003-2324 du 07 juillet 2003.

Elle a pour activité principale la promotion de l'emploi au Bénin. L'ANPE se veut être le principal laboratoire où s'élabore et se met en œuvre de concert avec les instances décisionnelles à divers niveaux, la Politique Nationale de l'Emploi (PNAE) et le guichet unique de l'insertion professionnelle au Bénin. Ainsi pour ce faire, elle a mis en place plusieurs programmes à savoir :

- le Programme d'Appui à l'Emploi Indépendant (PAEI) ;
- le Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES) ex-Programme d'Aide à l'Insertion et au Développement de l'Embauche (AIDE) ;
- le Programme Spécial de Reconversion professionnelle (PSR)
- le Programme de Renforcement des Capacités des Demandeurs de l'Emploi (RCDE).

Les programmes de l'ANPE s'inscrivent dans le plan d'action 2012-2016 de la Politique Nationale de l'Emploi (PNaE) du Ministère chargé de la Micro Finance de l'Emploi des Jeunes et des Femmes. La PNaE a pour vision de doter chaque béninois et béninoise en âge de travailler d'un emploi susceptible de leur procurer un revenu permettant de satisfaire leurs besoins vitaux et leur bien-être intégral d'ici à l'horizon 2015. Son objectif est aussi de consolider les acquis et de favoriser la création de nouveaux emplois.

Après plusieurs années d'exécution, il serait judicieux de vérifier l'impact et l'efficacité de ces programmes dans la facilitation de l'accès à l'emploi stable et durable. C'est pourquoi nous avons axé notre étude sur l'analyse du Programme Appui à l'Emploi Salarié (ex-AIDE) de l'ANPE. Ce programme a le privilège d'offrir des facilités aux primo-demandeurs d'emploi (cibles ayant des difficultés d'insertion à cause du manque d'expérience professionnelle) dans leur quête d'un emploi stable et durable.

Cette étude se fera en deux parties. Dans la première partie, composée de deux chapitres, il sera d'abord exploré le cadre théorique de notre thème qui comprend les clarifications conceptuelles, les réflexions d'auteurs sur la question, la problématique investiguée suivi des hypothèses et objectifs de recherche. Ensuite, le second chapitre sera consacré à une présentation brève du cadre de recherche et la démarche méthodologique.

La seconde partie, composée également de deux chapitres, présentera d'une part les résultats de nos enquêtes et observations. L'analyse de ces observations et résultats, permettra d'apprécier les forces et insuffisances afin d'en déduire des perspectives nouvelles du programme. Ces analyses et constats seront discutés, afin de contribuer à une réflexion qui renforcera la méthode d'insertion socioprofessionnelle proposée par l'ANPE.

Nous conclurons en insistant sur le fait que ce dernier chapitre, de notre réflexion permettra de contribuer à améliorer l'insertion socioprofessionnelle des primo-demandeurs.

Première partie : Cadre théorique et Méthodologie de l'étude

CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE

Le premier chapitre du travail, fondamentalement théorique, est composé de deux sections. La première section fait une clarification de certains mots, groupes de mots et enfin un point de la revue de littérature de certains auteurs et institutions se rapportant au sujet d'étude. La deuxième section expose la problématique qui sous-tend cette étude.

1.1. Clarification conceptuelle et l'état de la question

a. Clarification conceptuelle

Avant d'aborder réellement notre étude et mieux cerner les réponses à nos interrogations, il est important pour nous de clarifier certains mots et groupes de mots, qui seront utilisés fréquemment dans ce mémoire. Ainsi, cette clarification prendra en compte emploi, politique d'emploi, insertion socioprofessionnelle, demandeur d'emploi et chômage.

- ✓ **Emploi**

La notion d'emploi dans nos pays à économie de marché se définissait en termes d'activités à temps plein exercée dans les conditions de travail réglementaire. Mais cette manière de le percevoir a pratiquement changé. En effet, on définit l'emploi comme toutes activités non-prohibées qui procurent un revenu à celui qui l'exerce. C'est en ce sens que pour l'Organisation Internationale du Travail, toutes personnes ayant exercé une heure d'activité dans la semaine est en emploi. L'emploi peut être dépendant ou indépendant, durable ou précaire, il peut s'exercer dans le secteur formel ou informel. L'emploi permet à l'individu de produire des biens et services marchands ou non, moyennant un salaire ou un traitement en espèces ou en nature (emploi salarié) ; ou en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial (emploi non salarié). L'emploi permet à l'individu d'entrer en relation avec d'autres personnes,

d'actifs et lui permet d'assurer son indépendance et de poursuivre des projets personnels de diverses natures.

- ✓ **Politique d'emploi**

Les politiques de l'Emploi (PE) sont l'ensemble des mesures mises en œuvre par les administrations publiques dans les buts d'accroitre l'emploi (augmentation du taux d'emploi de la population en âge de travailler) et de réduire le chômage (recherche du plein emploi). Pour cela, elles visent à permettre aux inactifs et aux chômeurs à prendre ou reprendre un travail et à les inciter, dans le cadre du maintien d'une aide sociale

- ✓ **Insertion professionnelle**

Selon Jean-Yves Barreyre[1], l'insertion a pour l'origine étymologique le mot « introduire dans », on désigne deux types d'insertion : l'insertion sociale et professionnelle. Ce dernier désigne un processus permettant l'intégration d'une personne au sein d'un système socio-économique par l'appropriation des normes ; valeurs et règles de ce système. L'insertion couvre l'ensemble des rapports des personnes avec son environnement social. Etre inséré signifie avoir une place, être assuré de sa position sociale différenciée et reconnue (statuts ; rôles ; etc.).

Selon IDRIS[2], l'insertion sociale est l'*« action visant à faire évoluer un individu isolé ou marginal vers une situation caractérisée par des échanges satisfaisants avec son environnement. C'est aussi le résultat de cette action, qui s'évalue par la nature et la densité des échanges entre un individu et son environnement »*.

[1] Le dictionnaire critique d'action sociale, Jean-Yves Barreyre
[2] IDRIS : Index International et Dictionnaire de la Réadaptation et de l'Intégration Sociale

Marc Loriol[3], pour sa part, cite Durkheim pour définir le concept d'insertion *« Un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des croyances, des valeurs, des objectifs communs, le sentiment de participer à un même ensemble sans cesse renforcé par des interactions régulières »*. L'insertion professionnelle revêt donc plusieurs dimensions, que ce soit au niveau professionnel, du logement, culturel ou encore de la santé.

Le concept d'insertion est indissociable du concept de socialisation car pour être inséré, l'homme doit intérioriser toutes les valeurs de la société.

L'insertion désigne donc un processus de socialisation, d'intégration d'un individu dans un milieu. Ainsi l'insertion professionnelle représente tout le mécanisme qui se met en marche pour permettre à l'individu d'intégrer une organisation. Ce mécanisme peut se faire par lui ou être favorisé par des pouvoirs publics. Il consistera ainsi pour le pouvoir public de mettre en œuvre des stratégies pouvant offrir l'emploi au plus grand nombre. Dans ce processus d'appartenance à une collectivité, une organisation ou une entreprise, beaucoup échouent à s'insérer ou d'autres s'adaptent au marché de l'emploi. On parlera alors du concept de l'emploi à travers l'employabilité ; le marché de l'emploi ; du chômage et du sous-emploi qui touchent de nombreux jeunes sortis de nos universités et grandes écoles.

- ✓ **Chercheur d'emploi**

On définit un demandeur d'emploi comme toute personne qui s'inscrit dans une agence d'emploi telle que l'Agence Pour l'Emploi. Ils sont enregistrés dans les différentes catégories de demandes d'emploi (PAEI ; PAES ; PSR…) en fonction de leurs compétences et du types d'emploi recherché. On distingue

[3] LORIOL Marc (sous la direction de), Qu'est-ce que l'insertion, Edition l'Harmattan, 1999

dans le rang des demandeurs d'emploi des primo-demandeurs d'emploi. Cette catégorie est caractérisée par un manque d'expérience professionnelle dû à leur sortie récente des écoles de formations et des universités publiques et privées.

Au regard de toutes ces définitions, analyser le rôle de l'ANPE en matière d'insertion à travers son programme PAES, revient à décrire de façon objective les mécanismes mises en place en vue de favoriser les demandeurs d'emploi ayant pris par ce programme en augmentant leur employabilité et leur réponse face à ce marché du travail toujours discriminatoire.

- ✓ **Chômage**

On peut définir le chômage comme une situation d'une personne qui n'a pas ou qui n'a plus de travail. En effet selon le Bureau International du Travail (BIT) dont la dernière modification remonte à la 13ème Conférence Internationale On distingue :

- ✓ le chômage technologique qui est provoqué par les progrès technologiques ;
- ✓ le chômage conjoncturel : séquence de période de récession ;
- ✓ le chômage saisonnier.

On distingue le chômage à court terme et celui à long terme. Ce dernier est cause de problème occupationnel, de l'exclusion professionnelle, d'isolement social, de dépression et de suicide.

De même le chômage à longue durée cause un problème d'inadéquation de comportement avec le milieu socioprofessionnel, la perte du rythme de travail rendant l'individu moins compétitif et entrainant une méfiance accrue de l'employé. Notre étude portera sur les chômeurs qui recherchent un premier emploi : on dira le primo-demandeur d'emploi.

b. Etat de la question

b.1. Synthèse de quelques publications

L'analyse des Programmes d'insertion telle que nous envisageons n'a été que partiellement appréhendée par les auteurs que nous avons lus. Néanmoins en ce qui concerne notre thème, un mémoire de fin de formation réalisé et présenté par Ismatou CHABI (2006-2007), fait un aperçu critique des différentes structures d'insertion avant de proposer de nouvelles visions.

Selon elle, les mécanismes d'insertion professionnelle mis en place par les dirigeants à travers certaines structures depuis 1996 jusqu'en 2005, ne semblent pas trouver de solutions durables à l'équilibre formation-emploi à cause de :

- Le faible niveau d'engagement des décideurs béninois en faveur de l'emploi ;
- Le manque de synergie, de complémentarité entre les acteurs de promotion de l'emploi ;
- L'inadéquation des besoins et des offres en information et en service sur l'emploi.

Elle estime qu'au Bénin, on ne remarque pas une institution capable de centraliser une grande partie des offres et des demandes d'emploi comme le pôle emploi en France. L'agence représente alors le véritable et principal lieu de rencontre entre les offres et demandes d'emploi. Tandis qu'au Benin, en dehors des avis, communiqués diffusés dans les médias, c'est la politique du bouche à oreille et des connaissances qui priment.

Au regard de ces insuffisances de la Politique Nationale mise en œuvre pour créer et promouvoir l'emploi et des limites de l'efficacité de celle-ci dans

la résorption du sous-emploi et du chômage, elle propose un certain nombre de mesures à savoir :

- L'élaboration d'un fichier national des chômeurs et primo-demandeurs d'emploi périodique ;
- L'élaboration et la vulgarisation périodique des statistiques sur l'emploi afin de constituer un indicateur performant à suivre par les gouvernements en matière d'emploi.

De même, dans son mémoire de fin de formation en Psychologie (2007-2008, pages 70), SALAN Pascal met en exergue les facteurs économiques et sociaux pour expliquer la crise de l'emploi au Benin et dans la sous-région ouest africaine.

Pour ce qui est du premier, la crise économique internationale avec son corollaire de conséquences à savoir le gel du recrutement dans la fonction publique, la mise en œuvre de la plupart des économies sous des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) dont les mesures de redressement économique ont engendré des conséquences sociales graves notamment l'explosion du chômage. En outre les facteurs sociaux tels que la forte pression démographique a engendré un grand écart entre l'offre et la demande. Ces facteurs ont développé le sous-emploi qui frappe de larges secteurs de l'économie béninoise en ce sens qu'il est difficile aujourd'hui aux demandeurs d'emploi d'accéder à un emploi ne serait-ce que quelques années.

Au travers de son enquête, il ressort que l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) béninoise n'est pas un véritable et principal lieu où se dirigent les étudiants en fin de formation dans leur quête d'emploi stable et durable. En effet, nombreux sont ceux qui pensent faire des concours de recrutement (142 enquêtés sur 193 soit environ 73,5%). 17,1% des enquêtés pensent compter sur

leurs relations pour trouver un emploi intéressant. De même, 9,4% des étudiants en fin de formation pensent compter sur leur appartenance politique.

Par ailleurs, Thomas Couppié[4] et Michèle Mansuy (2012) abordant la question de l'insertion des jeunes en Europe se rendent compte qu'elle varie sensiblement d'un pays à un autre.

« Le passage de l'école au monde du travail n'est pas formalisé partout de la même façon : vu comme un processus complexe mais continu en France, il enchaine, en Allemagne, deux paliers différenciés, l'accès aux formations professionnelles en premier, l'accès aux emplois par la suite. » Ils reconnaissent que la position professionnelle des primo-demandeurs est moins enviable que leurs ainés, l'ampleur de ce désavantage fluctue fortement selon le pays.

De même, ils reconnaissent également la diversité des modes d'insertion professionnelle et cette recherche sur l'insertion a également débuté dans les années 1980 en France avec la montée du chômage et le développement des emplois à statut précaire qui touche particulièrement les débutants. Cette analyse de l'insertion professionnelle s'est essentiellement focalisée sur la trajectoire professionnelle, sur les itinéraires de passage à l'emploi. L'insertion est ainsi pensée comme un processus amenant des jeunes sortants des écoles et universités vers un emploi stable. Dans cet esprit, Vernières (1997) la définit comme l'accès des débutants à une position stabilisée dans le système d'emploi.

Dans son article, Vernières a constaté que la transition entre l'école et l'emploi dépend du contexte national. Par exemple en France la transition entre l'école et l'emploi s'effectue également par un système mis en place avec le Pôle Emploi (Ex ANPE-France). Cet organisme a pour but de déterminer le taux

[4] Thomas Couppié appartient au Département des Entrées dans la vie active du Céreq à Marseille, Michèle Mansuy, était, au moment de la rédaction de cet article, affectée à la DR-PACA de l'Insee ; Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

de chômage, de guider les demandeurs d'emploi dans leur recherche de travail stable et d'élaborer des politiques d'insertion efficaces.

La revue l'Actualité des services aux entreprises dans son numéro 25 intitulé « l'insertion des jeunes en Afrique subsaharienne De quoi parle-t-on ?» de juin 2013 nous montre, l'insertion comme un processus permettant à un jeune de gagner, de participer à la vie économique et sociale et accéder à leurs responsabilités. De même l'auteur s'appesantit sur le fait que l'accès à un emploi n'est pas suffisant pour répondre aux aspirations des jeunes et aux enjeux du développement ; le manque d'expérience constitue la difficulté commune à tous les jeunes mais ne saurait expliquer tous les obstacles à l'insertion ; l'insertion est plus un processus qu'un état, ce processus étant organisé de façon très différentes selon les contextes économiques et sociaux. Il fait ressorti dans son article la notion d'insertion dans un emploi décent et durable, c'est-à-dire, possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité des chances et des traitements pour les femmes et les hommes. Ce processus d'insertion devrait ainsi être l'objectif de la plupart des programmes d'insertion mis en œuvre par les décideurs tout en développant la capacité d'employabilité et la qualification des jeunes demandeurs à travers ce parcours. Pour ce faire, son article, nous donne l'exemple de quelques pays d'Europe du Nord. En Grande-Bretagne : depuis 1997, la September Guarantee offre une formation professionnelle à tous les jeunes entre 16 et 18 ans qui « décrochent » de l'école (ce système se retrouve quasiment à l'identique en Nouvelle Zélande avec la youth Guarantee). Ce

dispositif a été complété en 2010 par le programme youth person's Guarantee, qui offre à tous les jeunes de moins de 25 ans qui perçoivent une allocation chômage depuis plus d'un an une formation « sur le tas » en entreprise ou une place dans une collectivité publique. Au Pays-Bas : Depuis septembre 2009, toutes les municipalités ont l'obligation de faire une proposition de travail ou de formation ou une combinaison des deux aux jeunes de 18 à 27 ans qui demandent à bénéficier de l'aide sociale.

Cet article met l'accent également sur une diversification des processus d'insertion dans les pays en voie de développement tel le Benin. En effet en Europe, les parcours des jeunes sont variés mais s'organisent autour d'une trajectoire de recherche d'emploi salarié, suite à une scolarité complète et sans expérience de travail. Les parcours des jeunes en Afrique sont beaucoup plus diversifiés. A minima, d'après l'article, on peut identifier cinq parcours types qui sont très différents dans leurs caractéristiques et qu'il faudrait affiner notamment sur les différences selon les zones économiques et selon le genre :

- ✓ le jeune chômeur en recherche d'un emploi salarié dans le secteur moderne : souvent diplômé mais peu préparé à l'entrée en entreprise, il est souvent contraint d'accepter un emploi déqualifié ou encore de renoncer à ses aspirations ;
- ✓ le jeune faiblement qualifié et sans ressources de son environnement : en auto-emploi de survie et disponible pour toutes les situations de salariat, aussi mobile qu'il le peut mais qui tentera le plus souvent sa chance dans les grands centres urbains ;
- ✓ le jeune en apprentissage ou en formation dans la perspective de création d'un atelier ou d'un emploi salarié : après une longue période d'apprentissage et le soutien de sa famille, s'il constitue son

capital de départ, il pourra créer sa propre entreprise et y embaucher de jeunes apprentis ;

- ✓ le jeune rural en situation de sous-emploi dans l'agriculture : la perspective d'avenir est habituellement dans la création d'une unité de production ou de prise de responsabilité dans l'entreprise familiale. La mobilité en fonction des opportunités de complément de revenus rythme la vie des jeunes ruraux en saison de faible activité agricole. Certains souhaitent quitter le monde rural et rejoignent les autres parcours ;
- ✓ le jeune en situation d'exclusion sociale ou d'errance en besoin prioritaire d'assistance et d'accompagnement social avant un accès à l'emploi.

Nous constatons, ainsi que dans les pays en voie de développement tel que le Bénin l'insertion professionnelle n'est pas toujours formalisée comme dans les pays développés. Michel, Fourcade Bernard, Paul J.-J renchérissent cette assertion en nous proposant une insertion qui se structure autour des composantes suivantes :

- ✓ Chômage officiellement reconnu, qui ne concerne généralement qu'une petite fraction de la population en raison de la faible institutionnalisation de ce phénomène ;
- ✓ Activités productives réalisées dans la sphère domestique ;
- ✓ Emploi dans le secteur informel de subsistance ou involutif ;
- ✓ Apprentissage traditionnel ou dans l'informel évolutif ;
- ✓ Formation structurée en alternance ;
- ✓ Emploi agricole ;
- ✓ Emploi artisanal traditionnel ;
- ✓ Emploi dans l'informel évolutif ;

✓ Emploi dans le secteur dit structuré.

