



## PROJET DE RENFORCEMENT DE LA CAPACITE DE PROTECTION



Co-financé par la Commission européenne et les gouvernements de Danemark, de l'Allemagne, des Pays-Bas et du Royaume-Uni

## Renforcement de l'Insertion Professionnelle des Réfugiés BENIN

**René Daugé et Richard Feukeu**

**HCR - Bureau International du Travail  
Partenariat de Coopération Technique  
Septembre 2005**

*Les opinions exprimées dans ce rapport ne sont nécessairement pas partagées par le HCR, la Commission européenne ou les gouvernements du Danemark, de l'Allemagne, des Pays-Bas et du Royaume-Uni*

# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>1 – CONTEXTE</b> .....	<b>4</b>
11 - <i>Contexte économique et social</i> .....	4
12 - <i>Eléments d'évaluation de l'intégration sociale et économique des réfugiés</i> .....	7
<b>2 – ETUDE SUR LES REFUGIES</b> .....	<b>11</b>
21 – <i>Etude du Profil Personnel et Professionnel (PPP)</i> .....	11
211 – <i>Méthodologie</i> .....	11
212 - <i>Résultats</i> .....	13
22 <i>Eléments complémentaires d'analyse</i> .....	23
221 – <i>Quelques caractéristiques des communautés</i> .....	23
222 – <i>Accessibilité des réfugiés au marché du travail</i> .....	26
<b>3 - EVALUATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI</b> .....	<b>28</b>
31 - <i>Marche de l'emploi</i> .....	28
32 - <i>Formation professionnelle</i> .....	31
33 - <i>Institutions gouvernementales et programmes de promotion de l'emploi et de formation</i> .....	33
34 - <i>Créneaux porteurs</i> .....	39
<b>4 – RECOMMANDATIONS</b> .....	<b>41</b>
41- <i>Stratégie générale</i> .....	41
42 - <i>Recommandations générales</i> .....	42
43 - <i>Mécanismes de mise en œuvre</i> .....	44
<b>5 - ANNEXES</b> .....	<b>45</b>
<b>ANNEXE I - Projet Pilote</b> .....	<b>46</b>
<b>ANNEXE II - Formation Communautaire pour le Travail Décent</b> .....	<b>52</b>
<b>ANNEXE III Personnes rencontrées au Bénin/Agenda</b> .....	<b>57</b>

## **INTRODUCTION**

La mission du BIT composée de deux consultants de IFP/CRISIS, René Daugé et Richard Feukeu, est arrivée le dimanche 7 août à Cotonou après les briefings au siège du HCR et du BIT. René Daugé a réalisé cette mission en deux phases, du 7 au 19 août et du 7 au 28 septembre alors que Richard Feukeu arrivé le 7 août a poursuivi sa mission à Cotonou jusqu'au 14 septembre.

### **Termes de référence**

#### **Les objectifs généraux de la mission**

1. Entreprendre une analyse du marché d'emploi à Cotonou, à Porto-Novo et à Natitingou afin d'identifier les secteurs dans lesquels les réfugiés pourraient éventuellement obtenir un emploi;
2. Evaluer les niveaux de talents/aptitudes des réfugiés à Cotonou, à Kpomassè et à Porto-Novo;
3. Développer, en se basant sur les besoins du marché et sur les aptitudes des réfugiés, une stratégie globale qui permettra de renforcer les opportunités pour l'autosuffisance des réfugiés vivant dans les zones urbaines au Bénin;

#### **Les Objectifs spécifiques**

1. Fournir une analyse écrite sur:
  - le niveau actuel des connaissances et des aptitudes dont disposent les réfugiés vivant à Cotonou, à Porto-Novo à Kpomassè (à l'égard de l'éducation et des qualifications, de l'expérience et de la formation professionnelle)
  - les besoins actuels du marché d'emploi à Cotonou, à Porto-Novo et à Natitingou: déterminer les secteurs qui sont déjà saturés et ceux qui sont encore susceptibles d'offrir des opportunités d'emplois aux réfugiés;
  - l'impact des programmes existants, mis en œuvre par le HCR et ses partenaires et qui visent à assurer l'autosuffisance des réfugiés;
  - l'identification, sur la base de l'évaluation des besoins du marché, des aptitudes à développer, dans le but d'accroître l'autosuffisance des réfugiés au Bénin;
  - la disponibilité des pourvoyeurs de formations, des institutions de micro finance et des services spécialisés en conseil commercial, sur le plan local, avec qui on pourrait développer des partenariats pour apporter un

soutien durable aux réfugiés qui sont engagés dans des activités génératrices de revenus;

- les possibilités de renforcement de la coopération entre les réfugiés et les communautés d'accueil au niveau des activités génératrices de revenus.

2. Faire des recommandations concrètes sur comment améliorer l'autosuffisance des réfugiés au Bénin, en tenant en compte de la formation professionnelle, des systèmes d'apprentissage, de placement et des activités basées sur la communauté.

Ainsi résumé les termes de référence de la mission sont : (i) étude sur les réfugiés arrivés avant 2004 ; (ii) évaluation du marché de l'emploi, des secteurs porteurs avec revue des institutions, projets et programmes ; (iii) évaluation des actions d'intégration réalisées par le HCR pour les réfugiés ; (iv) accessibilité des réfugiés au marché du travail et ; (v) recommandations ; et en addendum (vi) présenter les résultats et recommandations de la mission à la Consultation sur le renforcement des capacités de protection des réfugiés au Bénin et Burkina Faso «intégration des réfugiés et appui aux communautés locales », des 26 et 27 Septembre 2005.