Position Stabilisée

Ils proposent un Schéma suivant :

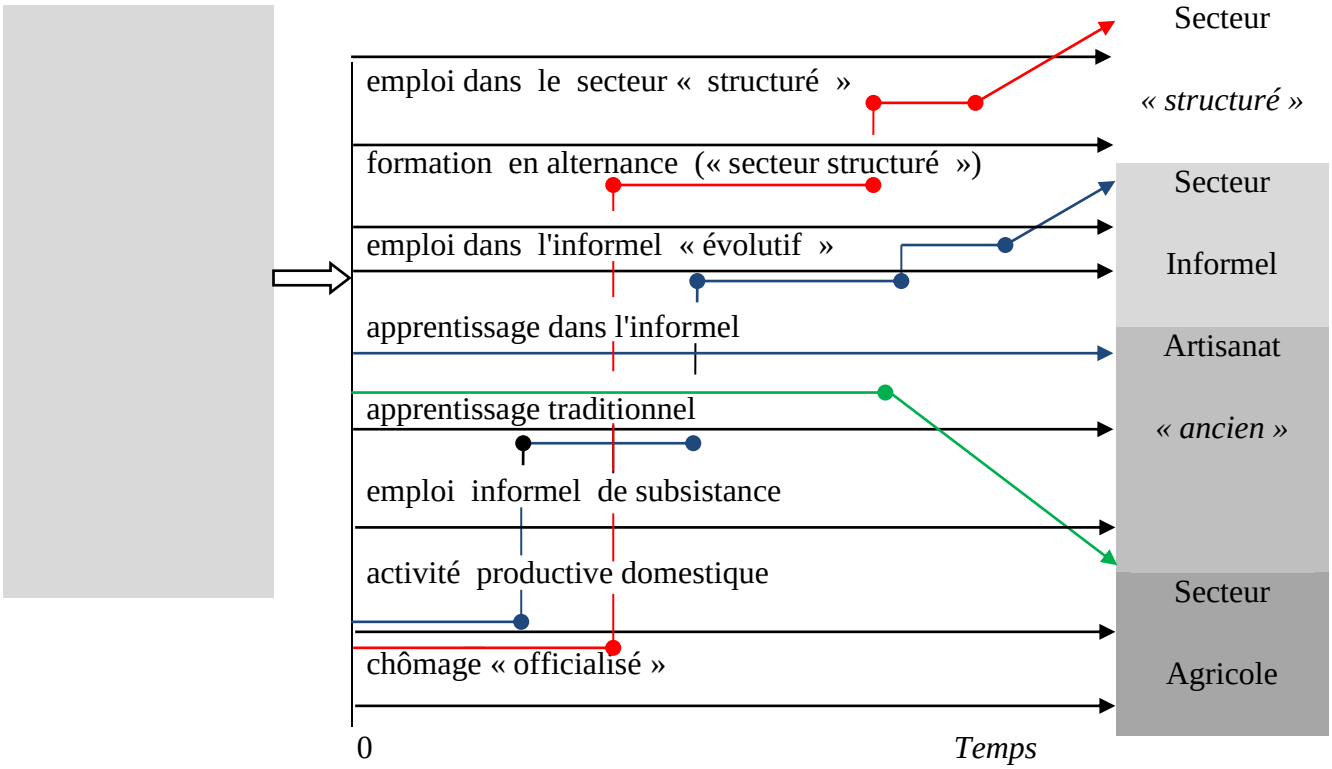


Schéma du processus d'insertion

NB. — Les parcours fléchés ne sont que quatre illustrations d'une multitude de parcours possibles.

En outre les acteurs intervenant dans l'insertion professionnelle sont multiples. En effet selon l'article précité, pendant longtemps, en France, les acteurs principaux du processus d'insertion étaient au nombre de deux : les individus et les entreprises. Les mutations structurelles engendrées par la crise des années 75 ont fait émerger deux autres acteurs : l'Etat et les institutions d'insertion où les collectivités locales, les groupements professionnels, les

associations jouent un rôle important. Cette diversité des acteurs a contribué à rendre le processus d'insertion beaucoup plus complexe que par le passé. La prise en charge de son coût est devenue plus diversifiée, alors qu'elle était, avant 1975, essentiellement supportée par les entreprises. Depuis lors, la dégradation de la situation de l'emploi a permis à ces dernières de reporter une partie de ce coût sur les autres acteurs (Etat, ménages...) en n'embauchant plus que de façon exceptionnelle les jeunes sortant de l'école sous la forme de CDI ou, dans ce cas, en étant exonérées d'une partie des charges sociales ou des frais de formation complémentaire.

Dans le cas des pays en développement, l'intervention de l'Etat est de nature différente. Dans le passé, il existait des situations très spécifiques, où les diplômés du supérieur étaient systématiquement embauchés dans l'administration. Mais avec les crises économiques et financières et les procédures d'ajustement structurel ont fait quasiment disparaitre ce type de situation. Il n'en demeure pas moins que l'Etat ne peut se désintéresser du déroulement d'un processus dont les modalités influent sur l'efficacité d'ensemble du développement de l'économie nationale. Ainsi donc, plusieurs acteurs notamment les cabinets d'expertises chargés du recrutement, les Organisations Non-Gouvernementales et même les ménages comme cellule économique de base se sont impliqués dans l'insertion professionnelle des jeunes.

La question de l'emploi, également, a été abordée sous divers angles dont ceux de l'insertion professionnelle et de l'employabilité. Selon Pirou (2004, p63), l'insertion se définit comme « le résultat du processus d'intégration sociale des individus ou ce processus lui-même ». Fournier et Monette (2000, p62) ont abordé la question de façon plus élaborée. L'insertion socioprofessionnelle est définie comme le passage réussi entre la formation et la vie active. Ils ont su

montrer l'importance de la formation dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. S'insérer dans la vie active impose à l'individu d'être détenteur d'une formation. Par conséquent les personnes munies d'un diplôme, d'une qualification accèdent plus facilement à un emploi permanent, à plein temps et mieux rémunéré. Il faut souligner que certaines représentations sociales sont liées à l'insertion à savoir : la recherche du bien-être et la satisfaction au travail. Ces dernières résultent de la réalisation du projet professionnel, du sentiment de maitrise des compétences professionnelles, de la reconnaissance de soi par le milieu professionnel et de la réalisation de soi. De même, à travers les réflexions de Fournier et de Monette, on note que le diplôme est insuffisant pour l'obtention d'un emploi. Partant de là, il y a un écart entre les attentes des jeunes et les réalités du marché de l'emploi. Ils soulignent la caducité de la théorie adéquationniste de l'emploi fondée essentiellement sur l'obtention d'un emploi stable en relation avec la formation. Ils proposent une intégration socioprofessionnelle basée sur la capacité d'adaptation des jeunes en ces termes : « la transition entre les études et le marché du travail exige que la personne s'ajuste ou réponde à la demande pour se trouver un emploi ». Ce qui implique des stratégies incluant l'esprit combatif chez l'individu, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action professionnelle.

Dans la même logique, Jose (2000, pp73-83) aborde l'insertion professionnelle en nous éclairant davantage sur la théorie adéquationniste. Il définit le modèle adéquationniste d'insertion professionnelle comme la relation formation-emploi basée sur un modèle prévision de formation adéquate à l'emploi et favorisant l'orientation des jeunes. Une théorie qui véhicule l'adéquation entre les diplômes et le métier c'est-à-dire que les diplômes délivrés s'équilibreraient, entre les diverses spécialités, suivant les nouveaux emplois offerts. Il a eu le mérite d'avoir fait une analyse assez fouillée du

modèle adéquationniste en montrant ses succès et ses limites. Comme succès de la théorie adéquationniste, il souligne qu'elle a été un modèle parfait car facilitant l'orientation professionnelle et donnant assez d'espoir aux jeunes et aux politiques. Malheureusement, l'insuccès du modèle réside dans le fait que ce dernier facilite de moins en moins l'insertion professionnelle du jeune à cause de la diversité des acteurs en face (écoles et entreprises), dont les intérêts divergent. Car, l'école doit produire des qualifications dans un temps particulier tandis que l'entreprise doit répondre aux exigences de productivité et de rentabilité. Jose (2000), propose une logique formation-emploi-éducation-socialisation, un modèle qui va au-delà de l'adéquation formation et l'emploi en favorisant la socialisation et le développement professionnel de l'individu. Il suggère de repenser les perspectives théoriques sur l'insertion socioprofessionnelle, et de réinventer de nouveaux modèles d'insertion avec l'implication et la collaboration de tous les acteurs (individu, entreprise, Etat) : une approche proactive centrée sur le pouvoir d'agir l'« empowermet ». Une logique à laquelle nous souscrivons parfaitement car elle est au cœur même des débats sur l'employabilité des chercheurs d'emploi.

Si l'on s'interroge de plus en plus sur les mesures sociales d'insertion professionnelle c'est parce qu'elles ne donnent pas toujours les fruits escomptés. Or le marché de l'emploi exige des chercheurs d'emploi, des compétences avérées qu'ils ne détiennent point afin d'obtenir un emploi stable et durable.

Une étude réalisée par l'INSEP en 2007 a eu le mérite d'aborder la question de l'employabilité, de cerner les contours du concept, d'identifier les facteurs de développement de l'employabilité, d'analyser quelques politiques de développement pratiques en entreprises. Empruntant la définition de Finot in « Développer l'employabilité », l'on s'accorde aujourd'hui sur le fait que l'employabilité signifie « l'aptitude à l'emploi ». Ne pas avoir cette aptitude,

c'est être comme handicapé social ou physique ; un invalide. Un concept qui a une longue histoire et qui a été retracé par Alain Finot dans son ouvrage. Apparu dans les années 1930, vers 1980, il a été traversé plus tard par le « courant de pensée de compétences » dont la logique de compétences est l'angle d'attaque et gravite autour des points ci-après :

- Evolution des systèmes conventionnels de classification : le passage d'une logique de qualification à une logique de compétences ;
- Elaboration des référentiels métiers-compétences et pratiques d'évaluation ;
- Développement des entretiens professionnels.

Dès lors l'employabilité est un concept qui concerne les chômeurs, les salariés et les entreprises. L'individu a le droit de se rendre employable et l'entreprise se doit de le rendre employable. Le développement de l'employabilité est aussi « le maintien et le développement des compétences des salariés et des conditions de gestion des ressources humaines permettant d'accéder à un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise dans des délais et conditions favorables » (Burgat et Certain, 2007, p8). Il ressort de cette définition que le développement de l'employabilité est synonyme de gestion des compétences et de la capacité des personnes à identifier leurs acquis professionnels, à actualiser en permanence leurs compétences en fonction des évolutions de leur métier et de besoin des employeurs.

L'étude d'INSEP CONSULTING (2007) a mis en exergue trois facteurs qui contribuent au développement de l'employabilité. Il s'agit :

- Des facteurs liés à la personne : les caractéristiques individuelles, statiques ou dynamiques, les attitudes sociales et professionnelles, les compétences techniques et transversales ;

- Des facteurs liés à l'environnement : les facteurs économiques et concurrentiels qui pèsent sur le marché du travail, ceux liés aux évolutions techniques et des métiers, facteurs liés aux évolutions réglementaires ;
- Les facteurs liés à l'entreprise : aux ressources humaines, à l'organisation du travail et au management.

Autant d'éléments qui nous illuminent sur les conditions de développement de l'employabilité des demandeurs d'emploi et la responsabilité des différents acteurs en jeu : l'individu, l'entreprise et l'Etat.

Si de façon simpliste l'employabilité est « la capacité à obtenir un emploi » selon Piriou (2004, p46), Grazier et Boislandelle, (1987, 1998, p16) la definit comme « l'ensemble des préalables qu'une personne doit posséder à un niveau minimal afin de chercher, d'obtenir et de conserver un emploi ». Ici, la responsabilité de l'employabilité incomberait alors exclusivement aux seuls salariés, supposés valoriser les acquis de leurs expériences, gérer leurs portefeuilles de compétences et élaborer leurs projets professionnels. Une démarche véritablement proactive qui responsabilise l'individu.

Pour Lebrut, R. (1980-1990, p7) l'employabilité est « la probabilité que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un ». Une probabilité qui dépendrait d'un certain nombre de facteurs. Dans la même logique, Fontan (1990, p13) indique que l'employabilité se réfère à l'ensemble des facteurs qui, chez une personne, conditionnent son accessibilité au travail à savoir : l'âge, la scolarité, l'état de santé, la formation scolaire, professionnelle et académique, la motivation, l'attitude au travail, les mentalités...

Au bout de ces réflexions, il apparait clairement que la question de l'emploi connait une évolution avec les approches théoriques. De la théorie

adéquationniste, nous nous acheminons vers une des approches intégrationniste, adaptationniste et employabiliste. L'employabilité apparait comme un concept à géométrie variable, un outil à la fois individuel et organisationnel, très pertinent de développement des compétences des chercheurs d'emploi qui devrait séduire plus d'un cas, elle responsabilise ces derniers, facilite une meilleure insertion professionnelle et favorise l'accroissement des performances individuelles et collectives au sein de l'entreprise.

Il apparait visiblement que la question de l'employabilité des jeunes est facteur essentiel dans une insertion rapide et durable car elle permet la facilitation de l'insertion professionnelle des jeunes. Cependant, il a manqué jusque-là un réel diagnostic de la capacité, de l'aptitude réelle des bénéficiaires des programmes de l'ANPE à trouver plus facilement un travail que ceux qui n'en ont pas bénéficié, de la pertinence des mesures sociales en faveur de leur employabilité en vue de proposer des solutions idoines.

b.2. Etat des lieux de l'insertion professionnelle au Bénin

Les primo-demandeurs représentent selon un rapport du PNUD environ 35% des demandeurs d'emploi au Bénin. Ces derniers sont à la recherche de leur premier emploi et nécessitent une orientation professionnelle. Ils sont plus jeunes. Ils se fient trop souvent au mythe de l'insertion professionnelle systématique après la formation. Dès lors, ils sont confrontés au marché d'emploi, un marché capitaliste et libéralisé. Confrontés aux chômages, déboussolés, ces jeunes ne savent pas toujours à quel saint se vouer. En effet, les résultats du forum national pour l'emploi (2007) ont permis de recenser quelques difficultés rencontrées par les jeunes. Nous pouvons énumérer :

- Le chômage de longue durée des primo-demandeurs ;
- Le sous-emploi « déguisé » ;

- La marginalisation dans le processus de prise de décision, même quand ils sont directement concernés ;
- Les difficultés d'accès aux centres de formation et d'apprentissage ;
- Le non accès aux facteurs et biens de production ;
- Le faible accès aux facteurs et biens de production ;
- Le sentiment d'exclusion quant au contrôle des ressources, à la gestion des bénéfices issus des activités de production quand bien même ils en constituent la force de travail ;
- Les difficultés d'accès aux financements par manque de garanties sûres ;
- La sensation d'une absence d'identité ;
- La survivance, en milieu rural, des méthodes culturales traditionnelles qui ne permettent de générer des revenus pour des besoins essentiels : d'où l'exercice par les jeunes d'activités secondaires ;
- L'inadéquation formation académique et technique ou professionnelle au marché de l'emploi...

Afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, l'Etat Béninois a fait de l'emploi un droit inaliénable en l'inscrivant dans la constitution du 11 décembre 1990 (art7 et 30). Une réalité qui témoigne de la place primordiale que revêt la question de l'emploi pour l'individu et pour la société. C'est dans cette optique que le Bénin, s'est doté d'un document intitulé '' *Le Plan National d'actions 2012-2016 de la politique Nationale de l'Emploi (PNAE)*'' en 2012. Ce document, développé par le Ministère chargé de la Micro finance, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes, établit les différents axes à développer pour faciliter l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi. Ayant pour vision de doter chaque béninois en âge de travailler d'un emploi

susceptible de leur procurer un revenu permettant de satisfaire leurs besoins vitaux et leur bien-être intégral, ce plan se base sur neuf stratégies qui sont :

- ✓ La dynamisation de la production dans les secteurs porteurs de croissance
- ✓ La promotion et la pérennisation de PME/PMI
- ✓ L'amélioration de l'accès des groupes cibles aux services publics de l'emploi,
- ✓ L'amélioration du système d'information sur l'emploi,
- ✓ Le renforcement des capacités des acteurs de l'emploi,
- ✓ Le développement et la promotion de la solidarité nationale au service de l'emploi,
- ✓ L'amélioration de la coordination des initiatives de promotion de l'emploi ;
- ✓ Le renforcement des capacités humaines et institutionnelles, publiques et privées pour la promotion de l'emploi ;
- ✓ Le développement des stratégies de l'immigration professionnelle.

A l'analyse de ce document et bien d'autres tels que ALAFIA 2025, on constate que l'emploi de jeunes s'inscrit dans la politique de développement du Bénin et constitue une préoccupation de l'Etat Béninois.

De même le Forum Emploi (2007) s'inscrit dans cette même lancée et s'articule entre autre autour des points suivants :

- ✓ L'élaboration du programme national de l'emploi ;
- ✓ L'adoption de la politique nationale de l'emploi (2002) ;

- ✓ La révision de la politique nationale de l'emploi (2008) ;
- ✓ L'élaboration et l'adoption de la politique nationale de communication sociale pour l'emploi (2002) ;
- ✓ L'adoption d'un nouveau code des investissements ayant pour souci d'assurer les meilleures garanties aux investisseurs à l'intérieur du pays ;
- ✓ La création d'un guichet unique pour faciliter les formalités relatives à l'installation et à la création d'entreprises ;
- ✓ La mise en place de dispositifs d'incitation à création d'entreprises et d'emplois, bénéficiant de financements internationaux ;
- ✓ La modernisation du port de Cotonou ;
- ✓ Le lancement des travaux à « Haute Intensité de Main d'œuvre » (HIMO) exécutés par l'AGETUR, l'AGETIP, l'AGEFIB, etc...

Le Benin dispose également d'une charte nationale pour l'emploi (mars 2008). Elle a pour objectifs :

- ✓ D'établir les valeurs clés, socle des attitudes positives engageantes et nécessaires pour faire de la luttes contre le chômage et le sous-emploi la priorité des priorités nationales ;
- ✓ De proposer la base du consensus national pour un engagement ferme de l'ensemble des acteurs socio-économiques des niveaux national et local face au défi commun de l'emploi, qui interpelle tous (article 2, p7)

Cette charte a été réalisée avec la mobilisation et la participation de différents acteurs de la société béninoise à savoir : le gouvernement du Bénin, la Représentation nationale, les collectivités locales, les employeurs, les chercheurs d'emploi, les organisations syndicales, professionnelles et autres partenaires sociaux, les organisations et institutions de formations. Les axes de la charte

s'articule autour des mesures en faveur de l'emploi (concernant les employeurs, les chercheurs d'emploi, les services publics et organismes de l'emploi), des sources de financement de l'emploi, du rôle et de l'engagement des parties prenantes à la promotion de l'emploi ainsi que le cadre institutionnel de la mise en œuvre de la charte et des modalités de suivi.

Les dispositifs d'insertion professionnelle prévus par la charte en vue de la promotion de l'emploi intègrent des grands axes sectoriels suivants :

- ✓ Promotion de l'emploi par l'agriculture ;
- ✓ Promotion de l'emploi dans le secteur des énergies nouvelles ;
- ✓ Promotion de l'emploi dans les technologies de l'information et de la communication ;
- ✓ Promotion de l'emploi salarié.

Les différentes stratégies de promotion de l'emploi sont mises à exécution à travers la création de nombreuses structures de gestion de l'emploi tant publiques que privées.

De même, plusieurs mesures en faveur de l'emploi ont été initiées par le Gouvernement. Au plan de l'emploi salarié, nous pouvons énumérer :

- ✓ Le recrutement dans la fonction publique (les différents ministères) ;
- ✓ Le recrutement des agents contractuels de l'Etat en poste à la date du 31 décembre 2007
- ✓ Le Programme Service Civique Patriotique et Militaire initié en Conseil des Ministre extraordinaire du 19 mai 2007 et qui œuvre pour la formation d'homme de type nouveau nanti, de valeur citoyennes et patriotiques, le règlement des pénuries de personnel dans ces secteurs de l'éducation, de la santé et offre d'emploi aux jeunes de fin de formation professionnelle et

universitaire. Ce programme consacre la formation civique et militaire de plus de 1500 jeunes et le recrutement de ces derniers dans la fonction publique (secteurs de la santé et de l'éducation).

L'Etat a également mis en place des mesures en faveur de l'auto-emploi telles que :

- ✓ Le programme Microcrédits aux Plus Pauvres (MCPP) : destiné aux femmes les plus pauvres sur tout le territoire national afin de juguler la pauvreté et en facilitant l'accès de ces dernières aux activités génératrices de revenus ;
- ✓ La loi des finances 2009 à la faveur de la création d'entreprises : diminution des charges patronales (IPTS qui passe de 10% à 5%), révision à la baisse de 10% des impôts sur bénéfices (de 35% à 25%) ;
- ✓ La formation des jeunes porteurs d'idée ou de projets d'entreprises à la création d'entreprise à travers le programme PAEI de l'ANPE ;
- ✓ L'accès au financement des projets de jeunes avec la création du FNPEEJF ;
- ✓ Le Programme de développement des valeurs qui vise à la promotion de l'emploi à travers le développement d'une agriculture mécanisée avec les jeunes.

En somme, le problème que pose l'emploi des jeunes en l'occurrence leur insertion socioprofessionnelle et la synthèse des littératures à la question montre que de nombreux travaux antérieurs ont porté sur certains aspects du sujet. Ce qui donne une assez bonne synthèse de littérature sur la question. Cela a permis d'avoir des éléments qui ont conduit au choix de l'analyse de la contribution des programmes d'insertion professionnelle des jeunes et la réduction du chômage.

1.2. Problématique, objectifs et Hypothèses

a. Problématique

Le Bien-être humain est une disposition qui prend en compte ces besoins physiologiques, psychologiques et sociaux. Dans notre société, le travail constitue le fondement essentiel de la satisfaction des attentes et des buts de l'individu. Etre en emploi, est alors un moyen pour se réaliser et répondre à un ensemble de besoins personnels et psychosociaux tout en disposant d'un niveau de ressources qui permet d'assurer son autonomie.

Mais force est de constater que de nombreux jeunes sortis des universités, grandes écoles et centres de formations peinent à s'insérer dans la vie professionnelle avec un emploi stable et durable. En effet, en 2008 d'après le tableau de bord[5] sur l'emploi, 427 944 nouveaux emplois ont été dénombrés mais sur cet ensemble très peu ont été permanent. En ce qui concerne les indicateurs du marché, 13 182 offres d'emploi ont été dénombrées contre 105 884 demandes d'emploi. Bien que cette faiblesse des offres d'emploi enregistré résulte de l'inobservation de la loi 90-004 du 14 mai 1990, régissant les déclarations périodiques de la main d'œuvre, l'embauche et la résiliation des contrats, on constate une grande proportion des demandes d'emploi par rapport aux offres. De même en 2011, le taux de réussite au Brevet de Technicien Supérieur est de 59,14%,[6] soit 3 270 candidats admissibles en 2011 contre 2 642 candidats en 2010. Tous ces étudiants auront pour parcours soit la recherche d'un métier ou continuer pour l'obtention d'autres diplômes.

Alors qu'a priori l'obtention d'un diplôme, d'une qualification était un moyen plus sûr d'insertion dans la vie active, les jeunes éprouvent des

[5] Réalisé par le Ministère de la micro finance édition 2008 par la cellule Observatoire de l'emploi et de la Formation
[6] Journal l'indépendant

difficultés à s'insérer dans le monde du travail malgré leurs diplômes. Les causes sont multiples, nous pouvons citer entre autres une mauvaise connaissance des informations du marché de l'emploi (les secteurs pourvoyeurs d'emploi, le nombre d'entreprises disponibles par secteurs, les secteurs d'avenir) de la part des chercheurs d'emplois, le manque de financement pour les promoteurs d'emploi, le secteur informel prédominant sur le marché qui n'emploie pas beaucoup de personnels, la corruption et le relationnel dominant, l'inadéquation entre le système de formation et l'emploi et des fois le manque d'expérience professionnelle.

Par ailleurs, le problème de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés peut se justifier par un manque de visibilité des offres et de la demande, un mauvais fonctionnement du marché de l'Emploi, une insuffisance des ressources humaines et institutionnelles pour la promotion de l'Emploi.

Faire une recherche sur la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes revient à explorer plusieurs domaines notamment l'adéquation entre la formation et l'emploi ou la trajectoire professionnelle qui passe par la méthode que l'individu utilise pour trouver du travail. C'est ce dernier qui a retenu notre attention à travers le passage à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE-Bénin).

L'ANPE-Bénin en réponse à la problématique de l'emploi et à l'insertion professionnelle pour les couches juvéniles a été créé par le gouvernement béninois en 2003 avec plusieurs programmes d'insertion professionnelle. Ces programmes s'inscrivent dans une logique de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs et des primo-demandeurs à travers des activités d'offres de stages ou de formations, d'offres d'emploi, d'appui-conseil, d'orientation

professionnelle, et de mise en relation a été établi sur plusieurs programmes. Il s'agit notamment :

- Le Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (ex-Programme d'Aide à l'Insertion et au Développement de l'Embauche AIDE) à trois composantes le Contrat Première Expérience Professionnelle, Contrat Solidarité Emploi et le Contrat Assistance Emploi (CPEP, CSEJ, CAE) qui consiste en la mise en stage pendant 12 mois dans les entreprises publiques (CPEP) ou privées (CSEJ, CAE) des demandeurs d'emploi pour la plupart des primo-demandeurs en vue de l'acquisition d'expériences professionnelles ou éventuellement pour l'embauche ;
- Programme d'Appui à l'Emploi Indépendant (PAEI) qui permet la formation, l'encadrement et le suivi de jeunes porteurs de projets de création d'entreprises ;
- Programme de Renforcement des Capacités des demandeurs d'Emploi (RCDE) s'emploie à donner des formations de qualification ou de perfectionnement ou de reconversion aux jeunes dans les domaines de l'agriculture, de la pêche, de l'élevage...

Malgré les moyens croissants mobilisés par les pouvoirs publics, la proportion de jeunes au chômage demeure en effet durablement importante. Pour l'an 2008, la capacité d'absorption des demandeurs d'emploi par les programmes se révèle à travers les taux ci-après : 15,6% pour CPEP, 18% CAE, 38% CSEJ, 20% pour le RCDE et 48% Pour le PAEI. Globalement, en 2008, 31% des postulants ont bénéficié des programmes ; environ les 15,6% du CPEPE sont des primo-demandeurs. De même, en 2007, sur 619 offres d'emploi reçues, 112 demandeurs d'emploi ont été insérés, soit un taux de 18,09% et en 2008, sur 742 offres reçues, 315 candidats insérés soit un taux de 42,45%. Les primo-demandeurs constituent aujourd'hui la catégorie la plus nombreuse, soit

65% des demandeurs d'emploi enregistrés annuellement et qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi.

Il est urgent de se demander si la mission et les programmes initiés par l'ANPE en tant qu'interface où se rencontre chercheurs et pourvoyeurs d'emploi contribuent à l'insertion des jeunes diplômés dans l'entreprise vue les difficultés d'accès à l'emploi des primo-demandeurs qui perdurent encore.

De nos jours où l'emploi n'est plus un don, mais échange équitable de compétences recherchées par les entreprises et de compétences requises disponibles chez le demandeur d'emploi. De plus en plus, l'emploi apparait non plus comme un état statique mais plutôt comme un processus dynamique qui nécessite une adaptation proactive des individus. Avoir un emploi aujourd'hui exige du chercheur d'emploi des compétences appropriées aux besoins des entreprises. Ainsi, les entreprises en quête de productivité, de compétitivité et de rentabilité ne recherchent que des ressources humaines de qualité.

Face à l'accroissement des primo-demandeurs qui sortent chaque année de nos universités publiques et privées et aux budgets colossaux investis par l'Etat béninois à travers l'ANPE en vue de faciliter leur insertion professionnelle, il urge d'étudier l'impact de ces programmes sur l'employabilité des jeunes demandeurs. A défaut de saisir les informations et la compétence des conseillers à l'emploi ou la motivation et les opinions des demandeurs d'emploi, nous centrons notre intérêt sur l'évaluation du Programme d'Appui à l'Emploi Salarié ex-Programme d'Aide à l'Insertion et au Développement de l'Embauche AIDE).

La présente étude qui est intitulée « Impacts du Programme d'Appuis à l'Emploi Salarié de l'Agence Nationale Pour l'Emploi sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et la réduction du chômage », nous permettra de

faire un diagnostic approfondi de la situation des primo-demandeurs, sur leur taux d'insertion, leur employabilité à la sortie de ce programme-ci.

Pour ce faire, nous nous proposons de répondre à quelques interrogations

A ce sujet, notre question centrale est : ***Le programme PAES contribue-t-il réellement à une insertion socioprofessionnelle efficace et durable des jeunes diplômés dans un milieu de travail ?***

De cette question centrale découlent les questions suivantes.

Le programme PAES d'insertion professionnelle de l'ANPE facilite-il l'employabilité des primo-demandeurs ?

Quelles sont les stratégies à mettre en place pour assurer une insertion réussie, durable et efficace dans le milieu de travail des primo-demandeurs ?

b. Objectifs

b.1. Objectif Général

Contribuer à l'amélioration de l'insertion des jeunes diplômés à la sortie de leur formation.

b.2. Objectifs Spécifiques

Les objectifs spécifiques se résument comme suit :

- Evaluer les politiques et stratégies mises en place dans le programme pour l'insertion des jeunes.
- Proposer de nouveaux moyens pour accroitre l'impact du programme PAES.

c. Hypothèses de l'étude

c.1. Hypothèse Générale

Les difficultés d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi sont dues aux conditions d'accès à l'emploi sur le marché du travail au Bénin.

c.2. Hypothèses Spécifiques

Les hypothèses se présentent comme suit :

- Le programme d'Appui à l'Emploi Salarié ne facilite pas efficacement l'insertion des jeunes diplômés dans le milieu professionnelle.
- La stratégie actuelle d'insertion socioprofessionnelle élaborée au sein du programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES) ne permet pas d'avoir un emploi stable et durable.

Globalement les informations que nous on procuré la synthèse de littérature met en exergue notre problématique. En outre cela a permis d'avoir des éléments qui ont conduit aux choix de l'approche méthodologique adapté pour la collecte des informations. Les outils et techniques d'investigation ainsi que le modèle d'analyse ont permis de collecter les informations.

CHAPITRE II : CADRE PHYSIQUE ET METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Ce chapitre du travail, fondamentalement théorique, fait une présentation du cadre physique de l'étude et ensuite de la démarche de recherche. Notre démarche s'est traduite principalement en la réalisation d'entretiens individuels et l'administration d'un questionnaire avec l'échantillon choisi, constitué de primo-demandeurs ayant participés au programme PAES édition 2012, et des responsable de l'Agence et d'entreprises, de cabinets ou centres de recrutement, de formation ou d'orientation professionnelle et des directeurs de ressources humaines.

2.1. Cadre physique

a. Bref aperçu de l'Agence Nationale Pour l'Emploi

La création de l'ANPE sous le décret n°2003-224 du 07 Juillet 2003 s'inscrit dans le programme d'Action du Gouvernement (PAG2) du président Mathieu KEREKOU en tant que dispositif de lutte contre le chômage. Avant sous tutelle de l'ex-Ministère de l'industrie, du commerce et de la promotion de l'emploi dans le régime de Mathieu KEREKOU, elle est placée sous tutelle du Ministère de la Micro finance, des PME, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (MMFPMEEJF), dans l'actuelle gouvernement du changement depuis mai 2007.

La mission de l'ANPE est de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi. Elle est chargée, entre autres, 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 de l'emploi à travers des activités d'information, d'orientation, d'appui-conseil et de prospection des potentialités d'emploi en milieu 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.

L'ambition que l'ANPE voudrait partager avec l'ensemble de ses concitoyens sans exclusion est de faire de l'Agence :

- ✓ Le principe laboratoire où s'élabore et se met en œuvre, de concert avec les instances décisionnelles à divers niveaux, la Politique Nationale de l'Emploi
- ✓ Le guichet unique de l'insertion professionnelle au BENIN, le vocable « insertion » étant entendu dans son acceptation la plus large englobant des situations aussi diverses que :
    - Le passage de primo-demandeurs d'emploi du système éducatif et de la formation au système productif ;

- Le retour à l'emploi des personnes s'étant précédemment retrouvés au chômage après une première expérience professionnelle (réinsertion) ;

- La reconversion des travailleurs en poste, mais en quête de mobilité ou tout simplement engagés dans une démarche préventive de consolidation de leurs acquis professionnels et de préservation de leur emploi ;

✓ Une institution de proximité, ouverte sur le monde, accessible à tous en temps réel, alliant convivialité, écoute, rigueur, professionnalisme, efficacité et offrant à chaque usager une gamme variée de produits sur mesure en parfaite adéquation avec ses besoins individuels ;

✓ Un instrument privilégié de réduction de la pauvreté par sa contribution active et effective à la création d'emploi durable et d'activités pérennes génératrices de revenus et de richesses ;

✓ Un partenaire de tout premier plan des entreprises, des demandeurs d'emplois en particulier et des travailleurs en général, ainsi que des structures de formation à travers le rôle d'interface et d'appui-conseil qu'elle est appelée à jouer auprès des différents acteurs du marché ;

Une institution qui contribue à placer la Ressource Humaine au centre du développement en s'employant à donner un contenu concret à l'étroite relation dialectique devant exister d'une part entre la réduction chômage et du sous-emploi et d'autre part, la croissance économique.

Pour ce faire l'ANPE a développé plusieurs activités dites du « Cœur de métier ». Ces activités s'inscrivent dans de ses missions stratégiques (compétences partagées) et spécifiques (compétences délégués). Les activités

liées aux missions stratégiques et qui s'inscrivent dans une logique de développement de l'emploi et de prévention du chômage sont :

- L'orientation professionnelle en milieu scolaire, universitaire ou en apprentissage ;
- La promotion de nouveaux emplois et d'emplois nouveaux ;
- La communication sociale pour l'emploi ;
- La gestion de l'information sur le marché de l'emploi et de la formation ;

Quant aux missions spécifiques, il y a les activités ci-après :

- La mise en œuvre et la gestion des mesures prises par l'Etat en faveur de l'embauche et de l'insertion professionnelle (stage de pré-insertion, aide à l'embauche, à la qualification, au perfectionnement et à la reconversion...) ;
- La mobilisation des ressources financières pour le financement des programmes et projets de mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi.

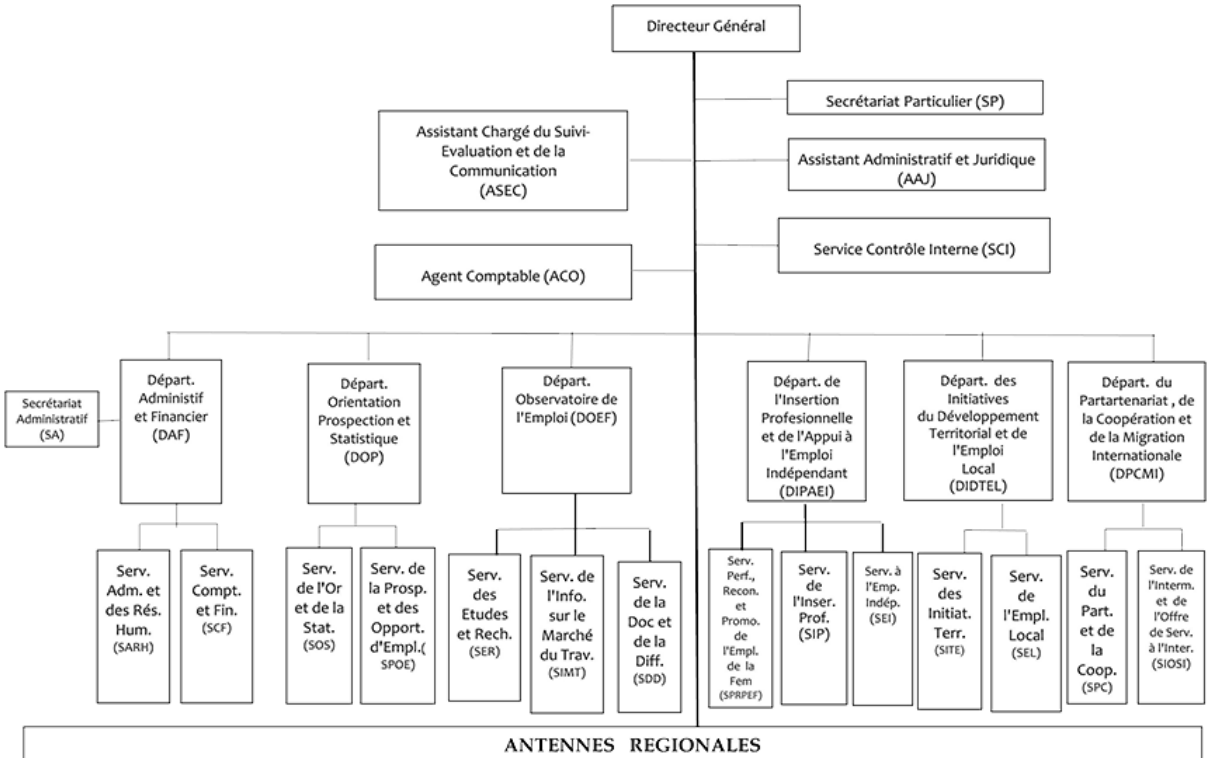
Ainsi, à travers la réalisation de ces différentes activités, l'ANPE se doit d'être le guichet central de l'insertion professionnelle au Bénin. Pour ce faire, certains partenaires ont été mis à contribution. En effet, dans le domaine de la promotion de l'emploi, des actions de coopération technique en vue du renforcement des capacités opérationnelles a été signé (ANPE et GIP-INTER) en vue de l'amélioration des performances opérationnelles et fonctionnelles de l'Agence au regard des attentes des groupes cibles (employeurs et chercheur d'emploi) ; dans la promotion de l'emploi indépendant des femmes et des jeunes du bénin(ANPE-BRS-FODEFCA) et enfin dans la réalisation des activités d'orientation professionnelle pour le compte de l'ANPE (ANPE-CDEL)

Les bénéficiaires des services de l'Agence ANPE sont entre autres :

- Les chercheurs d'emploi
- Les jeunes promoteurs d'entreprise
- Les employeurs
- Les chercheurs

Notre population pour ce mémoire se focalise essentiellement sur les chercheurs d'emploi notamment les primo-demandeurs d'emploi qui sont les plus nombreux à venir frapper à la porte de l'emploi.

b. Organigramme de direction



Dans le cadre de la réalisation de ses activités, l'ANPE dispose de ressources humaines, financières et matérielles. Elle s'est dotée d'un Règlement Intérieur et

d'un accord d'établissement adopté en 2005 et qui prit effet par note de service n°30/ANPE/DAF/SRH/SA du 24 octobre 2005.