## **1 – CONTEXTE**

### ***11 - Contexte économique et social***

Le Bénin compte environ 7,46 millions d'habitants, selon les estimations officielles de 2005, et Cotonou est la capitale économique, centre d'affaires et port principal. Porto-Novo est la capitale administrative, les autres villes importantes sont Parakou (144 627 habitants), Abomey (55 000 habitants) et Natitingou.

#### ***Situation économique***

L'activité économique du pays est caractérisée :

(i) une forte dominante agricole qui contribue pour environ 36 % au PIB, en particulier avec le coton mono production du pays qui procure plus de 80 % des recettes. Mais ce secteur qui ne croît que de 1% par an est soumis à l'utilisation de techniques agricoles inappropriées et le caractère pluvial de l'agriculture se traduisant ainsi par des résultats erratiques de la production;

(ii) le secteur secondaire demeure embryonnaire et sa part dans la formation du PIB est quasi stable depuis plusieurs années se situant à environ 14% du PIB. Il est actuellement le plus touché par la crise énergétique et ce depuis 1998. Les branches du ciment, du textile et de la production de farine de blé, ont été les plus affectées et il en résulte une baisse de la croissance globale de ce secteur renforcée actuellement par la faiblesse de l'investissement privé. Le Port de Cotonou qui assure les échanges commerciaux a connu un très nettement fléchissement de ses activités en raisons de problèmes récurrents et d'une forte concurrence des autres ports de la sous région ;

(iii) une très forte et dynamique économie informelle qui contribue à hauteur de 37 % du PIB et un artisanat très développé et organisé qui emploie fortement les femmes notamment dans les activités de commerce et artisanat de service ;

(iv) un faible taux d'investissement et un taux de financement de l'économie faible, qui continue à fléchir ;

(v) un secteur des services relativement développé et diversifié, le commerce, le transport, les services marchands et non marchands contribuent à près de 50% de la création du PIB.

Le pays en matière d'économie et de lutte contre la pauvreté possède au regard d'autres pays de la sous région des potentialités, stabilité du cadre macro économique auxquels s'ajoutent le respect des de la démocratie et droits de l'homme et un avantage comparatif de localisation par une ouverture maritime. Cependant de nombreux problèmes demeurent et la pauvreté n'a pas significativement été réduite. En effet comme le constate le PNUD les bonnes performances économiques sont allé de pair avec la détérioration des conditions de vie de la population. Le PIB par habitant est de \$440 en 2004 et la pauvreté est massive et a augmenté. Son incidence est passé de 26, 5 % en 1996 à 29 % en 2000 et est plus marquée en milieu rural 32,8 qu'en urbain 23, 5 %.

A une croissance démographique encore trop forte est associé un faible taux de croissance économique ne permettant pas d'envisager d'amélioration significative dans un contexte économique marqué par la faiblesse des prix des produits, et les restrictions d'exportation vers le Nigéria , ainsi que par ailleurs les futures échéances électorales peu propices à ce stade à favoriser l'investissement privé.

Sur le plan économique les prévisions pour 2005 ne sont pas centrées sur un optimisme de reprise rapide de la croissance. En effet le Bénin a vu son taux de croissance fléchir très nettement en 2004, à 2,7 %, alors que celui-ci avait été en moyenne de plus de 5,3 % entre 1996 et 2003. La situation du secteur du coton, le faible investissement dans le secteur secondaire et les difficultés du tertiaire en sont les raisons principales et ce bien évidemment dans un contexte économique mondial affaiblissant les revenus de la production nationale et les investissements.

### ***Prévisions du cadre macro***

Dans le DSRP signé en 2002, la dimension consolidation de la croissance repose avant tout sur l'accélération de la croissance économique, la poursuite du développement des infrastructures économiques de base, le développement du secteur privé, son encadrement et sa régulation pour favoriser l'investissement privé.

Le DSRP mentionne les secteurs prioritaires suivants : agro-industrie, le tourisme et l'hôtellerie, les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication et les activités de transit. Il est également retenu que « la

stratégie vise également à faire participer les pauvres au processus de production en favorisant leur accès au micro-crédit, à la formation et à la terre.»

Les principaux axes du gouvernement adoptés en 2003 sont les suivants :

- renforcer à moyen terme le cadre macro économique
- développer la gestion du capital humain et de l'environnement
- améliorer la gouvernance et la réforme des institutions
- promouvoir l'emploi et la création d'activités génératrices de revenus pour les pauvres et renforcer leur capacité dans les processus de décision et de production

Le programme par pays PNUD – Gouvernement pour la période 2004 – 2008 porte sur les priorités suivantes :

- lutte contre la pauvreté
- bonne gouvernance et consolidation de la démocratie
- lutte contre le VIH/SIDA

Selon le PNUD, l'objectif général à poursuivre consiste en particulier à améliorer les composantes sociales, économique et écologique et ce, grâce à l'instauration des liens d'association entre les secteurs public, privé et communautaire et par le biais de l'approche participative. Par ailleurs, le PNUD note que le secteur privé connaît des freins à son développement notamment de problèmes d'accès au financement, coût de l'énergie, mauvaises infrastructures alors que le secteur privé devrait être un instrument de lutte contre la pauvreté. De plus le gouvernement devrait réduire les insuffisances constatées par l'absence de stratégies sectorielles et suggère par ailleurs que le développement local puisse se mettre en œuvre à travers l'amélioration de la gouvernance locale en amont et le développement communautaire en aval.