- **Mesure d'insertion professionnelle au sein de l'ANPE**

✓ **Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES)**

Le Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES) est venu remplace le programme Aide à l'insertion et au Développement de l'Embauche. C'est une mesure de lutte contre le chômage et le sous-emploi dont l'objectif est de faciliter la pré-insertion et l'insertion des jeunes et des femmes primo-demandeurs dans les entreprises publiques et privées à travers un stage de 12 mois non renouvelable, rémunéré par l'ANPE. Le Programme « PAES » s'adresse principalement aux diplômés sortis des Universités, des Ecoles et Etablissements de formation professionnelle formelle.

Le Programme comporte trois (03) volets :

- **Volet 1, Contrat Première Expérience Professionnelle (CPEP)** : il permet de faire acquérir la première expérience professionnelle aux primo-demandeurs d'emplois qualifiés en leur offrant 12 mois de stage rémunéré par l'ANPE dans l'Administration Publique centrale et déconcentrée.
- **Volet 2 Contrat Assistance Emploi (CAE)** : C'est une mesure d'aide à l'embauche qui permet d'accompagner les entreprises et les Organismes du secteur productif dans leur démarche de création d'emplois durables. Le CAE consiste en un engagement mutuel sur une période de 12 mois au cours de laquelle, l'ANPE apporte une assistance financière pour la prise en charge du stagiaire placé dans le cadre du programme. La structure d'accueil retenue dans le cadre du programme. La structure d'accueil doit entres autres dispositions

payer en début de stage, l'équivalent d'un mois d'allocation, contribuer à raison de 30% au paiement des allocations du stagiaire mis à sa disposition à partir du 7ème jusqu'au 12ème mois et signer un contrat de travail CDD ou CDI au stagiaire au terme dudit stage.

- **Le volet 3, Contrat Solidarité Emploi Jeune (CSEJ)** : il permet de développer l'emploi dans le secteur social (Santé, Education, Développement Communautaire, Environnement etc...) dans les même conditions que le CAE.

Par ailleurs, des formations sur « les Techniques de Recherches d'Emploi » et « les Techniques de valorisation du Poste de Travail » sont organisées à l'intention des stagiaires du programme PAES afin de les outiller à faire face aux réalités du marché de l'emploi.

- ✓ **Le Programme de « Renforcement des Capacités des Demandeurs d'Emploi »**

Ce programme vise à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi en leur offrant des formations (Pratique et théorique) de qualification, de perfectionnement et de reconversion de courte durée (au moins 3 mois). Il s'adresse aux demandeurs d'emploi béninois de 18 à 40 ans, déscolarisés ou détenteur d'un diplôme d'enseignement général, technique ou professionnel. Les secteurs privilégiés dans les formations sont : l'agriculture, l'élevage, la pêche, l'artisanat, la petite industrie de transformation, autres (selon la pertinence).

- ✓ **Le programme d'Appui à l'Emploi Indépendant (PAEI)**

C'est un programme spécifique de lutte contre le chômage et le sous-emploi, de soutien à la création d'entreprises aux jeunes et aux femmes de 18 à

40 ans porteurs de projets en vue de la réduction de la pauvreté. Le PAEI à pour objectifs de :

- Développer l'esprit d'entreprise, au sein de la population cible constitué des femmes et des jeunes ;
- Contribuer à l'émergence de nouveaux entrepreneurs ;
- Accompagner les initiatives privées créatrices de richesses et génératrices d'emplois durables et décents. Il couvre prioritairement les secteurs de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche, de l'artisanat, de la petite industrie et autres activités selon la pertinence commerciale. Le PAEI comporte trois (3) composantes à savoir : l'encadrement, la formation et le renforcement de capacités.

✓ **Le Programme Spécifique de Reconversion (PSR)**

C'est un programme spécial conçu pour les déflatés de « Défi Emploi Jeune », les conducteurs de taxi moto et autres. Il a pour objectifs spécifiques d'accompagner cette cible dans leur reconversion et de conduire leur réinsertion professionnelle vers un emploi durable, salarié ou indépendant. Ces déflatés sont orientés vers d'autres opportunités et ceci par métier, secteur et filière d'activité.

Le programme comporte deux (02) principaux volets. Primo, le volet emploi salarié reposant sur la prise en charge par l'ANPE des bénéficiaires à travers les formations TRE et VPT et une mise en stage professionnel de douze (12) mois auprès d'une structure privée ou parapublique en vue d'une embauche. Secundo, le volet emploi indépendant qui est basé sur la méthodologie GERME (Gérez Mieux Votre Entreprise) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et consiste en une réinsertion en activités entrepreunariales, s'inspirant essentiellement du (PAEI).

La mise en œuvre des différents programmes obéit généralement à une procédure, à des règles, du lancement à la mise en stage ou formation en passant par la sélection des candidats. Concernant le PAEI, les plans d'affaires sont déposés à l'ANPE qui se charge de la transmission au Fonds National de Promotion de l'Entreprise et de l'emploi des Jeunes (FNPEEJ).

Tableau I : récapitulatif du programme PAES

Programmes		**Objectifs**	**Contenus**	**Démarche**
PAES	CPEP	- Faciliter la pré-insertion des jeunes et des femmes primo-demandeurs d'emploi salarié dans l'Administration Publique - Faire acquérir la première expérience professionnelle aux demandeurs d'emploi qualifiés en vue de leur employabilité.	- Mise en stage pendant 12 mois non renouvelable de primo-demandeurs et paiement d'une allocation mensuelle aux stagiaires par l'ANPE - Formation des bénéficiaires en TRE, VPT et en Déontologie Administrative et Respect de la Hiérarchie pour aiguiser leur compétitive	- Enregistrement des chercheurs d'emploi à l'ANPE - Lancement du programme au début de chaque année - Sélection des candidats - Mise en stage des bénéficiaires dans l'administration publique centrale et déconcentrées - Répartition des stagiaires du CPEP par Ministères
	CAE	- Faciliter l'insertion des jeunes et femmes demandeurs d'emploi salarié dans les secteurs productifs - Accompagner les entreprises dans leur volonté d'embauche	- Paiement au début du stage par l'employeur d'une caution l'équivalent d'un (1) mois d'allocation - Contribution à raison de 30% du paiement des allocations du stagiaire mis à sa disposition à partir du	- Enregistrement du chercheur d'emploi à l'ANPE - Lancement du programme au début de chaque année - Sélection des candidats et des

			7ème jusqu'au 12ème mois - La signature d'un contrat de travail (CDD ou CDI) avec le stagiaire au terme dudit stage	entreprises. Enquête auprès des entreprises - Mise en stage de bénéficiaires dans les entreprises privées
	CSEJ	- Faciliter l'insertion des chercheurs d'emploi salarié dans les entreprises à caractère social et dans les mairies ou collectivités locales et dans les secteurs de : santé, Education, Développement Communautaires, Environnement etc... - Accompagner les entreprises dans les recrutements de leur personnel	- Mise en stage pendant 12 mois non renouvelable de primo-demandeurs d'emploi par l'ANPE. Paiement d'une allocation mensuel aux stagiaires par l'ANPE et par l'entreprise (Pour l'entreprise, 30% les 6 dernier mois - Mesure d'aide à l'embauche	- Sélection des candidats et des entreprises. Enquête auprès des entreprises - Mise en stage de bénéficiaires dans les entreprises sociaux.

2.2. Méthodologie de recherche

a. La préparation de l'enquête

La finalité de la réalisation de l'enquête était de collecter des informations utiles et pertinentes en vue de la vérification de nos hypothèses. Différentes étapes ont jalonnées la préparation et la réalisation de l'enquête.

b. La recherche documentaire

La revue documentaire constitue la base de la recherche. Nous avons procédé à la consultation d'ouvrages, articles, de rapports etc. dans les centres de documentation de l'ENAM, de la FASEG, de l'ANPE, du Centre

d'Orientation et de préparation à l'Emploi (COPE), du Centre d'Education et de Développement (CED), de l'Institut Français, et du Centre de Développement de l'Economie Locale (CDEL) et des sites web. Elle nous a permis faire un point des recherches antérieures sur la situation des chercheurs d'emploi et de l'impact des programmes de promotion d'emploi, de formuler des hypothèses pertinentes et de préparer l'enquête sur le terrain. La recherche documentaire a été orientée vers les axes ci-après :

- L'insertion socioprofessionnelle : compréhension du concept, tenants et aboutissants, états des lieux aux Bénin, pratiques d'insertion professionnelle au sein de l'ANPE et singulièrement à l'endroit des primo-demandeurs ;
- L'employabilité : clarification des différentes dimensions du concept, les enjeux et implications, les pratiques d'employabilité ;
- Les primo-demandeurs et l'état actuel des difficultés rencontrées dans leur insertion professionnelle...

Des outils de recherche d'emploi des primo-demandeurs d'emploi (registres, fiches de recherches d'emploi, curriculum vitae) et autres documents d'archives (des rapports d'activités annuels de l'ANPE, des directions et antennes, des statistiques sur les demandes d'emploi, les offres d'emplois) ont été consultés.

La recherche documentaire a été soutenue par une pré-enquête.

c. La pré-enquête

Des interviews exploratoires ont été réalisées avec des personnes ressources de l'ANPE et auprès de quelques chefs d'entreprise et recruteurs des cabinets de recrutement et d'accompagnement de jeunes primo-demandeurs

d'emploi. Cette démarche a révélé que les primo-demandeurs d'emploi ont de réelles difficultés d'insertion professionnelle. Une pré-enquête a été effectuée auprès des bénéficiaires de PAES 2012 pendant leur stage dans les ministères. Elle a montré que bien qu'étant en stage, beaucoup (75%) de primo-demandeurs ne sont pas convaincus de l'obtention d'un emploi à l'issue du processus. De même, des primo-demandeurs entretenus ont fait part de leur inquiétude en matière d'insertion professionnelle. Cette pré-enquête a permis d'affiner les objectifs et de mieux orienter la recherche.

La préparation et la conduite de l'enquête a nécessité l'identification de méthodes et outils de collecte de données.

d. Les méthodes et outils de collecte de données

✓ **Choix de la méthode**

La nécessité d'aller en profondeur des informations, nous a conduits à choisir une démarche méthodologique de type qualitatif et quantitatif. Comme le définit Van MAANEN (1974, p116) « les méthodes qualitatives sont comme un éventail de techniques d'interprétation qui visent à décrire, décoder, traduire et d'une façon plus général à être en accord avec le sens, et non pas décrire la fréquence, de certains phénomènes qui se produisent plus ou moins naturellement dans le monde social ». Cet outil a permis de procéder à une analyse et à une appréciation minutieuse des variables identifiées et énumérées ci-dessous :

- Les conditions d'accessibilité à l'emploi ;
- Les difficultés d'insertion professionnelle des primo-demandeurs ;
- Les stratégies d'insertion professionnelles développées à l'ANPE notamment le PAES ;
- L'employabilité des primo-demandeurs à leur fin de stage.

Les techniques éprouvées ont été utilisées en vue d'une meilleure collecte des données.

✓ **Techniques de collecte des données**

L'observation et l'entretien assorti de guides d'entretien et de questionnaires constituent les techniques identifiées et pratiquées.

- **L'observation participante**

En notre qualité de stagiaire au sein de l'ANPE/Antenne littoral-Atlantique, nous menons quotidiennement des activités d'écoute, de conseils, d'orientation et de mise en relation des primo-demandeurs d'emploi. Cette expérience édifiante et enrichissante, nous a permis d'être en contact direct avec les réalités analysées. Notre attitude a été « de la participation pure », celle de l'employé chercheur, empruntant les termes de Junkers (1960, p141) dans sa typologie des attitudes du chercheur dans le cadre d'une observation participante. Durant ces trois (03) mois de stage et de façon formelle, nous avons observé la situation des primo-demandeurs. Cette observation a été orientée vers les axes suivants : les difficultés d'accès ; les blocages et les conditions d'accessibilité à l'emploi dans le cadre du PAES élaboré par l'ANPE. L'observation a été complétée par des entretiens qualitatifs à l'aide de guides d'entretien.

- **L'entretien**

Le choix de l'entretien se justifie par notre volonté de recueillir en profondeur les informations et de mieux apprécier les différentes variables. Nous souscrivons ainsi à la logique de Burgess (1982, p119) qui disait ceci : « l'interview est l'occasion pour le chercheur d'explorer en profondeur afin de

découvrir de nouvelles dimensions d'un problème et d'obtenir des récits et des explications vivantes, précis et complets fondées sur l'expérience personnelle. »

Deux types d'entretiens ont été réalisés assortis de guides d'entretien à l'endroit des cibles identifiées. Le guide 1 est mené avec les Conseillers à l'Emploi, le second avec des Directeurs des Ressources Humaines de certains ministères. Les points ci-après ont été développés : les conditions d'accès à l'emploi au Bénin, le taux de placement des primo-demandeurs, les appréciations sur les primo-demandeurs recrutés, le niveau du taux de placement, les connaissances des mesures de l'ANPE par ses entreprises (appréciations), suggestion en vue du développement de l'employabilité des primo-demandeurs.

- **Le questionnaire**

Le questionnaire adressé aux primo-demandeurs s'est articulé autour de l'employabilité du primo-demandeur, des conditions d'employabilité, le bénéfice du programme PAES de l'ANPE, et l'impact réelle de ce programme sur l'employabilité du primo-demandeur. Un échantillonnage conséquent a été déterminé.

✓ **Population cible**

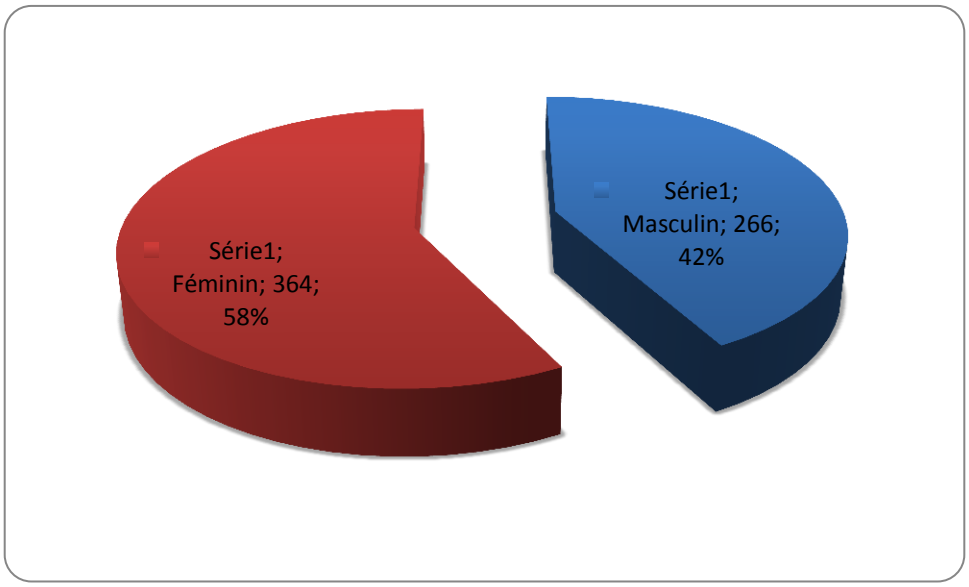
La population d'étude est constituée de l'ensemble des bénéficiaires du Programme PAES de l'année 2012, des agents de l'ANPE. Elles sont au nombre de 630 dont 346 femmes et 284 hommes et 459 dans l'atlantique/littoral qui se sont fait enregistrés dans le programme PAES. L'idéal dans notre recherche serait de tester l'ensemble de la population, mais vu son nombre, nous avons choisi d'élaborer un échantillonnage.

Caractéristiques des bénéficiaires du programme PAES 2012

***Tableau II** : Caractéristique de la population selon le sexe*

Sexe	Masculin	Féminin	Total
Effectif	266	364	630
Pourcentage	42%	58%	100%

***Source :** ANPE*



GRAPHIQUE II : REPARTITION DES BENEFICIAIRES SELON LE SEXE

***Tableau III** : Caractéristique de la population Selon l'âge*

Age	- de 20 ans	21- 25	26-30	31 et +	Sans indicati	Total
Effectif	1	157	232	46	194	630
Pourcent %	0.1	25	37	7	31	100

***Source :** ANPE*

***Tableau IV** : Caractéristique Selon les diplômes*

Diplômes	Effectifs	Pourcentages%
CEP	13	2,06
BEPC	35	5,5
CAP	24	3,8
BAC	78	12,13
BAC+1	74	2,2
BAC+2	135	21,4
BAC+3	218	34,6
BAC+4	75	11,9
BAC + 5	26	4,1
BAC+6	1	0,1
Autres	11	1,7
TOTAL	630	100

***Source :** ANPE*

- ✓ **Echantillonnage**

Le type d'échantillonnage identifié est celui à choix raisonné afin de recueillir des informations de qualité. Le primo-demandeur étant une personne avec très peu d'expérience (dans le cas où il a effectué un stage) ou sans expérience à la recherche de leur premier emploi, l'instruction ou la qualification étant un élément déterminant dans leur recherche d'emploi, nous avons retenu comme critères de choix : la filière (science de gestion, sciences techniques et sciences humaines) et le niveau d'instruction (supérieur et secondaire d'enseignement professionnel, général et technique). A l'intérieur des filières, nous avons concilié types et niveaux de formation (informatique de gestion, génie civil, foresterie, action commercial, Bac+2, Bac+3 ; Bac+4...).

Notre échantillonnage se fera par commodité ou à l'aveuglette. Les sujets enquêtés seront choisis en raison de leur accessibilité et de leur proximité vue que notre enquête s'étend sur tout le territoire béninois. De même, nous avons choisi de limiter notre population à enquêter au nombre de 63 bénéficiaires.

2.3. Réalisation de l'enquête

a. Espace Géographique

L'enquête a été réalisée à Cotonou avec les primo-demandeurs d'emploi de la promotion 2012 et avec des directeurs des ressources humaines et les Conseillers à l'emploi de l'Agence Nationale Pour l'Emploi. Mais avant les outils de collectes d'informations ont été testés.

b. Pré-test

Les questionnaires et les guides d'entretien conçus pour interviewer les 63 primo-demandeurs et les 05 conseillers à l'Emploi ont été testés à raison de 10 primo-demandeurs et un Conseiller à l'Emploi. Certains biais ont été détectés. Dès lors, nous avons amélioré le protocole des canevas des interviews.

c. L'enquête sur le terrain

Du 05 février au 28 février 2015, nous avons questionné 63 primo-demandeurs et interviewé 05 Conseillers à l'emploi et 04 Directeurs des Ressources Humaines des ministères. 63 primo-demandeurs ont été contactés à l'aide du répertoire de la liste CPEP 2012. Nous avons pris rendez-vous avec eux au téléphone.

La planification et le déroulement de l'enquête ont été organisés et respectés selon leur disponibilité. Les enquêtes ont duré pour la plupart en moyenne 15 min.

En ce qui concerne les Conseillers à l'Emploi et les Directeurs des Ressources humaines des ministères, des Rendez-vous ont été préalablement pris en vue de la réalisation des entretiens. Ces entretiens, d'environ 35 min chacun, ont été réalisés durant 5 jours généralement en fin de journée.

d. Méthode d'analyse et de traitement des données

Nous avons recours à l'analyse de contenu une technique d'étude détaillée des contenus de divers documents afin d'en dégager les significations, associations et les intentions (Aktouf, 1999, P112). Après lecture et classement des documents issus des recherches (documents, journaux, et autres), nous avons procédé à des regroupements, à des isolements et à des interprétations. Pour preuve, nous avons effectué un dépouillement manuel des protocoles d'interviews. Après lecture du protocole, les informations ont été classées, qualifiées et quantifiées. Les informations relevées portent sur les facteurs favorisant ou limitant l'employabilité des bénéficiaires du programme d'appui à l'emploi salarié, l'appréciation sur les mesures d'insertion professionnelle de l'ANPE, le devenir des bénéficiaires du programme, divers avis et proposition en vue d'améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi et une forte insertion durable.

De même le logiciel Excel a été mis à contribution pour quantifier les représentations tabulaires ou graphiques des résultats et analyse des données. La réalisation de l'enquête n'est pas sans difficultés.

2.4. Difficultés rencontrées

Les difficultés sont inhérentes à toute œuvre humaine. Pourtois & Desmet (1988) affirment que de façon volontaire ou involontaire, des erreurs peuvent provenir des sujets interrogés. La présente étude n'échappe guère à cette loi universelle. De ce fait, notons que les difficultés de divers ordres ont marqué le déroulement de cette étude. Mais elles n'ont eu aucune incidence négative majeure sur la qualité scientifique du travail effectué. Il convient cependant que, pour des raisons d'ordre méthodologique, elles ne soient passées sous silence.

- ✓ Nous avons été confrontés à l'indisponibilité de certains enquêtés plus précisément des DRH et de CE.
- ✓ Certains responsables DRH très passionnés par le sujet ont débordée le canevas de l'entretien. Toutefois, ils ont apportés des informations pertinentes et assez-riches.
- ✓ Quelques bénéficiaires ont fait preuve d'un manque d'ouverture pour cause. Ils ont fait preuve de pessimisme.
- ✓ Dans notre soucis de représentativité de l'échantillonnage, nous avons voulu procéder par grappe pour les catégories de bénéficiaires, mais vu l'indisponibilité et le déplacement sur tous les territoires, nous avons dû travailler avec ceux présent dans la ville de Cotonou.



CHAPITRE III : PRESENTATION, ANALYSE ET RESULTATS

Nos enquêtes nous ont permis d'obtenir quelques résultats à partir de notre questionnaire de recherche et nos observations sur le terrain. Ainsi, dans ce chapitre, nous vous présenterons les résultats et analyses issus de ces recherches.

3.1. Présentation des résultats issus de l'enquête sur le terrain

De l'analyse des résultats de notre enquête auprès de l'échantillon des bénéficiaires du PAES 2012, il ressort que les bénéficiaires du PAES ont presque tous une même appréciation de l'effet du programme sur leurs situations actuelles et reconnaissent que cela constitue un problème préoccupant pour eux. Ils reconnaissent par ailleurs l'absence quasi-totale d'un suivi après le dit stage par l'ANPE. Les questions posées et les résultats obtenus se présentent comme suit :

a. Présentation et analyse des données relatives à l'efficacité de l'insertion des jeunes dans le milieu socio professionnel du PAES

Présentation et analyse des données relatives à l'accès au marché de l'emploi

Les réponses divergent sur l'accessibilité des primo-demandeurs d'emploi. Mais en faisant une synthèse, les principales réponses recueillies sont consignées dans les tableaux suivants :

Tableau V : accès au marché de l'emploi

Rubriques	Effectifs	Pourcentage	Cumul
Très difficile	25	40	100
Assez difficile	38	60	
Assez facile	0	0	0
Très facile	0	0	
Total	63	100	100

***Source** : enquête*

L'analyse de ce tableau montre que 25% des primo-demandeurs d'emploi éprouvent une très grande difficulté à obtenir de l'emploi ; tandis que 60% ont quelques difficultés à l'obtenir. Ce tableau montre que les primo-demandeurs d'emploi éprouvent une difficulté à décrocher un premier emploi. L'importance de cette assertion s'explique par le fait que 100% des jeunes enquêtés sont unanime sur ce fait.

Malgré les stages d'un an effectués par les personnes interviewées, tous reste encore formels qu'elles rencontrent des difficultés à s'insérer dans la vie active.

Les réponses données des enquêtés aux différentes méthodes de recherche d'emploi

A la question de savoir la méthode utilisée par les enquêtés pour rechercher un emploi, il ressort donc le tableau suivant :

Tableau VI : *technique de recherche d'emploi par les enquêtés*

Techniques de recherches d'emploi	Réponses		Observations
	Oui	**Non**	
Site d'internet d'emploi	63	0	Tous utilisent les sites d'internet dans la recherche d'emploi
	100%	0%	
Petites annonces des presses écrites	63	0	Eux tous également utilisent les petites annonces de presse écrites
	100%	0%	
Réponses à des annonces de recrutements	57	6	Les interviewés utilisent plus également les réponses à des annonces de recrutements
	90%	10%	
Envoi de candidatures spontanées	57	6	90% préfèrent faire de demandes spontanées
	90%	10%	
Relations personnelles ou familiales	44	19	Dans la recherche d'emploi, les relations personnelles jouent une très grande part, confirme les interviewés
	70%	30%	
Les réseaux sociaux	44	19	Les réseaux sociaux sont une voie

	70%	30%	dans la recherche utilisée par les demandeurs d'emploi
Les stages	44	19	70% recherchent toujours des stages. les interviewés trouvent ce procédé utile dans leur quête d'emploi stable
	70%	30%	
ANPE	31	32	Visiblement les interviewés ne passent plus pour la plupart par l'ANPE dans leur quête d'emploi
	49%	51%	

***Source** : enquête*

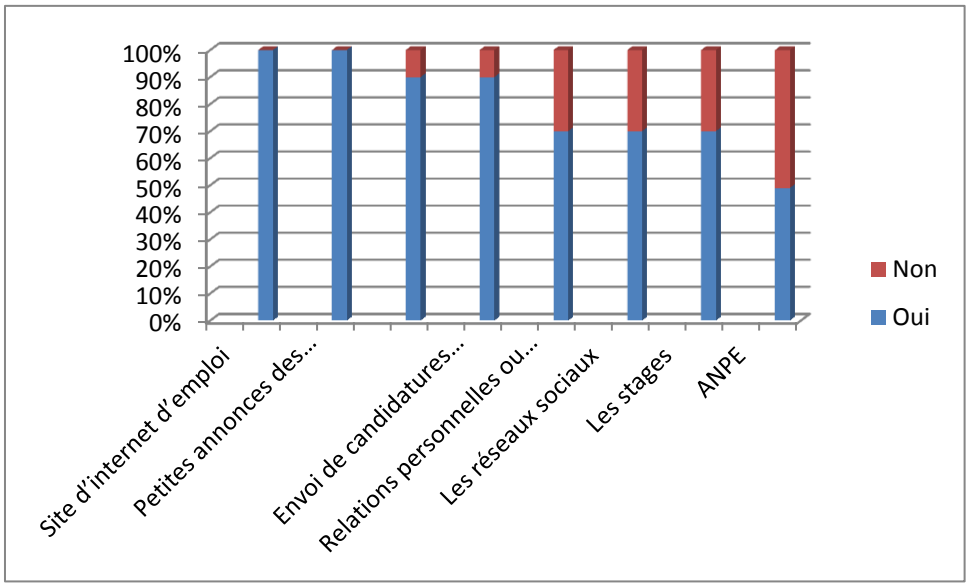


Figure III : Histogramme d'analyse des techniques actuelles de recherche d'emploi

Il est remarqué dans le tableau VI le taux d'utilisation des techniques de recherches d'emploi comme : les Site d'internet d'emploi ; les Petites annonces des presses écrites ; Envoi de candidatures spontanées ; Réponses à des annonces de recrutements ; Les stages ; Relations personnelles ou familiales et Les réseaux sociaux est supérieur ou égal à 70%, tandis que celui de l'ANPE est de 49%. Il est donc constaté que vis-à-vis des primo-demandeurs d'emploi, l'ANPE n'est plus le pôle d'emploi ou la référence en matière de pourvoyeur d'emploi comme son nom l'indique. Le regain dans l'utilisation de l'ANPE comme interface de référence de rencontre entre employeur et employé est un constat.

Les réponses des enquêtés sur leurs Situations socioprofessionnelles actuelles

<u>Tableau VII</u> : Situation actuelle de population enquêtée

Caractéristiques	Effectif	Pourcentage
Stage	6	1O
Vous recherchez un emploi et n'avez pas d'emploi	13	20
Vous avez un emploi et ne recherchez plus un emploi ;	13	20
Vous avez une activité rémunérée mais recherchez toujours un vrai emploi	25	40
Vous avez votre propre entreprise ;	0	0
Vous êtes en formation	6	10
Total	63	100

***Source** : enquête*

Ce tableau montre qu'une bonne partie des enquêtes, avec un pourcentage de 40% exercent une activité de subsistances pour gérer le quotidien mais recherche toujours un emploi correspondant à leur qualification. Avec un pourcentage total de 60% (soit 20% recherche un emploi et n'ont pas d'emploi et ; 40% ont une activité rémunérée mais recherche toujours un vrai emploi), il ressort ici donc que la plupart des enquêtés recherchent toujours un emploi salarié stable contrairement au 20% qui sont en situation stable.

Tableau VIII : *Type de contrat de la population enquêtée*

Caractéristiques	Effectif	Pourcentage
En recherche	6	1O
En emploi CDI	6	10
En emploi CDD avec espoir de CDI ;	6	10
En emploi CDD sans espoir de CDI	13	20
Autres types d'emploi ;	0	0
Stage avec espoir de CDI ;	0	0
Stage sans espoir de CDI ;	0	0
Stage avec espoir de CDD ;	0	0
Stage sans espoir de CDD ;	6	10
Petits boulots en rapport avec l'emploi recherché ;	6	10
Petits boulots sans rapport avec l'emploi recherché	20	30
Total	63	100

Source *: Enquête*

Il est remarqué dans le tableau VIII que seul 10 % de la population enquêtée jouissent d'une situation stable celui d'un contrat à durée indéterminé. Les 90% restant sont toujours dans une situation précaire de recherche d'emploi, durable et conforme à leur profil.

Les réponses des enquêtés sur l'adéquation des postes occupés /formations obtenues

Tableau IX *: Correspondance Poste /Formation*

Rubriques	Effectifs	Pourcentage %
Tout à fait	13	20
Pas vraiment	25	40
Retour en formation	6	10
Stage et sans activités	19	30
Total	63	100

Source *: Enquête*

Dans le tableau IX, la majorité des primo-demandeurs d'emploi enquêté travaillant occupent un poste qui n'est pas vraiment en adéquation avec leur formation de base. Cela se constate aisément avec la figure 1.

Les tableaux (VII ; VIII ; IX) nous montrent que les 60% en emploi c'est-à-dire en CDI et CDD, 40% exercent une activité qui ne cadre pas vraiment avec leur formation et expérience professionnelle reçu du Programme PAES de l'ANPE. Il apparait donc que le stage ou l'expérience professionnelle obtenue du PAES de l'ANPE n'est un véritable facteur permettant de s'insérer professionnelle pour un emploi en adéquation avec sa formation de base.

b. Présentation et analyse des données relatives aux stratégies d'insertion socioprofessionnelle élaborées au sein du PAES

Les réponses des enquêtés au sujet des Mesures d'insertion professionnelle de l'ANPE

***Tableau X** : Opinion des enquêtés sur l'accompagnement de l'ANPE*

Opinions	Effectifs	Pourcentage	cumul
Pas utile	6	10	50
Pas très utile	25	40	
Assez utile	13	20	50
très utile	19	30	
Total	63	100	100

***Source** : Enquête*

Le tableau X montre que 50% des bénéficiaires du PAES ne trouvent pas utile les différentes mesures d'insertion professionnelle élaborées au sein de l'ANPE. La moitié considère que l'ANPE perd peu à peu sa crédibilité auprès de sa population cible, dans son objectif d'être une plateforme où se rencontre recruteur et chercheur d'emploi.

La plupart des Directeurs des Ressources Humaines interviewés ont été aussi d'avis avec les bénéficiaires du PAES que certaines restructurations doivent être faites en ce qui concerne la mise en œuvre des programmes de l'ANPE en général. Pour ce qui est du PAES en particulier, ils ont fait quelques suggestions telles que :

- Une progression du statut de stagiaires ANPE peut à peu à un statut d'agent occasionnel ou contractuel du fait du manque de personnel dans les administrations publiques et autres ;
- Le suivi spécifique de chaque stagiaire jusqu'à leur insertion définitive ;
- La reconversion des stagiaires dans d'autres activités porteuses d'avenir.

Analyse du taux de pré-insertion des jeunes

***Tableau XI** : taux pré-insertion*

Rubriques	Effectifs
Candidats enregistrés	630
Candidats ayant effectués le stage	150
Pourcentage (%)	24%

***Source** : ANPE*

Le tableau XI montre que sur les 634 personnes préalablement inscrites seul 150 ont bénéficié du Programmes d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES) donc 24% des inscrits. Visant son objectif de faciliter la pré-insertion des jeunes primo-demandeurs d'emploi dans les administrations, on constate que moins de 50% des ayants droit à ce programme, n'en bénéficie pas.

Les réponses des enquêtés au sujet des formations données par l'ANPE

***Tableau XII** : Formations reçues*

Opinions	Effectifs	Pourcentage%
Oui	50	80
Non	13	20
Total	63	100

***Source** : Enquête*

Ce tableau montre que 80% des primo-demandeurs ont reçu des formations dispensées par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE). Ces formations sont notamment :

- ✓ les techniques de recherche d'emploi (TRE) ;
- ✓ techniques de valorisation de l'emploi et
- ✓ autres

Le tableau plus haut montre que la majorité des stagiaires ont reçue des formations avant l'immersion en stage, ainsi celui en dessous nous montrera l'importance et l'utilité de cette formation sur l'employabilité de ses stagiaires.

***Tableau XIII** : Formation reçue et employabilité*

Opinions	Pas utile du tout	Pas très utile	Assez utile	très utile	Total
Effectifs	0	6	6	51	63
Pourcentage%	0	10	10	80	100

***Source** : Enquête*

Soit 80% des enquêtés donc la majorité, trouvent ces formations nécessaire à les rendre plus aguerrir sur le marché de l'emploi.

Cependant des reproches ont été faites par les enquêtés à l'endroit du programme PAES et consignées ci-dessous :

- Faible taux d'insertion de la majorité des enregistrés à ce programme ;
- Manque de grilles de sélection formalisées basé sur le programme;
- Durée du stage trop insuffisant;
- Manque d'un dispositif de certification des expériences acquises ;
- Manque de tuteur de stage ;
- Manque de projet professionnel formalisé chez les primo-demandeurs ;
- Stages peu orientés vers les entreprises privées ;
- Difficultés d'embauche dans les entreprises après le stage ;
- Retard dans le paiement des allocations ;

- Inexistence de dispositif d'acquisition de compétences techniques dans le domaine de la création d'entreprise ;
- Durée relativement longue pour le financement des projets (une moyenne de plus de 6 mois d'attente) ;
- Manque de dispositif d'aide à la formation complémentaire ;
- La non - responsabilisation des primo-demandeurs…

Les réponses des enquêtés au sujet Suivi/Evaluation des stagiaires

Le Programme d'Appui à l'Emploi Salarié a pour objectif d'optimiser les chances des primo-demandeurs dans leur quête d'emploi stable et durable. En les offrant ces stages d'un an renouvelable une seule fois maintenant au lieu de six mois renouvelable une fois, l'ANPE se veut un laboratoire d'emploi.

- **Pendant le stage**

***Tableau XIV** : Adéquation poste/ Formations*

Opinions	effectifs	Pourcentage
Oui	38	60
Non	25	40
Total	63	100

***Source** : Enquête*

Ce tableau ci-dessus montre qu'il existe un réel problème de suivi des stagiaires pendant leur mise en stage dans les structures. Ici nous remarquons que 40% des stagiaires ont un réel problème dans l'adéquation du poste occupé et de leur formation de base. Ceci pose un problème de manque de suivi dans l'exécution du programme PAES.

Fiches de suivi des activités effectuées par les stagiaires

Lors de mes entretiens avec les Directeurs des Ressources Humaines, tous ont témoigné suivre particulièrement les différents stagiaires à eux confié par le remplissage d'une fiche de suivi élaborée par la Direction de l'ANPE. Cette

fiche renseigne sur les différentes activités menées par les stagiaires de manière hebdomadaire. Mais tous les bénéficiaires du PAES 2012, pendant ces 12 mois de stage n'ont pas reçu la visite d'un Conseiller à l'Emploi.

Il faut noter que cette fiche en question n'est nullement utilisée pour le suivi proprement dit des stagiaires, mais pour leurs permettre de rentrer en possession de leur allocation lors de la présentation de celle-ci au guichet de l'ANPE. Donc on peut conclure que cette fiche de suivi n'en est pas une.

- **Après les stages**

***Tableau XV** : Suivi des enquêtés après le stage*

Opinion	effectifs	Pourcentage
Oui	0	0
Non	63	40
Total	63	100

***Source** : Enquête*

Ce tableau montre que tous les enquêtés sans restriction n'ont pas été recontacté par les conseillers à l'emploi de l'ANPE après leur stage. Cela montre encore une fois qu'il n'y aucun suivi évaluation des stagiaires bénéficiaires de ce programme.

En outre sur les 150 primo-demandeurs d'emploi insérés par le PAES pour les stages, nous ne sommes pas en mesure de donner avec certitude le nombre ayant terminé effectivement les 12 mois (1 an) de stage. Il n'existe aucune base de données à l'agence de l'ANPE ATL/LIT pour nous renseigner sur la question.

Les stratégies élaborées au sein du PAES ne sont pas assez performantes pour une insertion professionnelle effective des primo-demandeurs, car après les formations et la mise en stage, il n'y a plus de suivi, d'évaluation et de mise

en condition des bénéficiaires du programme. Après le faible taux de pré-insertion, on ne soucie plus de leur devenir.

***Tableau XVI** : provenance des offres*

Provenance	**Oui ANPE**	**Autres**	**Totale**
Effectifs	6	57	63
Pourcentage%	25	75	100

***Source :** Enquête*

Du tableau XVI, il ressort que la plupart des offres d'emploi reçu par les enquêtés pendant leur stage peu proviennent de l'ANPE.

Après le stage, plus de la moitié des enquêtés sont retournés à l'ANPE dans la quête de recherche de situation stable Mais à la question combien d'entretien ont-ils passé avec les Conseillers à l'emploi, la plus grande majorité ont répondu par la négation. Les enquêtés n'ont pas eu d'entretien avec les conseillers après le stage pour recevoir des Appui-conseil ou des mises en relation.

100% des enquêtés n'ont plus été recontactés par les Conseillers pour des offres d'emploi provenant de l'Agence, alors que le stage ne devrait pas être la finalité mais le début d'une insertion durable et réussit.