Parmi les contraintes du cadre prévisionnel formulées dans un large cadre national de concertation, on peut citer<sup>1</sup> :

- Environnement économique peu favorable à la production et à l'initiative privée
- Déficience des normes et structures sociales
- Caractère peu productif de l'économie nationale, faible productivité et ressources humaines
- Problèmes fonciers et accès à la terre
- Infrastructures
- Non spécialisation économique des différentes régions

### **Contexte démographique et social**

Le recensement général de la population et de l'habitat du Bénin de février 2002 a dénombré une population résidente de 6 769 914 habitants dont 3 485 795 femmes pour 3 284 119 hommes. Ainsi la population a doublé en effectif passant ainsi de 3 331 210 en 1979 à 6 769 914 habitants en 2002, soit un fort

---

<sup>1</sup> Etudes nationales de perspectives à long terme Bénin 2005 - Ministère en charge de la planification et du développement

taux moyen d'accroissement démographique de 3,25 %. Les caractéristiques démographiques du Bénin sont les suivantes :

- population est rurale et représente environ 64% de la population totale
- population est jeune, 45,3% de la population a entre de 0–14 ans,
- pauvre, 33% des familles vivent en dessous du seuil de pauvreté
- une urbanisation relativement forte<sup>2</sup>, caractérisée par l'émergence de petites et moyennes agglomérations
- population inégalement répartie sur le territoire, en effet la densité est de 220 habitants par km<sup>2</sup> dans les trois départements côtiers alors que la moyenne nationale de 60 habitants
- en 2005, l'espérance de vie est estimée à 50,5 ans.
- forte immigration incluant le retour de béninois de l'étranger dont l'effectif a doublé de 1992 à 2002 représentant plus de 2% de la population totale

## **12 - Eléments d'évaluation de l'intégration sociale et économique des réfugiés**

Suite aux analyses évaluatives et recommandations faites par la mission SPC en mars 2005, et en juin 2005 par Mc Geever, consultant HCR, les éléments d'évaluation ci-après ne portent que sur les seules dimensions relatives à l'emploi et la formation.

### *Cadre macro*

Le cadre macro présenté au paragraphe précédent fait état des très mauvaises conditions d'accès sur le marché du travail, de sa faible capacité d'absorption sauf économie informelle et des conséquences par une tendance à la baisse des revenus du travail. Ainsi, globalement les réfugiés, en plus de leur histoire personnelle, s'ils trouvent au Bénin un cadre juridique favorable doivent faire face en milieu urbain à un contexte difficile qui rend d'autant plus complexe les services à rendre par le HCR et ses partenaires.

Toutefois il est incontestable (voir résultats étude 2. 1) que le haut niveau de diplôme des réfugiés génère un paradoxe apparent, de rendre possible l'accès à un emploi salarié et très faiblement dans la création d'activités génératrices de revenus. De plus, ce même niveau induit des attentes en terme de bonne communication, structuration clarté des objectifs etc.. toute lacune dans ces domaines étant contre productive pour tous.

### *Information accueil orientation*

Cette fonction est, difficilement lisible, faible pour intégrer l'ensemble des activités et des services de protection et communautaire, et peu explicite dans mise en œuvre entre le HCR et ses partenaires. Elle semble d'ailleurs peu comprise par les réfugiés. Or cette fonction devrait être clairement mise en œuvre selon des méthodes participatives incluant le genre, en particulier dans le domaine de l'orientation professionnelle afin de rendre plus efficaces et

---

<sup>2</sup> Enquête Emploi - Cotonou 2003 - DSS/INSAE

efficaces les services d'auto suffisance, formation, entre le HCR et ses partenaires.

### *Bourses*

La bonne pratique sur la mobilisation des donateurs (Fonds DAFI Albert Einstein - études universitaires) et l'impact des bourses pour accéder à un niveau de diplôme plus élevé a souvent été mentionné, mais mis à part des données factuelles, il ne semble pas exister d'information systématique pour en évaluer leur impact. Leur volume est très faible, de l'ordre de 20 accordés l'an dernier et géré par le CPPS. Compte tenu de la population des réfugiés et de leur stratégie, du marché du travail local, et l'opportunité d'élever leur niveau, il est manifeste que les budgets accordés aux bourses demeurent très insuffisants alors qu'elles offrent le double avantage, de permettre un meilleur accès au marché de l'emploi en cas de rapatriement et d'améliorer l'employabilité en vue d'une intégration locale.

### *Formation*

La formation a donné des résultats souvent décevants pour les partenaires et réfugiés en terme d'accès à l'emploi. Malgré le discours clair tenu au CPPS sur le choix demandé aux réfugiés de « choisir les filières ayant des débouchés », les revues effectuées par la mission permettent d'expliquer en partie la faible efficacité. En effet, le dispositif national de formation professionnelle répond à la demande sociale et n'est pas structuré, orienté vers les besoins du marché du travail. Les réformes entreprises permettront de réduire progressivement cet aspect, mais sans une démarche nouvelle spécifique et soutenue (analyse préalable des besoins du marché en fonction également et la participation des réfugiés pour concevoir des objectifs et programmes de formation), ni le HCR et ses partenaires, ne pouvaient attendre de résultats supérieurs à la faible moyenne obtenue par les nationaux. Par ailleurs, la formation, compte tenu du marché du travail, est très sûrement considérée trop souvent, par toutes les parties, comme un pis aller, un substitut temporaire à l'emploi permettant d'accéder ainsi à des indemnités – revenus. Il faut malgré tout se garder de tout jugement trop hâtif, car elle permet pour les réfugiés, une meilleure structuration du temps (se lever pour être à l'heure, se valoriser ... ) favorable à l'insertion et contribue à des coûts relativement élevés à améliorer l'employabilité et donc productive à terme.

La seule voie d'amélioration consiste à établir des partenariats avec les institutions de formation les plus performantes et de développer parallèlement et systématiquement des analyses préalables et participatives des besoins du marché ( voir recommandations).