CHAPITRE 4 : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS

Ce chapitre sera consacré à la discussion obtenu au cours de notre enquête afin de voir la capacité du PAES en matière d'insertion des jeunes en milieu socio professionnel et la stratégie lui permettant de garantir un emploi stable et durable. Aussi au regard des insuffisances qui pourront être observées, de faire quelques recommandations et suggestions afin de contribuer à l'amélioration du programme dans ses objectifs d'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés et la réduction du chômage.

4.1. DISCUSSIONS

a. Facteurs limitant l'insertion des demandeurs d'emploi

Les fiches de recherche d'emploi et CV des primo-demandeurs consultés, ainsi que l'analyse des offres d'emploi et les entretiens avec les primo-demandeurs et avec les Directeurs des ministères ont confirmés que les difficultés d'insertion professionnelle des primo-demandeurs d'emploi sont dues aux conditions d'accès à l'emploi. La plupart de ces demandeurs ont entre 20 à 35 ans et dispose d'une solide formation professionnelle. Mais nos constats nous permettent de faire observer que malgré la qualification professionnelle, les primo-demandeurs après une année de stage professionnelle rencontrent des difficultés d'échecs à l'emploi. L'une des causes de cette situation est le caractère très théorique des formations académiques et ne sont pas toujours adaptés aux besoins du marché de l'emploi. Ce qui explique l'inadéquation entre le travail actuel des bénéficiaires et leurs qualifications (tableau VIII). Le marché d'emploi d'après les enquêtés est également plus relationnel (tableau VI). L'Etat devra agir pour mieux orienter les formations et les rendre plus pratiques.

De même, l'analyse personnelle de 10 offres du Journal « Le Matinal » et des offres reçues ces trois derniers mois montrent qu'en dehors de la formation, un

minimum de 2 ans d'expériences et des habiletés comportementales en rapport avec le poste sont exigés. On constate malheureusement que les primo-demandeurs sont loin de remplir les conditions exigées sur le marché de l'emploi. La majorité des primo-demandeurs ont eu à passer des entretiens d'embauche mais peut satisfont aux conditions d'accès au marché de l'emploi.

Le fait que les primo-demandeurs d'emploi soient confrontés à certaines difficultés handicape leur employabilité. Voilà quelques difficultés identifiées au cours de l'enquête. Il s'agit de :

- ✓ Difficultés techniques :
  - Manque de formation recherchée sur le marché de l'emploi ;
  - Formation peu pratique qui handicape l'obtention d'un emploi ;
  - Inexistence ou manque d'expériences professionnelles qualifiantes;
  - difficultés d'accès aux stages et ce en rapport à leur domaine de formation.
- ✓ Difficultés financières :
  - Manque de moyens financiers pour réaliser une formation professionnelle recherchée par les entreprises ;
  - Manque de moyens financiers pour une formation complémentaire;
  - Manque de soutien financier pour honorer un stage non rémunéré ;
  - Manque de moyens pour une recherche active et efficace de l'emploi (difficultés pour se déplacer, se documenter, pour faire la saisie des outils de recherche d'emploi...).

- ✓ Autres difficultés :
    - Manque ou inexistence d'orientation professionnelle ;
    - Inexistence de projet professionnel voire celui formalisé ;
    - Manque d'encadrement.

L'analyse de l'employabilité des primo- demandeurs d'emploi de l'ANPE révèle des facteurs limitant pour ces derniers qu'il convient d'exposer en recourant à quelques théories.

b. Les facteurs limitant l'insertion des primo-demandeurs

i. La faiblesse du capital humain

Le capital humain est d'une importance primordiale dans les perspectives d'embauche du chercheur d'emploi quelque soit sa catégorie. Dans le tableau VI, les primo-demandeurs d'emploi sont unanimes sur un réseau relation pour décrocher un emploi. Alors que nos entretiens révèlent que les primo-demandeurs ont un niveau faible de capital humain et mieux une composition incomplète (formation inadaptée, expérience professionnelle d'un an insuffisant…). Il serait utile ici d'apporter quelques éclairages sur la théorie du capital social.

Le concept du capital humain fit son apparition dans les sciences de gestion et précisément en comptabilité entre 1960-1970 grâce aux travaux de Becker G. (in N'Gatier, 2006, P32) dont l'objectif était d'intégrer les ressources humaines dans les actifs de l'entreprise. L'être humain est considéré comme un actif ayant une valeur monétaire caractérisée par l'ensemble de ses aptitudes, ses connaissances et son savoir-faire. Il doit faire l'objet d'un investissement et des dépenses d'entretien qui procurent des avantages aux entreprises qui l'emploient. Le capital humain se définit alors comme «l'ensemble des capacités productives

qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire etc ... ou encore la détention d'un savoir, d'une expérience concrète, d'une technologie d'organisation, de relations avec les clients et de compétences professionnelles qui confèrent un avantage compétitif sur le marché » (Delaunay, 2004, P6).

Comme composantes du capital social, nous avons, l'éducation et la formation au sens large, les formes d'acquisition d'expériences, la santé (élément clé du développement et du bien-être physique et mental des individus) et tous autres facteurs permettant aux individus de bien produire (par exemple l'environnement de travail), Gazier (1992) in N'Gatier (2006, P6).

Schultz (1961) et Becker (1964) in Samier (1991-1992) considèrent le capital humain comme facteur incontournable de productivité et de performance des entreprises et de compétitivité pour les salariés (employabilité et bonne rémunération). Ils proposent une méthode d'activation à travers des investissements dans le recrutement, la formation, l'apprentissage des tâches et d'organisation du travail. Comme le confirme un rapport de l'OCDE en 1998 le stock de capital humain de la population en âge de travailler est mesuré à travers trois éléments : le niveau de formation, les qualifications directes par les tests ou des entretiens, et la valeur de ce capital sur le marché eu égard aux niveaux de rémunération. Par exemple, comme l'indique le rapport de l'OCDE (1998), les personnes ayant un niveau de formation inférieur au second cycle du secondaire passeront deux fois plus de temps au chômage pendant leur vie active que les diplômés des enseignements supérieurs. Malgré l'importance du capital humain, l'on ne saurait s'en tenir à lui seul pour décrocher un emploi.

ii. Le capital social

Le capital social apparaît de plus en plus comme l'un des facteurs clé de l'employabilité car, les connaissances et les capacités théoriques restent insuffisantes pour décrocher un emploi. Il est défini comme « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissances et d'inter-reconnaissances » Bourdieu in De Coster (1999, p99). En d'autres termes c'est le capital relationnel dont dispose durablement chaque individu aux plans politique, professionnel et culturel et dont il peut tirer profit professionnellement ou non. Par conséquent, cela lui confère un pouvoir qui n'est rien d'autre que la capacité à influencer autrui ou les choses. Cependant ce capital fait généralement défaut aux demandeurs d'emploi. Les résultats de l'enquête (*Tableau VI)* ont montré que les demandeurs d'emploi restent unanimes sur l'importance du capital social dans la recherche d'emploi. Malheureusement, la grande majorité reconnait ne pas en disposer, ce qui constitue pour eux, un frein à l'obtention d'un emploi. Très peu sont membres d'une association et y restent actifs. Ces derniers ne se sont pas non plus organisés en association en vue de travailler à leur employabilité. La plupart des primo-demandeurs ayant bénéficié d'un stage académique ou professionnel affirment l'avoir obtenu grâce à un parent ou un ami. Le capital social représente « l'ensemble des ressources relationnelles que les acteurs individuels peuvent mobiliser à travers leurs réseaux de relations sociales » (Bourdieu et Wacquant, 1992, Colemen, 1990, Putman, 1995) in Arregle , Phillipe, (1998, p2). De même,Nahapiet et Ghoshal (1998) reconnaissent l'importance du capital social pour l'entreprise et pour le salarié et confirment son impact sur le capital Intellectuel d'une entreprise représentée par les savoirs et capacités d'apprendre des membres, qui favorisent les échanges. Ils opèrent une analyse du capital social selon trois dimensions :

- la dimension structurelle : réseau formé par les relations entre les acteurs ;

- la dimension relationnelle : nature des relations que les acteurs développent entre eux à travers leur histoire, leur sentiment d'obligation, de confiance, de normes...
- la dimension cognitive : ressources fournissant une représentation partagée et un système de représentation entre les acteurs. Par exemple un langage partagé, des codes, des histoires ou expériences communes.

Toutes ces composantes du capital social sont constituées grâce à des facteurs favorables comme le temps, l'interdépendance, les interactions et l'accessibilité (par droit de sang ou ascription), Nahapiet et Ghoshal, (1998). Par exemple sans interaction les relations disparaissent. La coopération au sens du réseau social se nourrit de contacts, de dialogues réguliers, autrement dit de sociabilité entre les membres du réseau. On peut affirmer aisément que le réseau relationnel, les réseaux de contacts, les réseaux de connaissances, de savoirs et de compétences auxquelles appartient l'individu dépassent largement le simple investissement en formation.

iii. L'incapacité à la recherche d'emploi des primo-demandeurs

Face aux exigences nouvelles et fluctuantes du marché de l'emploi, la recherche de l'emploi ne saurait relever de l'improvisation. Elle requiert des aptitudes et des attitudes voire une technicité comparable à une prospection commerciale. Heureusement, 80% des primo- demandeurs comme le confirment nos enquêtes possèdent ces aptitudes en a croire les réponses consignées dans le tableau XIII, qui est un préalable de la formation donné par l'agence aux bénéficiaires du PAES. L'ANPE s'efforce de juguler cette situation par l'organisation mensuelle des formations sur les TRE animée par les conseillers. La mise en pratique de la théorie du « Job search » apparaît comme une solution aux difficultés de

recherche d'emploi. Une démarche qui responsabilise les bénéficiaires du PAES et qui se traduit par :

- la définition d'un objectif professionnel et ou Projet Professionnel;
- l'identification préalable des atouts et faiblesses ;
- la recherche d'informations sur les bassins et nids d'emploi ;
- la connaissance de l'environnement ;
- la maîtrise et la bonne réalisation des supports de recherche d'emploi ;
- la prospection des entreprises ;
- l'identification du salaire de réservation (salaire minimum préfixé pour lequel le demandeur accepte de travailler).

Le « Job search » a un coût en termes de durée, de temps, de moyens de réalisation de dossier et d'interactions avec les partenaires, entrainant ainsi un gain en retour. De même, on peut observer un « chômage de recherche » (Lippman et Mc.call, 1998) in N'Gatier (2006, p 49) qui est la conséquence du refus de l'individu d'accepter un emploi tant que les salaires pratiqués sur le marché de l'emploi ne correspondent pas à « son salaire de réservation ». Ainsi, les diplômés de l'enseignement du supérieur recherchent généralement un emploi en corrélation avec leur niveau de formation et répondant à leur salaire de réservation. Or, très souvent, ce niveau de formation n'est pas celui recherché par les employeurs. Le nombre pléthorique de ces niveaux de formation entraine la dépréciation du salaire de réservation. Par conséquent le marché de l'emploi impose aux jeunes une adaptabilité pour être employable car l'incapacité à la recherche de l'emploi pour faute de moyens et le fait de se fier au salaire de réservation réduisent nombre de demandeurs d'emploi à « un chômage de recherche ». S'il est vrai que le capital humain, le capital social et la capacité à la recherche d'emploi sont importants, il n'en demeure pas moins que la

discrimination à l'embauche d'une catégorie d'individu est réelle et mérite analyse.

iv. La discrimination à l'embauche

La discrimination à l'embauche constitue l'un des freins de l'employabilité des demandeurs d'emploi, corollaire de l'organisation sociale du travail. Cette discrimination peut être positive ou négative selon les critères de choix à savoir : l'âge, le sexe, le statut matrimonial, l'aptitude physique, la situation de nationaux ou d'étranger, le secteur d'activité, le niveau d'instruction...

Par exemple, pour le poste de secrétaire qui nécessite une grande disponibilité (présence au delà des heures réglementaires de travail), les femmes mariées sont de plus en plus discriminées négativement. Avec le développement des nouvelles technologies, certaines formations spécialisées en informatique de gestion sont plus cotées. Les cas de discrimination sont aussi remarquables dans la fonction publique béninoise : 30035 agents dont 21895 de sexe masculin et 8140 de sexe féminin en 2003 (TBE, 2003, p21). Les hommes sont de loin plus nombreux pour la catégorie A : 5852 contre 1346 femmes.

L'employabilité étant « la probabilité que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un » Lebrut, R. (1980-1990) in Certain et Burgat (2007), certains facteurs comme l'âge, la scolarité, l'état de santé, la formation scolaire, professionnelle et académique, la motivation, l'attitude au travail, les mentalités...pourraient impacter cette employabilité (Fontan, 1990). De même, la typologie de l'employabilité de Danvers (2003) : employabilité technologique, économique, socio-industrielle, moyenne et différentielle renforce l'idée de l'existence des formes de discrimination. L'analyse de De Coster (1999) a aussi fait cas des formes de discrimination existantes sur le marché de travail. Il s'agit de :

- la supériorité du travail intellectuel sur celui manuel induite par les divisions manuelles et intellectuelles du travail ;
- la supériorité du travail des hommes sur celui des femmes conséquence de la division sexuelle du travail ;
- la discrimination issue des divisions fonctionnelles et techniques du travail.

v. Le pouvoir financier

Le pouvoir est la capacité d'agir, d'un individu, d'influencer les hommes et les choses et qui tire ses sources de l'information, de l'expertise, des ressources financières, des règles... (Morin, 2004, p39). L'argent est alors l'une des nombreuses sources de pouvoir. Pour preuve, les demandeurs qui disposent de ressources financières, de par leurs conditions sociales et familiales, ont la possibilité de bien de se former dans les meilleures écoles. Ils ont aussi les moyens pour leur recherche d'emploi (frais de dossiers, de déplacement) et arrivent à valoriser leur capital social (membre actif d'un réseau relationnel : association sportive, professionnelle, mystique...). Comme l'affirmait Marx dans ses Grundrisses (1958-1968) in De Coster (1999, p100), « Le pouvoir qu'exerce un individu sur l'activité d'un autre ou sur la richesse sociale, il le tient de ce qu'il est propriétaire de valeurs d'échange, d'argent. Il a ainsi dans sa poche tout son pouvoir sur la société ainsi que ses relations avec elle ».

vi. Les fluctuations du marché de l'emploi

Les fluctuations du marché de l'emploi qui se traduisent par le déséquilibre entre l'offre et la demande constituent un handicap à l'insertion des primo-demandeurs. La division du travail synonyme d'enrichissement (la polyvalence) et d'élargissement (spécialisation) des tâches dans le cadre de l'organisation du travail au sein des entreprises, le pléthore et la dépréciation de certains diplômes,

les nouvelles technologies de l'information, les interactions entre les acteurs du marché (demandeurs, acteurs du système éducatif, employeurs) sont autant d'éléments qui induisent des complexités au niveau du marché de l'emploi. De telles complexités ne sauraient être contrôlées avec une approche adéquationniste emploi-formation (Jose R., 2000, pp 73-83) exposée dans la revue de la littérature. Les différents acteurs ont davantage à gagner à travers une synergie d'actions flexibles.

D'où la nécessité d'opter pour une logique adaptationniste afin d'obtenir les ajustements nécessaires.

Degré de vérification des résultats de la première hypothèse.

La première hypothèse selon laquelle « ***le PAES de l'ANPE ne facilite pas efficacement l'insertion des jeunes dans le milieu socioprofessionnelle*** » se trouve vérifiée, du fait que le problème d'insertion des bénéficiaires du programme demeure toujours.

c. Les forces et faiblesses des stratégies d'insertion professionnelle du PAES

Les stratégies d'insertion professionnelle élaborée au sein du PAES présentent des forces et faiblesses qui ont été identifiées suite à l'analyse des données issues de l'enquête. Ces stratégies présentent les forces ci-après :

- l'appui-conseil des primo-demandeurs écoutés ;
- le renforcement des primo- demandeurs à travers les formations sur les Technique de Recherche d'Emploi (rédaction de CV ; de lettre de motivation ; entretien d'embauche), Techniques de Valorisation du Poste, manuel de l'employeur et à l'initiation à la création d'entreprises ;

- la mise à disposition d'information sur les offres d'emploi et mise en relation;
- l'insertion de certains primo-demandeurs ayant les profils recherchés ; 112 en 2007 et 315 en 2008 ;
- La mise en stage d'emploi salarié des jeunes par an à travers le programme PAES et acquisition d'expériences par ces derniers en vue de l'obtention d'un emploi (3000 primo-demandeurs en 2015);
- La formation de 1000 jeunes promoteurs de projet par an à la création d'entreprises à travers un processus louable très enrichissant pour les bénéficiaires (formation, stage d'immersion) grâce à des modules de formations performants (TRIE, CREE, GERME) du BIT ;
- l'existence de programme de renforcement de capacité (RCDE) capable d'impulser convenablement une formation de renforcement, de perfectionnement et de reconversion à l'endroit des primo-demandeurs d'emploi ;

Le Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES) qui, réorienté, pourra satisfaire les besoins d'employabilité des primo-demandeurs d'emploi. Il est indéniable que l'ANPE, dans sa stratégie actuelle d'insertion professionnelle, constitue le maillon principal eu égard à ses forces dans la chaîne de dispositifs créés par l'Etat béninois. Cependant, il convient de souligner les faiblesses de la stratégie actuelle d'insertion professionnelle développée au sein dudit programme.

- Peu de primo-demandeurs insérés : cela s'expliquent par le fait que ces derniers ne remplissent généralement pas les conditions d'accès à l'emploi identifié plus haut. Malgré les offres d'emploi reçus, l'ANPE a du mal à les insérer du fait du nombre pléthorique des demandeurs d'emploi qui est

largement supérieur à celui de l'offre des institutions publiques pour environ 630 demandeurs en 2012, environ 150 sont insérés,

- La non responsabilisation des primo-demandeurs d'emploi qui se cantonnent dans une logique d'Etat pourvoyeur d'emploi. Par exemple le suivi des TRE pour certains constituent une formalité parce que n'ayant pas compris que cette formation constitue l'une des clés de leur autonomisation sur le marché de l'emploi.
- Le manque de partenariat avec les entreprises privées en vue d'orienter davantage les stages vers les entreprises privées lorsqu'on s'accorde sur le fait que ces dernières permettent l'acquisition d'expériences réelles vendables sur le marché de l'emploi.
- L'inexistence d'un dispositif de certification des stages en vue de faciliter l'accès à l'emploi du jeune.
- Le manque de mesures incitatives à l'embauche.
- La durée insuffisante des stages offerts par le PAES et qui ne permet par d'acquérir une expérience suffisante : un an de stage peut paraître suffisant dans une logique d'insertion professionnelle, où compte tenu des ressources financières limitées, la quantité des stagiaires est privilégiée sur la qualité des stages. Par contre dans la quête de l'employabilité du primo-demandeur, il y a lieu d'offrir environ deux ans de stage de qualité aux jeunes afin de les aider à répondre aux exigences du marché de l'emploi.
- L'insatisfaction des primo-demandeurs par rapport à leur pré-insertion.
- Les difficultés liées à l'orientation professionnelle des primo-demandeurs et précisément de l'accompagnement personnalisé et formalisé de ces derniers : les ressources humaines, financières et matérielles de l'ANPE ne lui permettent pas actuellement de réaliser suffisamment de projets professionnels par an pour les demandeurs d'emploi enregistrés.