### *Stages*

Les stages n'ont pas donné, pour l'ensemble des parties, les résultats attendus en terme d'insertion. Comment peut il en être autrement compte tenu du marché et des difficultés spécifiques des réfugiés. Les objectifs immédiats des stages sont en particulier, la découverte des micro et entreprises nationales, des employeurs et collaborateurs, l'acquisition de compétences et surtout d'une nouvelle expérience. Sans nouvelle création d'emploi, ni besoins de renouvellement de la main d'œuvre, il faut considérer que la probabilité d'accès à un emploi a seulement été améliorée. Toutefois, ces acquis devraient être valorisés dans une perspective d'aide à la création d'activités génératrices

de revenus, mais en l'absence d'un suivi des services, ces se perdent aussi bien pour les institutions que pour les individus. Les stages doivent être mieux préparés avec les moyens d'un suivi, en cours et d'assistance post formation pour organiser, valoriser et mettre en œuvre les acquis.

### *Apprentissage*

Comme pour d'autres actions, la mission ne dispose pas d'éléments suffisants pour une démarche évaluative argumentée. Toutefois, si les résultats ou plus sûrement les informations factuelles obtenues sont peu satisfaisantes, ils doivent se référer au contexte national et à la faible efficacité de ce type de formation traditionnelle. La mission a bien noté les abandons en cours, mais ils sont probablement aussi faibles que ceux obtenus par les nationaux, et les perspectives réelles en terme d'accès à un emploi décent à l'issue de l'apprentissage sont certainement plus étroites.

Le nouveau cadre (voir para 2 3 ) offert en particulier par le décret de février 2005 et sa mise en œuvre constitue une voie indéniable d'amélioration suggérant dès lors que l'apprentissage au service des réfugiés soit organisé avec les associations d'employeurs et les centres de formations les plus avancés dans la mise en œuvre de cette réforme de l'apprentissage de type « dual ». Les nouvelles certifications CQM et CQP (2.3) peuvent permettre dans un cadre favorable d'accéder à des certifications et donc des compétences reconnues.

### *Création d'Activités Génératrices de Revenus*

En dehors de la réussite temporaire du projet du Centre Songhai sur le site de Kpomassé, (démonstration de la faisabilité et en même temps du refus de la réussite par certains réfugiés), les projets de création d'activités génératrices de revenus et les méthodes adoptées apparaissent, même en dehors du micro crédit ne pas avoir répondu aux principes de base et pré requis nécessaires à l'élaboration, mise en œuvre et suivi de tels projets. En particulier : analyse du marché—identification des opportunités de production de biens et services, besoins de formation technique et en gestion ainsi que méthodes actives et participatives, genre. Et également suivi post création AGR, non pas uniquement pour le recouvrement en cas de micro finance, mais assistance suivi, technique en gestion marketing dès la création selon des modalités à convenir. Il est donc peu surprenant de constater les échecs, le faible impact à des coûts élevés pour le HCR.

Sur Cotonou existent de nombreux programmes expertises qui sont en mesure de professionnaliser davantage cette composante et des recommandations (voir infra) sont faites pour une méthodologie globale et intégrée.

En matière de micro crédit les rapports précédents (Legrand, Mc Geever) font largement le point sur ce sujet et le dernier rapport annuel de Caritas dans ses recommandations démontre totalement que les conditions minimales en matière de micro finance n'avaient pas été retenues. Ces conditions sont en effet formulées en terme de recommandations et donc n'ayant pas été mise en œuvre ont conduit à la suspension de ces services. Par ailleurs, il existe de nombreuses institutions et programmes de micro finance ainsi que divers produits financiers en mesure d'apporter des réponses adéquates selon des aménagements à convenir.

### *Accès emploi salarié*

Il est apparemment paradoxal de collecter au cours des entretiens des informations évaluatives mettant en exergue quasi systématiquement l'impossible ou très difficile accès à l'emploi salarié, en dehors de quelques rares contre exemples connus de tous, et au cours de l'enquête sur les réfugiés, obtenir des résultats qui démontrent, sur des bases déclaratives, une très relative, mais meilleure insertion des réfugiés dans l'emploi salarié que dans la création d'activités génératrices de revenus. Ainsi avec ou sans formation depuis leur arrivée, très probablement en raison de leur niveau de formation et peut être également de compétences spécifiques relativement rares sur le marché, les réfugiés parviennent à s'insérer sur le marché du travail. Il n'est pas impossible que cette insertion puisse, comme cela a été parfois mentionné au cours des entretiens, avoir comme effet induit de l'impact, une baisse sur les salaires par une discrimination à leur endroit avec ses conséquences induites sur les nationaux. Des travaux complémentaires pourraient être utiles pour approfondir ce point.

Le contexte global de l'emploi dans le secteur privé n'est toujours pas favorable mais les centres de formation, les autres partenaires des services d'intégration doivent professionnaliser leur service dans l'orientation, l'aide à la recherche d'emploi, information sur le marché, aide au placement avec les services de l'emploi.

### *Information sur suivi et impact des services d'intégration*

Les rapports d'activité annuels du HCR présentent les activités réalisées mais aucun tableau de bord systématique HCR - partenaires ne fait état des services rendus aux réfugiés en vue de les intégrer dans une base de données opérationnelle dont le HCR ne s'est pas à ce jour doté . Les projets, Talent à Cotonou, Profile au Siège, sont une réponse à des déficits importants d'information, mais qui pourraient s'avérer vains, si n'était pas créée une base de données sur l'ensemble des flux d'information, suivi, résultat (ref rapport Mc Geever sur par exemple l'absence de statistiques sur les enfants scolarisés), et comme le démontre les paragraphes qui précèdent sur les autres services d'insertion.

### *Moyens humains et financiers*

Il apparaît, même sans analyse physico- financière, que les moyens sont extrêmement faibles et sans aucune comparaison avec ceux requis pour aider à l'insertion professionnelle des publics cibles aussi importants et de plus dans un contexte national des marchés aussi tendu. Deux agents aux Services communautaires, constitue l'indicateur le plus pertinent pour conclure rapidement sur ce point, même si une sous traitance prend en charge la totalité de la conception et mise en œuvre des actions d'insertion.

### *Conclusion provisoire et non exhaustive*

Des progrès et améliorations indispensables sont possibles, du fait des réfugiés eux-mêmes et des potentialités nationales notamment d'un cadre plus favorable à la formation pour l'emploi et l'apprentissage et l'appui des services de l'emploi, de la formation, micro finance. La performance du cadre national est encore relativement faible, d'ailleurs le DSRP de 2002 mentionne ces

insuffisances et l'accès difficile au micro-crédit pour l'acquisition des matières premières ou autres intrants, des petits équipements et outillages ainsi que l'encadrement et la formation. Cependant la réduction de certaines insuffisances ouvre l'opportunité du recours aux institutions nationales à leurs services gratuits et si nécessaire à des services payants. Un budget adapté et des ressources humaines locales additionnelles en sont également les conditions préalables ainsi que la création d'une filière cohérente et intégrée d'insertion professionnelle (voir recommandations)

*La voix d'un réfugié enquêté : « la politique d'intégration est mal conçue et toujours pas prête, la question c'est faire des préparations psychologie, sociale, politique, économique et culturelles »*

## **2 – ETUDE SUR LES REFUGIES**

### **21 – Etude du Profil Personnel et Professionnel (PPP)**

#### **211 – Méthodologie**

Cette enquête initiée par la mission BIT a été rendue possible, par l'implication dans un cadre contractuel du cabinet d'étude Afric Performance pour aider à réaliser l'étude, dans des délais très courts et d'autres conditions relativement contraignantes, ainsi que l'appui du personnel du HCR. Mais également et surtout par l'implication des réfugiés qui ont démontré un grand intérêt et sans lesquels ce travail n'aurait pas pu probablement être réalisé compte tenu des difficultés qu'auraient pu rencontrer des enquêteurs professionnels extérieurs aux communautés.

#### ***Le public cible est constitué :***

- des réfugiés de plus de 18 ans arrivés au Bénin entre 1996 et 2004
- provenant essentiellement du Congo Brazzaville, Kinshasa, Rwanda, Tchad, Togo soit environ près de 80 % des 5 800 réfugiés (exclus les 22 000 togolais arrivés en 2005) et incluant d'autres pays (Nigériens, Burundais, Centrafricains, Ethiopiens, Somaliens, Ivoiriens etc.)
- réfugiés statutaires, depuis au moins d'un an au Bénin,

#### ***La base de sondage :***

- 666 enquêtés représentant environ plus de 10 % des réfugiés et représentatif pour les 4 nationalités les plus importantes : RDC, Congo Brazza, Tchad, Rwanda, Togo
- représentatif des réfugiés en milieu urbain sur Cotonou et au camp de Kpomassé

#### ***Questionnaire***

La proposition initiale du questionnaire comportait 5 parties : Etat Civil, Profil professionnel, Services HCR depuis arrivée des réfugiés, Situation actuelle au moment de l'enquête, Projet professionnel. Mais au cours des différentes concertations en vue de la finalisation, les parties 3 et 4 ont été fusionnées réduisant quelque peu les résultats de l'enquête, de nouvelles variables ont été

ajoutées et certaines questions reformulées. Par ailleurs l'ensemble des expériences professionnelles et formation dans le pays d'origine ont été réduites au dernier emploi et plus haut niveau de formation. Ainsi, une partie des informations relatives au renseignement de Talent et Profile n'ont pas été collectées dans cette enquête.

Ce questionnaire de plus de 80 variables formaté par Afric Performance pour les besoins de l'enquête, sur la base de la version finalisée avec les agents du HCR, a demandé en moyenne une 1 heure d'entretien par réfugié. Il a été transmis à la mission en cours au Burkina Faso pour réaliser ce même type d'enquête.

### ***Nomenclatures et codes***

Les codes usuels du HCR ont été utilisés, ainsi que la Classification Internationale des Professions du BIT, qui a posé quelques difficultés inhérentes à une faible internalisation par les enquêteurs et codificateurs et à une mauvaise compréhension de l'usage complémentaire à la CITP, du répertoire béninois des métiers de l'artisanat.

### ***Enquête sur le terrain***

L'enquête a résolument et entièrement été réalisée sous forme participative. En effet tous les enquêteurs sont des réfugiés, 20 hommes et 10 femmes (plus faiblement représentées en raison de niveau de formation lors de la sélection et du temps trop court de recrutement). Le recrutement a été effectué par le HCR et le consultant BIT, et la formation par Afric Performance avec l'appui des consultants BIT et HCR.

Ces enquêtes ont été conduites :

- en milieu urbain au domicile des réfugiés sur Cotonou et Porto Novo après identification des quartiers où sont basés les réfugiés avec une équipe par quartier et avec information des chefs de communauté ;
- au camp de Kpomassé, pour lequel une lettre d'information sur l'enquête a été transmise à la permanence et intendant du HCR de ce camp, lequel a pris contact avec les leaders des communautés pour informer sur l'arrivée du consultant BIT et de 2 enquêteurs ;

Elle s'est déroulée dans sa composante enquête sur le terrain du 26 août au 1 septembre afin que les premiers résultats puissent être disponibles avant le 8 septembre selon un agenda extrêmement serré, calé sur leur disponibilité afin de les inclure dans les documents préparatoires de la Consultation initialement programmée les 19, 20 et 21 septembre.