- Les handicaps liés à l'offre de formation aux demandeurs d'emploi par l'agence.
- Le manque de compétences techniques par nombre de primo- demandeurs bénéficiaires du PAES lorsqu'ils veulent se convertir en créateur d'entreprise.
- La difficulté liée au suivi informatisé personnalisé du primo-demandeur d'emploi : la recherche de l'employabilité du primo-demandeur d'emploi requiert l'existence d'une base de données informatisée aux fins de suivi du demandeur.
- L'insuffisance du suivi personnalisé en vue d'un développement de l'employabilité du primo-demandeur : quasi inexistence de projet professionnel formalisé en plan d'action personnalisé. Les ressources de l'ANPE ne permettent de s'investir profondément dans la réalisation de projet professionnel formalisé pour chaque demandeur. L'Antenne de Cotonou qui enregistre environ 2500 demandeurs par an, peut-elle accompagner ces derniers à la réalisation de projets professionnels avec cinq conseillers sans oublier les autres activités (mise en relation, prospection, gestion programmes...) !

Voilà quelques forces et faiblesses des stratégies d'insertion professionnelle du PAES de l'ANPE qui montrent sans ambigüité que malgré les efforts déployés jusque-là à travers celles-ci, elles contribuent passablement à l'employabilité et à un emploi stable et durable des primo-demandeurs car, la stratégie actuelle d'insertion reste passive et se limite à une compensation du non emploi par une politique d'offre de stages, de formation et d'appui-conseils. Rechercher et trouver un emploi décent, stable et durable implique pour le « chercheur d'emploi » de remplir des conditions nécessaires à savoir : disposer d'une qualification requise, d'expériences suffisantes de qualité et d'avoir les aptitudes

et attitudes comportementales requises en d'autres terme d'être compétent. Or le PAES de l'ANPE renforcent peu la formation du primo-demandeur, n'offrent pas de stages certifiés encore moins l'expérience requise adéquate. L'éclairage sur un modèle théorique de développement de l'employabilité pourrait nous édifier dans le cadre de la réorientation de la politique de promotion de l'emploi.

i. Employabilité et politique d'activation de l'emploi

Les politiques d'activation de l'emploi constituent un instrument d'orientation et de régulation du marché de l'emploi par l'Etat dont l'efficacité et la cohérence dépendent dans une large mesure du dialogue social, du degré d'adhésion des acteurs économiques et sociaux et de la réforme du système de formation. Introduites en Suède dans les années 1940, inspirées du modèle Rehn-Meidner à l'origine développées dans les années 1940 à 1960 par des économistes syndicaux suédois, Gösta Rehn et Rudolph Meidner, elles ont été popularisées en Europe à partir des années 1980, sous l'impulsion du rapport de l'OCDE sur les perspectives de l'emploi.

Théoriquement, une politique d'activation est guidée par deux principes : la «démarchandisation» et la «remarchandisation » (Polanyi, 1944 ; Esping-Andersen, 1999) in Mathlouth, Mezouaghi (2006, p6). La «démarchandisation» indique le degré de liberté, à travers un transfert de revenus, donnés aux citoyens par les prestations sociales. Les revenus issus en grande partie, des allocations de chômage et de l'aide sociale, mais aussi des allocations familiales et des prestations de vieillesse, de maladie et d'invalidité, donnent aux travailleurs la possibilité de ne pas offrir leur force de travail sur le marché immédiatement après avoir perdu un emploi. La «remarchandisation» peut être définie comme le degré de liberté donné par les politiques publiques aux citoyens en leur permettant de s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail. Les politiques

actives de l'emploi visent à renforcer la remarchandisation, dès lors que les bénéficiaires valorisent leurs compétences en même temps qu'ils accroissent le stock global de compétences.

De telles politiques passent par l'amélioration du cadre macroéconomique, le développement social, la valorisation du capital social, la mobilisation et la redistribution des ressources (création de taxes de financement de l'emploi, création d'emploi, mise en place de régime d'indemnité de chômage, prise en charge de charges patronales par l'Etat...). L'expérience tunisienne reste un exemple de politiques d'activation de l'emploi avec la réduction du chômage à travers 400.000 emplois crées et pourvus de 2002 à 2006.

Degré de vérification des résultats de la deuxième l'hypothèse.

A l'issue de l'analyse, la deuxième hypothèse selon laquelle « **Le stratégie actuelles d'insertion socioprofessionnelle élaboré au sein d PAES ne permet d'avoir un emploi stable et durable** » est vérifiée.

4.2. Recommandations et conditions de mise en œuvre d'une politique de développement d'insertion socioprofessionnelle stable et durable.

a. Recommandations au plan macro

i. Politique de développement d'une formation axée sur la pratique et sur le développement des compétences

Lorsqu'on s'accorde sur l'importance de la formation dans le capital humain, maintes pratiques devront être développées pour renforcer celle-ci.

Nous suggérons :

- l'organisation de réflexions en vue de la définition des axes stratégiques de réalisation de la formation professionnelle axée sur la compétence ;

- la mise en place du cadre institutionnel de création et de contrôle de formations répondant aux besoins du marché ;
- la création d'une meilleure passerelle enseignement et emploi : par exemple le développement des pratiques d'emploi à temps partiel couplé avec l'enseignement en classe (N'Gatier 2006, p72) ;
- la mise en place d'Entreprise d'Entrainement Pédagogique (EEP) qui constitue une interface entre système éducatif et celui productif, modèle de dispositif de formation – emploi développé par la France depuis 1980 et qui fait ses preuves (Frétigné, 2001, pp 67-80) ;
- le renforcement et/ou la restructuration des dispositifs de la formation par apprentissage ;
- la communication et la mobilisation sociale autour de la question de l'employabilité ;
- la création de mesures incitatives par l'Etat en faveur de la formation en entreprise.

ii. Règlementation du marché de l'emploi.

L'on ne saurait rechercher une formation de qualité sans s'intéresser aussi à la réglementation du marché de l'emploi à travers certaines stratégies à savoir :

- la mise en place de mesures incitatives à l'embauche ;
- l'amélioration du cadre juridique en faveur de la protection des primo-demandeurs et demandeurs vulnérables afin de juguler les discriminations du marché de l'emploi
- l'initiation de lois en faveur de la mobilisation de ressources financières en vue de la promotion de la politique de l'employabilité des jeunes ;
- la création de mesures incitatives pour orienter les jeunes vers les filières porteuses, non saturées, répondant aux besoins de l'économie ;
- le développement et la réorganisation des secteurs producteurs de richesses : agriculture, élevage, pêche...

iii. Promotion de l'auto-emploi et de l'emploi salarié

Il a aussi lieu de mettre en place des stratégies adaptées à la promotion des types d'emplois.

- la création des emplois par une politique de l'accroissement et d'incitation à l'investissement : politique de dégrèvement fiscal (réduction de taxes, baisse progressive du taux d'intérêt), N' Gatier (2006) ;
- L'impulsion d'un souffle nouveau aux agences de gestion de l'emploi comme l'ANPE à travers l'assainissement du cadre institutionnel et le renforcement des capacités financières ;
- La promotion des programmes de formation facilitant l'auto-emploi dans les différents ordres d'enseignement ;
- la facilitation de l'accès aux crédits pour la création des PME ;
- la promotion d'une politique de renforcement des compétences professionnelles et entrepreneuriales des jeunes ;
- la sécurisation du foncier en vue de faciliter la création d'entreprises chez les jeunes;
- la valorisation de l'image des métiers jugés peu attractifs à travers des mesures incitatives ;
- le développement d'un dispositif efficace d'orientation professionnelle dans les écoles et universités;
- Le développement des activités du secteur primaire jusque - là restées en veilleuse : l'agriculture, l'élevage, la pêche...

Au plan micro, diverses actions méritent d'être mises en œuvre.

b. Recommandations au plan micro : politique d'activation de l'employabilité des demandeurs d'emploi

Réformes internes globales possibles au sein de l'ANPE

Face aux exigences du marché de l'emploi et aux exigences des entreprises en quête de main d'œuvre qualifiée, expérimentée, pragmatique et flexible, il y a lieu pour l'ANPE de redynamiser ses stratégies afin d'être le guichet central d'insertion professionnelle et de d'employabilité. Il s'agira de faire de l'ANPE une agence capable d'impacter les potentialités des jeunes et d'offrir aux entreprises, les compétences recherchées. A cet effet une vision à long terme, décennale axée sur l'employabilité des primo-demandeurs et demandeurs mérite d'être développée et soutenue par les pouvoirs publics et les autres acteurs de l'emploi. Pour ce faire, on pourrait ouvrir quelques pistes :

- Adopter véritablement une politique d'employabilité en créant un cadre institutionnel d'activation de cette politique : réorientation du plan de développement stratégique de l'ANPE, révision des statuts et autres bases institutionnelles de l'ANPE;
- Développer une communication sociale autour de l'activation de la politique d'employabilité ;
- Renforcer et accroître l'autonomie financière de l'ANPE : susciter des ressources issues de la solidarité nationale (la contribution de la taxe professionnelle, de la taxe d'apprentissage ou celle de la CNSS pour le financement direct de l'ANPE...) ;
- Améliorer l'autonomie professionnelle de l'Agence par le renforcement des capacités et des compétences internes pour faire face à la politique d'activation de l'employabilité notamment dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'évaluation des compétences, de l'ingénierie de la formation, de ingénierie de l'insertion ou de l'employabilité ;
- Promouvoir une politique de bonne gestion des compétences internes ;
- Mettre en place un dispositif d'employabilité par catégorisation des demandeurs sans oublier des couches vulnérables ;
- Créer des projets de valorisation des petits métiers ;
- Mettre en place au sein de l'ANPE, un système axé sur le développement des compétences des demandeurs d'emploi afin d'offrir aux entreprises des compétences recherchées ;
- Améliorer le dispositif d'acquisition d'expériences des demandeurs ;
- Réaliser le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois du Bénin;
- Développer un système de tutorat des jeunes ;
- Activer le partenariat avec les acteurs de l'emploi : les entreprises privées et publiques, les cabinets de recrutement et de formation, les centres d'orientation, les collectivités locales, les partenaires institutionnels... ;
- Améliorer le dispositif d'accompagnement et d'orientation professionnelle;
- Autonomiser les antennes de l'ANPE et les doter de moyens adéquats (financiers, matériels et humains...) afin d'en faire de véritables centres de ressources pour les demandeurs d'emploi ;
- Renforcer le dispositif de collecte et de traitement statistique des informations sur l'emploi;

- Créer et accompagner des centres de ressources à travers un partenariat par objectif ;
- Renforcer les partenariats entre les anciens guichets de l'ANPE, réorienter le partenariat vers l'employabilité des jeunes avec un dispositif de motivation et d'évaluation des centres.

c. Actions spécifiques

L'opérationnalisation d'une politique d'activation de l'employabilité des primo-demandeurs passe par certains axes.

Axe 1 : Mettre en place une base de données et un fichier opérationnel actualisé de suivi effectif des demandeurs de l'ANPE

- ✓ définir les composantes de la base avec la collaboration des acteurs ;
- ✓ acquérir des matériels informatiques ;
- ✓ développer d'un système de protection de la base de données.

Axe 2 : Promouvoir l'orientation professionnelle et l'accompagnement personnalisé des primo-demandeurs et demandeurs

- ✓ Renforcer les compétences internes en orientation professionnelle, en gestion des compétences, et en prospection des opportunités... ;
- ✓ Dynamiser le processus d'orientation professionnelle : rendre obligatoire les pratiques de réalisation de projet professionnel, de bilan personnel et bilan de compétences aux demandeurs, subordonner ces outils au bénéfice des programmes ;
- ✓ Développer un mécanisme de suivi personnalisé du demandeur : réalisation de projet professionnel, suivi à travers une base de données informatisées ;
- ✓ Renforcer la réalisation des ateliers d'accompagnement à la recherche d'emploi ;
- ✓ Revaloriser les métiers de conseillers en orientation.

Axe 3 : Renforcer le dispositif de mise en relation, d'offre de stage, de formation et d'emploi.

- ✓ Renforcer la pratique de stages professionnels, d'acquisition d'expériences en entreprises : contrat de qualification professionnelle de 2 ans en entreprises privées et publiques assortie de certificat de qualification;
- ✓ Développer une politique de certification des stages de l'ANPE avec la mise en place du dispositif adéquat ;
- ✓ Initier des mesures incitatives de pré-insertion et d'embauche des demandeurs dans les entreprises ;
- ✓ Appuyer les demandeurs pour l'acquisition d'une formation qualifiante (initiale, de perfectionnement et de reconversion) afin de supprimer l'écart entre les qualifications disponibles et celles requises.

Axe 4 : Mettre en place des centres de ressources

- ✓ Les centres de ressources revêtiront deux formes : les centres de ressources internes logés au sein de l'ANPE et précisément dans les antennes et des centres externes (partenariat ANPE et centres d'orientations, cabinets, mairies...)
- ✓ Créer un espace de documentation;
- ✓ Créer un espace d'échanges (offres et demandes) ;
- ✓ Doter les demandeurs d'emploi d'espaces informatiques pour la saisie de leurs documents fondamentaux (CV, supports...) ;
- ✓ Doter les antennes de moyens adéquats pour abriter les espaces de ressources.

d. Réformes spécifiques aux programmes

Il a y lieu d'améliorer les programmes dans une logique d'employabilité.

Concernant le programme PAES, il y a lieu d'accorder des stages à au moins 3000 bénéficiaires par an, de passer à 2 ans de stage afin de faire acquérir à ces derniers le minimum d'expériences exigées sur le marché de l'emploi, et de créer un dispositif de certification des stages sans oublier le suivi-évaluation des bénéficiaires et du programme.

S'agissant des autres programmes tels que le PAEI et le RCDE, il est nécessaire en ce qui concerne le PAEI d'introduire un volet « renforcement des

compétences professionnelles » pour consolider la formation entrepreneuriale réalisée jusque -là. Il importe de mieux catégoriser les bénéficiaires pour leur assurer une meilleure formation, et de renforcer le dispositif de suivi-évaluation des bénéficiaires et du programme.

Pour ce qui est du programme RCDE, il importe d'accroitre le nombre de bénéficiaires selon les besoins, de diversifier les différentes formations, de nouer des partenariats avec des centres de formations en vue de garantir une formation de qualité aux bénéficiaires, de développer des partenariats avec les institutions financières pour la mise en œuvre d'un système d'octroie de crédit à la formation subventionné et remboursable par le jeune après obtention d'un emploi. L'opérationnalisation de ces propositions nécessite l'accroissement des ressources financières de l'ANPE ainsi qu'une réorganisation structurelle et organisationnelle.



L'Etat béninois, depuis l'adoption de sa première Politique Nationale pour l'Emploi en 1996, a jusque-là mis en œuvre des orientations stratégiques d'insertion professionnelle qui autonomisent peu les demandeurs d'emploi, les rendant peu responsables de leur capacité d'insertion socioprofessionnelle.

L'ANPE, l'un des dispositifs d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi développe depuis 2004 différentes mesures d'insertion professionnelle à l'endroit des demandeurs d'emploi et primo-demandeurs, leur offrant ainsi une orientation professionnelle, un stage, une formation ou un emploi à travers des programmes. Mais force est de constater que les résultats issus de la mise en œuvre de ces mesures restent mitigés. L'analyse de l'employabilité des primo-demandeurs a permis de constater que des difficultés d'insertion professionnelle du PAES rencontrées par ces derniers se justifient par le fait qu'ils ne remplissent pas les conditions d'accessibilité à l'emploi ; ils manquent de qualification requise, d'expériences professionnelles recherchées, de compétences techniques et d'habiletés comportementales...Il ressort que les programmes de l'ANPE en l'occurrence du PAES ne favorisent pas assez le développement de l'employabilité des primo-demandeurs.

La présente étude a permis d'identifier certains facteurs qui influent sur l'employabilité de primo-demandeurs à savoir : la faiblesse du capital humain et social, l'incapacité à la recherche d'emploi, la discrimination à l'embauche, le pouvoir financier et les fluctuations du marché de l'emploi.

Afin d'impacter favorablement sur l'employabilité des primo- demandeurs, nous avons formulé quelques recommandations aux niveaux macro et micro :

- développer une politique de formation axée sur la pratique et sur le développement des compétences ;
- mettre en place un mécanisme de réglementation du marché de l'emploi;
- renforcer les mécanismes de promotion effective de l'emploi indépendant ou salarié ;
- adopter de nouvelles réformes d'activation d'une politique d'employabilité des demandeurs d'emploi ;
- améliorer les mesures existant en leur imprimant une dynamique d'employabilité ;
- initier de nouvelles actions capables de concourir à l'employabilité des demandeurs d'emploi.

La mise en œuvre de ces propositions non moins ambitieuses nécessite la collaboration et l'implication effective des différents acteurs de l'emploi (Etat, Entreprises, Demandeurs d'emploi). Offrir un emploi décent et durable aux jeunes, demeure une volonté politique qui nécessite l'activation de stratégies réelles d'employabilité des demandeurs d'emploi. Une pareille stratégie permettra à coup sûr le façonnement d'une nouvelle race de chercheurs d'emploi employables, plus autonomes et par conséquent, la production de véritables acteurs de leur évolution professionnelle.

A cet effet, il y a lieu pour l'ANPE de réorienter ses stratégies actuelles en faisant sienne l'adoption et l'expérimentation d'une réelle politique d'employabilité des demandeurs d'emploi.

Il importe de souligner que la mise en œuvre d'une nouvelle orientation axée sur l'employabilité des demandeurs d'emploi à l'ANPE pourrait induire des ressources financières et matérielles supplémentaires de même que des changements au niveau du modèle organisationnel en cours actuellement au sein de l'agence. Par ailleurs, nous suggérons que des études soient faites dans ce sens en vue d'optimiser les recommandations formulées.

BIBLIOGRAPHIE

- ADOMOU, P-C. (2007) L'orientation professionnelle après le BAC, Editions Star, Economica, 143 pages ;
- Alafi 2025 ;
- BARREYRE, J-Y. Le dictionnaire critique d'action sociale ;
- CITEAU, J-P. (1994) Gestion des ressources humaines : principes généraux et cas pratiques, 4ème édition, Armand Colin, Paris, 227 pages ;
- CHABI, I. (2011) « Les politiques et Programmes d'Emploi au Benin : Analyse critique et Perspectives » Psychologie de la vie sociale et professionnelle ;
- Charte nationale pour l'emploi (2008), ministère chargé de la micro-finance et de l'emploi des jeunes mars 18 pages ;
- COUPPIE, T. et MANSUY, M. (2001), L'insertion professionnelle des débutants en Europe : Des situations contrastées ;
- De COSTER, M. (1999) Sociologie du Travail et gestion des ressources humaines, 3ème édition, De Boeck, 290 pages, Chapitre I, II, III, IV.
- Décision N°096-2004/ANPE/DG/CDS/SP du 23 octobre 2004 portant structuration, missions, attributions et fonctionnement des antennes départementales ou régionales de l'Agence Nationale Pour l'Emploi.
- Décision n°098-2004/ANPE/DG/SA/CDS du 20 Août 2004 portant organisation, attributions et fonctionnement des services de l'Agence Nationale Pour l'Emploi ;
- Décret n°2003-224 du 07 juillet 2003, portant approbation des statuts de l'ANPE, 17p ;
- Décret N° 2003-2324 du 07 juillet 2003 portant création de l'Agence Nationale pour l'Emploi en 2003 ;
- DODJO, H. (2002) Guide d'orientation : Quel emploi pour les jeunes d'aujourd'hui ?, 1ère édition, Cotonou, 79 pages.