### ***Etat d'avancement***

Après codification et saisie des données, un consultant du BIT et le responsable de l'étude d'Afric Performance ont procédé à l'apurement des données. Ainsi le dimanche 10 septembre cette activité a permis de produire les premiers tableaux des résultats partiels et le 11 septembre le cabinet d'étude remettait, la base de données de l'enquête sous format Excel, le CD incluant les différents documents y compris les premiers tableaux par variable

et des premiers tableaux de croisement. Les services du HCR ont été par la suite en mesure progressivement de répondre à des requêtes complémentaires.

### **Effets/Impact**

Selon les enquêteurs, l'enquête a eu pour effet positif de rapprocher les réfugiés du HCR par l'inclusion du BIT considéré comme un nouveau partenaire, également par une valorisation des individus, et à cette occasion à une prise de conscience des problèmes des autres communautés.

Une dynamique s'est ainsi créée auprès réfugiés se traduisant pour quelques uns d'entre eux par la formulation de proposition de création d'activités génératrices de revenus, parfois même sous un format très élaboré.

La contre partie probable de la forte adhésion à cette enquête est la création de nouvelles attentes de la part des réfugiés, lesquelles si elles ne devaient pas voir un début d'exécution pourraient s'avérer contre productives.

L'enquête PPP doit être considérée comme le début de la mise en place d'une base de données opérationnelle des réfugiés en vue de mieux concevoir et développer l'insertion professionnelle des réfugiés. Cette enquête très rapidement conçue et développée, est d'une bonne qualité en effet les apurements ont permis d'améliorer sensiblement quelques faiblesses et imperfections notamment sur les codifications des professions et qualifications, formation.

## **212 - Résultats**

Ce paragraphe présente les résultats de l'enquête sachant que le HCR dispose de la base de données remise par Afric Performance pouvant permettre de faire des requêtes plus avancées et complémentaires.

### **Population et genre**

La population adulte est surtout masculine 62,5 % et la tranche d'âge de 26 à 40 ans est relativement importante

**Tableau croisé Effectif par classe d'âge \* Sexe**

Effectif		Sexe		Total
		Homme	Femme	
Effectif par classe d'âge	18 à 25 ans	57	51	108
	26 à 40 ans	264	138	402
	41 à 60 ans	82	56	138
	61 ans et plus	8	4	12
Total		411	249	660

Parmi les principales nationalités les femmes sont les plus représentées dans les communautés de RDC et du Togo, le plus faiblement pour le Burundi, le Tchad et le Congo Brazzaville.

Nationalité/ Sexe					
	Femme		Homme		Grand Total
Burundi	7	25%	21	75%	28
Congo Brazza	48	32%	103	68%	151
RDC	74	49%	78	51%	152
Rwanda	32	36%	58	64%	90
Tchad	23	31%	52	69%	75
Togo	54	43%	71	57%	125
Grand Total	238	38%	383	62%	621

### Genre et Statut

Une forte présence de célibataires de moins de 40 ans dont 36 % de femmes célibataires pourcentage plus fort chez les hommes de plus de 50%

Célibataire / sexe					
		femme		homme	total
Célibataire	36%	91	50%	210	301
divorcé	1%	2			2
Marié	46%	114	47%	196	310
Séparé	3%	7	1%	5	12
Veuve/veuf avec enfants	14%	36	1%	4	40
Veuve/veuf sans enfants	0%		0%	1	1
Grand Total	100%	250	100%	416	666

Tableau croisé Effectif par classe d'âge \* Statut matrimonial

Effectif		Statut matrimonial						Total
		Célibataire	Marié	Veuve/veuf avec enfants	Veuve/veuf sans enfants	divorcé	Séparé	
Effectif par classe d'âge	18 à 25 ans	96	11	1				108
	26 à 40 ans	187	191	14	1	1	8	402
	41 à 60 ans	15	98	20		1	4	138
	61 ans et plus		8	4				12
Total		298	308	39	1	2	12	660

## Santé

Les réfugiés ont une santé relativement bonne, en effet plus de 70% se déclarent en bonne santé et 5, 2 % des enquêtés déclarent être handicapés

## Rapatriement

Près de 20% déclarent envisager un retour au pays d'origine

### Retour au pays envisagé ?

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	130	19,5	19,7	19,7
	Non	530	79,6	80,3	100,0
	Total	660	99,1	100,0	
Manquante	Système manquant	6	,9		
Total		666	100,0		

## Genre et diplôme

Le niveau de formation acquis dans le pays d'origine est élevé, en effet plus de 53% ont un niveau égal ou supérieur au BAC

Diplôme dans pays d'origine / Sexe				
	femme		homme	
CEP	23%	54	10%	42
BEPC	15%	35	15%	62
BAC	27%	64	34%	135
BTS (BAC+2)	6%	15	11%	45
Licence	4%	9	9%	36
Maîtrise	3%	7	4%	16
DEA/DESS/ Bac + 5	0%	0	1%	3
Doctorat	0%	0	1%	6
formation par apprentissage	14%	33	10%	42
aucun	8%	18	4%	15
TOTAL	100%	235	100%	402

Parmi les répondants, les femmes ont pour 52 % un niveau inférieur au Bac, dont 14 % ont suivi un apprentissage, et près de 1 femme sur 4 a seulement le CEP. Les hommes ont pu acquérir un niveau plus élevé avec respectivement, 35% ayant un niveau inférieur au Bac dont 10% en apprentissage, et 60% ont un niveau égal ou supérieur au Bac.

La proportion de femmes déclarant n'avoir aucun niveau de formation est faible de l'ordre de 8% des réponses, mais toutefois le double que celui des hommes.

## Nationalité et diplôme

La structure des niveaux de diplôme atteint dans le pays d'origine pour les principales nationalités, met en évidence :

- le niveau le plus faible, chez les togolais, 29 % apprentissage, 21% BEPC, 26 % CEP et 9 % sans aucun niveau soit plus de 81 % qui ont un niveau inférieur, voire très inférieur au Bac ;
  - le niveau le plus élevé, chez les réfugiés du Congo Brazzaville, en effet plus de 67% ont un niveau égal ou supérieur au Bac ;
- pour les autres nationalités le niveau est sensiblement le même et relativement élevé ;

Diplôme dans pays origine/nationalité											
	Aucun	CEP	BEPC	BAC	BTS (BAC+2)	Licence	Maîtrise	DEA/DESS (BAC+5)	Doctorat	Apprentissage	Grand Total
Congo Brazza	1	15	25	57	26	11	1	0	3	9	148
	1%	10%	17%	39%	18%	7%	1%	0%	2%	6%	100%
RDC	5	21	18	58	7	9	8	1		23	150
	3%	14%	12%	39%	5%	6%	5%	1%	0%	15%	100%
Rwanda	8	16	11	30	8	6	4	1		2	86
	9%	19%	13%	35%	9%	7%	5%	1%	0%	2%	100%
Tchad	6	6	7	29	5	5	5	1	2	4	70
	9%	9%	10%	41%	7%	7%	7%	1%	3%	6%	100%
Togo	11	30	24	8	4	3	2	0	0	34	116
	9%	26%	21%	7%	3%	3%	2%	0%	0%	29%	100%
Grand Total	33	96	97	199	60	45	23	3	6	75	637

## Profession

Des professions dans les pays d'origine notamment, dans les forces armées, personnel enseignant, comptable, vendeurs, artisans du textile, coiffure, restauration

## Services d'intégration depuis leur arrivée :

- près de 1/ 3 réfugiés, 34, 2 % déclarent avoir bénéficié d'une formation et ce sont les femmes qui en ont proportionnellement davantage bénéficié
- ces formations sont essentiellement dans les spécialités suivantes :  
Juristes, science sociales et humaines, informatique, restauration, textile confection, coiffure

Ayant suivi une formation/sexe					
		homme		femme	total
non répondant		11		11	22
Non	69%	164	62%	252	416
Oui	31%	75	38%	153	228
Grand Total	100%	250	100%	416	666

- 15 % ont bénéficié d'une bourse d'étude dont 11% parmi les femmes et 17 % pour les hommes

- 17 sur 666 enquêtés ont obtenu un licence, 32 une maîtrise, 2 DESS/DEA, 4 un doctorat,

- 9,5% ont bénéficié de stages dont 7,6% parmi les femmes et davantage chez les hommes avec 10,1%.

### Opinion sur les services d'intégration

L'opinion sur services d'intégration du HCR et de ses partenaires est relativement mauvaise.

Satisfaction ensemble des services / Sexe					
	femme		homme		total
Non déclaré	6%	14	5%	22	36
pas du tout satisfait	62%	156	65%	272	428
Peu satisfait	26%	65	25%	104	169
Satisfait	6%	14	4%	17	31
Très satisfait	0%	1	0%	1	2
Grand Total	100%	250		416	666

Le taux de satisfaction est quasi identique chez les femmes que chez les hommes sauf une proportion plus grande chez les hommes de pas du tout satisfaits et une plus grande de femme dans les satisfaits, mais d'un niveau très bas de 6%.

Parmi les réfugiés ayant suivi une formation 10% seulement déclarent être satisfaits et très satisfaits, et 52% pas du tout satisfaits

Bénéficiaires formation/ Satisfaction		
		oui
Non déclaré	3%	6
pas du tout satisfait	52%	118
Peu satisfait	36%	81
Satisfait	9%	21
Très satisfait	1%	2
Grand Total	100%	228

Parmi les bénéficiaires de bourses, la proportion des très satisfaits et satisfaits est légèrement plus importante de l'ordre de 15% et 42% ne sont pas du tout satisfaits

Bénéficiaires bourse/satisfaction		
		oui
Non déclaré	2%	2
pas du tout satisfait	42%	42
Peu satisfait	41%	41

Satisfait	13%	13
Très satisfait	2%	2
Grand Total	100%	100

Ce taux de satisfaction pour les stages organisés est équivalent à celui des bourses

Bénéficiaire stage / Satisfaction		
		oui
Non déclaré	2%	1
pas du tout satisfait	43%	26
Peu satisfait	41%	25
Satisfait	13%	8
Très satisfait	2%	1
Grand Total	100%	61

### Situation actuelle à la date de l'enquête

- fort taux de chômage ou inactivité, près de 80%,
- 14,5% ont un emploi salarié, dont 12,5% occasionnel
- 5,8 % ont des Activités Génératrices de Revenus (AGR)

### Genre et situation professionnelle

Les femmes exercent davantage des AGR de l'ordre de 9% et seulement plus de 8% un emploi salarié et se déclarent sans activité et ce légèrement plus que les hommes.