- EDJELLE-AHOUANSOU, Y. (2006) « L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et l'insertion socioprofessionnelle des primo-demandeurs d'emploi au Bénin », Mémoire de Master 2 GRH, IIM, Cotonou, 89 pages.
- FOURNIER, G. et MONETTE, M. (2000) L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ? Les Presses de l'Université de Laval, Québec, 195 pages.
- GBOGBANOU, D. (2002-2003) « La gestion du changement des valeurs dans le cadre de la promotion de l'emploi au Bénin », Mémoire de Cycle 2 ATSS option Administration Générale, ENEAM, Cotonou, 84 pages.
- GRATWITZ, M. (1999) Lexique des sciences sociales, 7ème édition, Dalloz, 423 pages.
- IDRIS : Index International et Dictionnaire de la Réadaptation et de l'Intégration Sociale
- JOSE R. (2000) Disparition ou transformation des formes de l'emploi ? CRIEVAT-LAVAL, Quebec pages 82
- Journal l'indépendant
- KIANDO, P.I., (2003-2004) « Le processus de socialisation des nouveaux employés de la BOA-BENIN », Mémoire de Master 2 GRH option Management, ENEAM, Cotonou, 64 pages.
- LABRUFFE, A. (2007) La gestion des Compétences : 60 tableaux de bord, 3ème édition, AFNOR, Paris, 231pages.
- La revue l'Actualité des services aux entreprises dans son numéro 25 intitulé «l'insertion des jeunes en Afrique subsaharienne De quoi parle-t-on ?» de juin 2013
- Les actes du forum national sur l'emploi des jeunes MCPMEEJF (2007) P64
- le tableau de bord (2008)

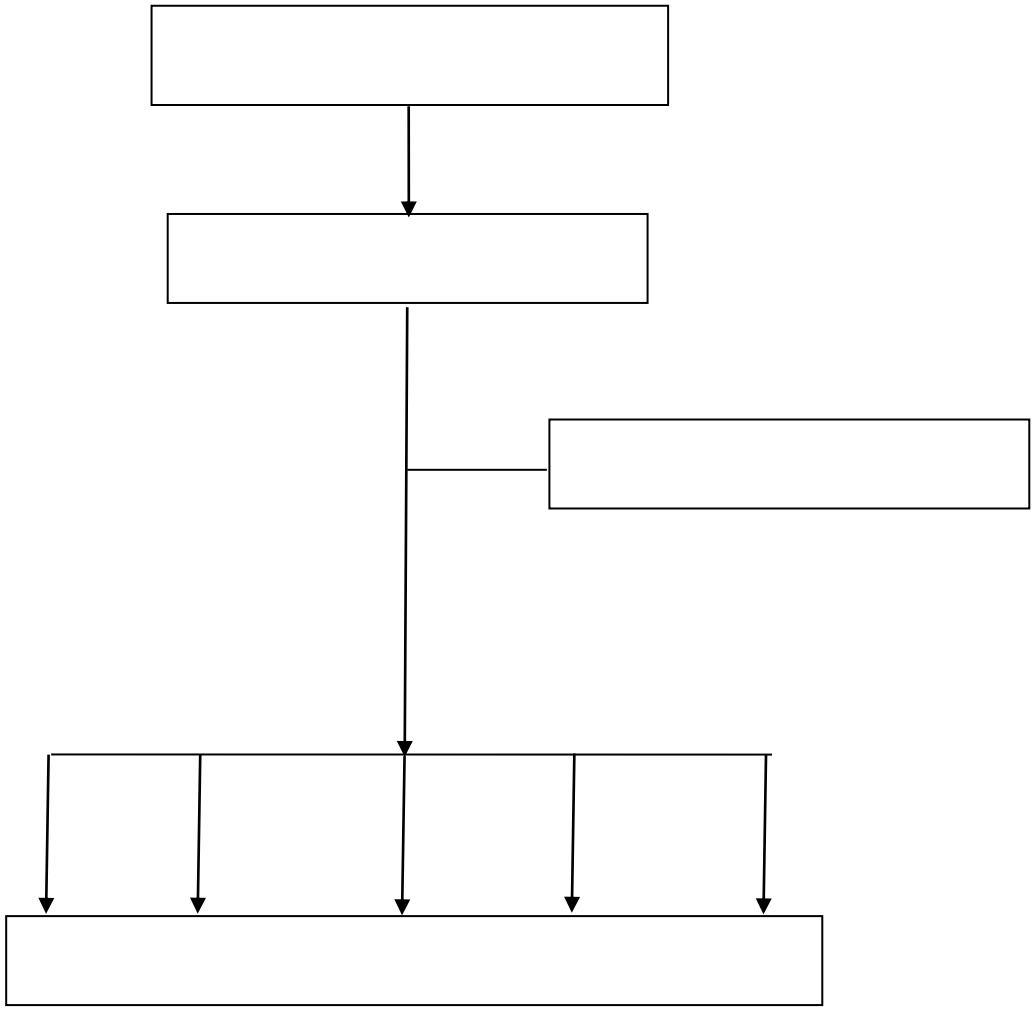
- Le Plan National d'actions 2012-2016 de la politique Nationale de l'Emploi (PNAE)
- LECOEUR, E. (2008) Gestion des Compétences : Le guide Pratique, 1ère édition, De boek, Bruxelles, 217 pages.
- L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques in Tiers-Monde. 1994, tome 35 n°140.
- Loi n°90-32 du 11 décembre 1990, portant Constitution en République du Bénin.
- Loi n°98-004 du 27 juillet 1998, portant code du travail en République du Bénin.
- LORIOL, M. (1999) (sous la direction de), Qu'est-ce que l'insertion, Edition le Harmattan.
- MORIN, J-M. (2004) Précis de Sociologie : Repères pratiques, 1ère édition, Nathan, 159 pages.
- N'GRATIER, A. (2006) Employabilité des jeunes en Côte d'Ivoire, DEA, Université d'Abidjan. 2006. www.memoire.oneline
- Note de service n° 30/ANPE/DAF/SRH du 24 Octobre 2005 portant fixation des éléments de rémunération applicables au personnel de l'ANPE.
- PELISSIER, J. (1999) Le droit de l'emploi, 4ème édition, Dalloz, Paris, 1154 pages.
- PERETTI, J-M. (2008) Dictionnaire des ressources humaines, 5ème édition, Vuibert, Paris, 287 pages.
- PERETTI, J-M. (1987) Gestion des ressources humaines, 8ème édition, Vuibert, Paris, 285 pages.
- PIRIOU, J-P. (2004) Lexique des sciences économiques et sociales, 7ème édition, La Découverte, Paris, 222 pages.

- USUNIER, J-M. et EASTERBY-SMITH, M. et THORBE, R. (1993) Introduction à la recherche en gestion, 8ème édition, Economica, Paris, 219 pages.
- SALAN Pascal, (2008) « Opinion des étudiants en fin de formation face au marché de l'emploi au Benin : cas des étudiants de la Flash » Psychologie de la sociale et professionnelle, 78 pages.
- SOUMAHO, E. O., (2004-2005) « L'insertion professionnelle des diplômés de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature : caractéristiques et perspectives », Mémoire de Master II GRH option Management, ENEAM, 68 pages.
- VERNIERES, M. ; FOURCADE B. ; Paul J.-J «L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques ».



LISTE DES ANNEXES

Annexes	Pages
1- Organigramme de l'antenne ATL/LITT	79
2- Fiche d'enregistrement des demandeurs d'emploi	
3- Questionnaire au profit des demandeurs d'emploi	80
4- Grille d'entretien au profit des Conseillers à l'Emploi	
5- Grille d'entretien au profit des Directeurs des Ressources Humaines	



QUESTIONNAIRE A L'ENDROIT DE L'ECHANTILLON

Le présent questionnaire est conçu dans le cadre des recherches pour l'évaluation des programmes de l'Agence Nationale Pour l'Emploi notamment du Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES)

Nous vous sommes reconnaissants de bien vouloir accepter de répondre aux questions ci-après. Un strict anonymat vous est garanti et nous vous remercions d'avance pour votre franche et aimable collaboration.

I- Caractéristiques de la population

N°	Caractéristiques	Code	Réponses
Q.01	Nom et Prénoms du bénéficiaire : ____		
Q.02	Age : __________________________		
Q.03	Sexe	1=masculin 2=féminin	
Q.04	Situation matrimoniale	1=marié(e) ; 2=divorcée ; 3=veuf (ve) ; 4=célibataire	/_______/
Q.05	Diplôme plus élevé	1=CEP ; 2=BEPC ; 3=BAC ; 4=BAC+2 ; 5=BAC+3 ; 6=BAC+4 ; 7=BAC+5 ; 8=BAC+6 ; 9=BAC+7	/_______/
Q.06	Niveau d'instruction	Inscrire le nombre d'années passées à l'école	/_ /_/ ans

II- Questions/Problème N°1

Q.01	Pour vous rechercher un emploi est-elle ou a–t-elle été très difficile, assez-difficile ; assez facile ; très facile ?		1=très difficile; 2=assez difficile; 3= assez facile ; 4=très facile	/____/
Q.02	Avez-vous recours au moyen suivant pour la recherche d'emploi ?	Site d'internet d'emploi	1=oui 2=non	/______/
		Envoi de candidatures spontanées	1=oui 2=non	/______/
		Réponses à des annonces de	1=oui 2=non	/______/

		recrutements		
		ANPE	1=oui 2=non	/_____/
		Les stages	1=oui 2=non	/_____/
		Relations personnelles ou familiales	1=oui 2=non	/_____/
		Les réseaux sociaux	1=oui 2=non	/_____/
		Petites annonces des presses écrites	1=oui 2=non	/_____/
Q.03	Quel est votre situation actuelle ?		1=Stage ; 2=vous recherchez un emploi et n'avez pas d'emploi ; 3= Vous avez un emploi et ne recherchez plus un emploi ; 4=Vous avez une activité rémunérée mais recherchez toujours un vrai emploi ; 5=Vous avez votre propre entreprise ;6= vous êtes en formation	/_____/
Q.04	Quelques détails sur votre situation actuelle		1= En recherche 2= En emploi CDI[7] 3= En emploi CDD[8] avec espoir de CDI ; 4= En emploi CDD sans espoir de CDI ; 5= Autres types d'emploi ; 6= Stage avec espoir de CDI ; 7= Stage sans espoir de CDI ; 8=Stage avec espoir de CDD ; 9=Stage sans espoir de CDD ; 10= Petits boulots en rapport avec l'emploi recherché ; 11= Petits boulots sans rapport avec l'emploi	/_____/

[7] CDI : Contrat à Durée Indéterminé
[8] CDD : Contrat à Durée Déterminé

		recherché	
Q.05	Votre emploi correspond-t-il tout à fait ; pas vraiment ou pas du tout à vos qualifications ?	1=tout à fait ; 2= pas vraiment ; 3=pas du tout	/_____/

III- <u>Questions/problème n°2</u>

Q.06	Pour trouver un emploi l'accompagnement de l'ANPE est-il selon vous?	1=Pas utile 2=Pas très utile 3=Assez utile 4=très utile	/___/
Q.07	Avez-vous reçu des formations avant ou lors du stage effectué par le biais de l'ANPE ? (Précisez-les)	1=oui 2=non	/___/
	…… . …… …… …… …… …… …… …… ……		
Q.08	Que pensez-vous des formations de l'ANPE sur l'employabilité des jeunes ?	1=Pas utile du tout 2=Pas très utile 3= Assez utile 4=très utile	/_____/
Q.09	Les postes occupés cadrent-ils avec votre diplôme ?	1=Oui 2=Non	/_____/
Q.10	Les conseillers à l'Emploi vous ont-ils contactés après le stage ?	1=oui 2=non	/____/
Q.11	Avez-vous reçu des offres d'emploi	1=oui 2=non	/____/

	pendant le programme PAES ?		
Q.12	Si oui proviennent-elles de L'ANPE?	1=oui 2=non	/____/

GRILLE D'ENTRETIEN AU PROFIT DES CONSEILLERS

Madame, Monsieur, Dans le cadre des recherches pour la rédaction d'un mémoire de fin de formation, nous vous prions de bien vouloir répondre en toute sincérité à toutes les questions suivantes. Nous vous garantissons une totale confidentialité quant aux renseignements obtenus. MERCI

I- Caractéristiques de la population prédominante sur le marché de l'emploi
II- Les programmes de l'ANPE et leurs contributions à une insertion efficace des primo-demandeurs
III- Les outils pour la sélection, l'orientation et le suivi des chercheurs d'emploi (tests ; entretien...)
IV- Critères de sélections pour accéder au programme PAES
V- Devenir des bénéficiaires du PAES
VI- L'employabilité des bénéficiaires du programme PAES
VII- Différentes formations des bénéficiaires du PAES

GRILLE D'ENTRETIEN AU PROFIT DES DRH

Madame, Monsieur, Dans le cadre des recherches pour la rédaction d'un mémoire de fin de formation, nous vous prions de bien vouloir répondre en toute sincérité à toutes les questions suivantes. Nous vous garantissons une totale confidentialité quant aux renseignements obtenus. MERCI

I- Caractéristiques de la population prédominante sur le marché de l'emploi
II- Le suivi des stagiaires ANPE
III- Appréciations des stagiaires de l'ANPE
IV- Les avantages/ inconvenants du programme PAES
V-

TABLE DES MATIERES

Titres	Pages
Dédicaces	01
Remerciements	02
Sigles et acronymes	03
Liste des tableaux	05
Liste des figures	06
Sommaire	07
INTRODUCTION	08
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE	12
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE	13
1.1. Clarification conceptuelle et l'état de la question	13
a. Clarification conceptuelle	13
b. Etat de la question	17
b.1. Synthèse de quelques publications	17
b.2. Etat des lieux de l'insertion professionnelle au Bénin	29
1.2. Problématique, objectifs et Hypothèses	35
a. Problématique	35
b. Objectifs	39
b.1. Objectif Général	39
b.2. Objectifs Spécifiques	39
c. Hypothèses de l'étude	40
c.1 Hypothèse Générale	40
c.2. Hypothèses Spécifiques	40
CHAPITRE II : CADRE PHYSIQUE ET METHODOLOGIE DE RECHERCHE	41
2.1. Cadre physique	41
a. Bref aperçu de l'Agence Nationale Pour l'Emploi	41
b. Organigramme	45
2.2. Méthodologie de recherche	50
a. La préparation de l'enquête	50
b. La recherche documentaire	50
c. La pré-enquête	51
d. Les méthodes et outils de collecte de données	52
2.3. Réalisation de l'enquête	57
a. Espace Géographique	57
b. Pré-test	57
c. L'enquête sur le terrain	57

d. Méthode d'analyse et de traitement des données 58
2.4. Difficultés rencontrées 58
DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION ET ANALYSE; DISCUSSION ET PERSPECTIVE 60
CHAPITRE III : PRESENTATION, ANALYSE ET RESULTATS 61
3.1. Présentation des résultats issus de l'enquête sur le terrain 61
a. Présentation et analyse des données relatives à l'efficacité de l'insertion des jeunes dans le milieu socio professionnelle du PAES 61
b. Présentation et analyse des données relatives aux stratégies d'insertion socioprofessionnelle élaborées au sein du PAES 66
CHAPITRE 4 : DISCUSSIONS, PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS 72
4.1. DISCUSSIONS ET PERSPECTIVES 72
a. Facteurs limitant l'insertion des demandeurs d'emploi 72
b. Les facteurs limitant l'insertion des primo-demandeurs 74
i. La faiblesse du capital humain 74
ii. Le capital social 75
iii. L'incapacité à la recherche d'emploi des primo-demandeurs 77
iv. Discrimination de l'embauche 79
v. Le pouvoir financier 80
vi. Les fluctuations du marché de l'emploi 80
c. Les forces et faiblesses des stratégies d'insertion professionnelle du PAES 81
i. Employabilité et politique d'activation de l'emploi 84
4.2. Recommandations et conditions de mise en œuvre d'une politique de développement d'insertion socioprofessionnelle stable et durable. 87
a. Recommandations au plan macro 86
i. Politique de développement d'une formation axée sur la pratique et sur le développement des compétences 87
ii. Règlementation du marché de l'emploi 87
iii. Promotion de l'auto-emploi et de l'emploi salarié 87
b. Recommandations au plan micro : politique d'activation de l'employabilité des demandeurs d'emploi 88
c. Actions spécifiques 90
d. Réformes spécifiques aux programmes 91
CONCLUSION 93
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 96
ANNEXES 100
TABLE DES MATIERES 108

RESUME

Le présent travail consiste à étudier l'impact et l'efficacité du Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES) de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) dans la facilitation de l'accès à l'emploi stable et durable des primo-demandeurs. A cet effet, 63 primo-demandeurs ont été contactés à l'aide du répertoire de la liste PAES 2012. De même, les Directeurs des Ressources Humaines des ministères et les conseillers à l'emploi de l'ANPE ont été contactés pour mieux cerner les problèmes liés à l'embauche.

La recherche documentaire, les observations directes et indirectes et les enquêtes de terrain, basées sur les techniques de recherche en sciences humaines, ont permis de collecter des données et informations qui ont été par la suite traitées à l'aide du logiciel Excel.

L'analyse de ces résultats, montre que les primo-demandeurs sont les plus fréquents à l'ANPE. Des 630 primo-demandeurs qui ont participé au PAES au total, 389 soit 62% d'entre eux, sont des jeunes situés dans la tranche de 20 à 30 ans. Ces derniers ont le bac+3 soit 34,6%. Outre les personnes interrogées aux nombres de 63, 60% des enquêtés recherchent toujours un emploi mais plusieurs n'ont plus recours à l'ANPE dans leur recherche. De même, 100% des enquêtés n'ont pas été suivi par les Conseillers à l'emploi lors de leur stage. De même qu'aucuns bénéficiaires n'ont été recontactés par un conseiller après le stage. Ainsi, une étude assez approfondie du fonctionnement du PAES et de ses acteurs a été faite dans ce mémoire. Des mesures correctives invitant à l'amélioration de la qualité de l'insertion professionnelle des primo-demandeurs, sont proposées dans le but d'une utilisation optimale et rationnelle de l'Internet.

ABSTRAT

This work consists to study the impact and efficacity to the rest Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES) of Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) in the facilitation to the stable job and length for the first worker. In effect, sixty three first-worker are contacted by the notebook of the list PAES 2012. Again, the headmaster of Human resources of the ministers to contact for better to check the problems to tie to the first moment of the work.

The documentary research, direct and indirect remark and the piece of land investigation to land on research technical in human are favorable the collect of information that the rest to deal with Excel Program.

The results of this analyse to show that the first workers are frequent at ANPE. In 630 workers that take part at PAES in total 389 or 62% is a young has between 20 and 30 old. This young have three years in the university oneself 34.6%. Other the persons to ask they say to research always one job but many don't cover at ANPE in her research. Again 100% aren't follow by job advise during her work placement. Again any benefit isn't by one advise. One study, the actors of Program is doing in this work and the means is offer in the best use of INTERNET.