Situation Professionnelle/ Sexe						
	Femme		Homme		Grand Total	
AGR	21	8,9%	16	4,0%	5,8%	37
Aucune activité	195	83,0%	313	77,7%	79,6%	508
Emploi salarié occasionnel	19	8,1%	61	15,1%	12,5%	80
Emploi salarié permanent	0	0,0%	13	3,2%	2,0%	13
Grand Total	235	100,00%	403	100,0%	100,0%	638

### Situation actuelle et diplôme

Sur 616 répondants :

- les taux d'inactivité sont les plus forts, du CEP 80%, 86% BEPC, 84% Bac et BTS ;
- ces taux d'inactivité sont faibles aux niveaux licence et maîtrise, un peu moins de 70%, et ces mêmes niveaux ont en revanche des taux d'occupation d'emploi salarié les plus importants ;
- ces taux sont plus faibles, 68%, pour les formés par apprentissage ;

- les AGR sont les plus pratiquées par les formés par apprentissage 11% et ceux n'ayant aucune formation 16%, de l'ordre de 2 à plus de 3 fois que ceux ayant un niveau entre CEP et BTS.
- les AGR ne sont pas pratiquées par les niveaux licence, maîtrise DESS DEA et doctorat, en effet 1 seul déclarant;
- l'emploi salarié occasionnel est le plus pratiqué par les niveaux supérieurs, dont 25% licence, 26% maîtrise et à un degré moindre par les formés par apprentissage 20% et titulaires du CEP 14%;
- l'emploi salarié permanent ne concerne que 2% des répondants ;

Situation actuelle / Diplôme origine										
	AGR		Aucune Activité		Salarié occasionnel		Salarié permanent		total	
CEP	3%	3	80%	75	14%	13	3%	3	100%	94
BEPC	5%	5	86%	83	8%	8	0%		100%	96
BAC	5%	10	84%	158	8%	15	3%	5	100%	188
BTS	5%	3	84%	48	9%	5	2%	1	100%	57
Licence	0%		73%	32	25%	11	2%	1	100%	44
Maîtrise	4%	1	61%	14	26%	6	9%	2	100%	23
DEA/DESS/ Bac + 5	0%		67%	2	33%	1	0%		100%	3
Doctorat	0%		83%	5	17%	1	0%		100%	6
formation par apprentissage	11%	8	68%	50	20%	15	1%	1	100%	74
aucun	16%	5	74%	23	10%	3	0%	0	100%	31
TOTAL	6%	35	80%	490	13%	78	2%	13	100%	616

## Emplois occupés

**Les emplois occupés au Bénin** couvrent une grande diversité, mais plus particulièrement : médecins, infirmier, enseignant, restauration, ouvrier bâtiment, électricien, gardien

## Avoir exercé une AGR

Près de 18% des répondants (soit 7% de l'échantillon) déclarent avoir obtenu des revenus d'une AGR. Ce sont les togolais qui proportionnellement déclarent avoir exercé le plus des AGR et il n'y a pas de différence significative entre homme et femme.

## Crédit et AGR

- 44 répondent avoir bénéficié d'un micro crédit soit moins de 7 % de l'échantillon, 63% sont des femmes, ne représentant que 11 % de la population féminine totale de l'échantillon.

- plus de 90 % ayant obtenu un crédit déclarent que le crédit n'a pas amélioré leur activité

## Niveau de formation et diplôme depuis l'arrivée au Bénin

Le tableau ci-dessous, malgré quelques réserves de déclaration et codification, présente dans ses grands agrégats une nette élévation du niveau de formation

sous forme d'accès à un diplôme de niveau plus élevé au Bénin. Il fait nettement apparaître cette tendance pour la quasi-totalité des réfugiés quelque soit le niveau

**Tableau croisé Diplôme obtenu au Bénin \* Diplôme obtenu pays origine**

Effectif

	Diplôme obtenu pays origine										Total
	CEP	BEPC	BAC	BTS (BAC+2)	Licence	Maîtrise	DEA/DESS (BAC+5)	Doctorat	Aucun	Formation par apprentissage	
Diplôme obtenu au Bénin	CEP								2	5	7
	BEPC	8	1						1	4	14
	BAC	4	7								11
	BTS (BAC+2)	3	5	36					1		45
	Licence		2	14	1						17
	Maîtrise	2	3	24	10	6					45
	DEA/DESS (BAC+5)		2	6	3						11
	Doctorat				1	1					2
	Aucun	44	51	74	2	10	3	3		5	192
	Formation par apprentissage	6	3	3				1	3	16	32
Total		67	74	157	17	17	3	1	3	7	376

## Projet professionnel

Une très forte population ayant un projet professionnel

**Type d'emploi en projet**

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Aucun projet	16	2,4	2,8	2,8
	Emploi salarié	239	35,9	41,1	43,9
	Auto emploi	326	48,9	56,1	100,0
	Total	581	87,2	100,0	
Manquante	Système manquant	85	12,8		
Total		666	100,0		

- 97,2% déclarent avoir un projet professionnel

- Emploi salarié : 41%

A noter, que ce taux quoique relativement élevé, est en fait plus faible que celui évalué dans l'enquête emploi de Cotonou dans laquelle 55,7% de la population des chômeurs recherchent un emploi salarié et seulement 26,9 % un emploi indépendant

- Auto emploi : 56%

## Genre et statut

- les femmes célibataires ont plus que les hommes célibataires un projet d'accès à un emploi salarié, 45% contre 40% pour les hommes qui répondent à cette question
- et les hommes célibataires semblent plus favorables à l'auto emploi

Célibataire/Projet Professionnel/ Sexe					
	Femme		Homme		Grand Total
aucun projet	1	1%	2	1%	3
auto emploi	33	36%	90	43%	123
emploi salarié	41	45%	83	40%	124
non répondant	16	18%	35	17%	51
Grand Total	91	100%	210	100%	301

## Nationalité

- le taux d'inactivité le plus faible chez les togolais 59%, à associer avec le plus fort taux d'AGR
- l'inactivité la plus élevée pour la RDC avec 88%

## Situation professionnelle actuelle et type d'emploi en projet

- sur 556 répondants, les réfugiés sans activité recherchent relativement plus un emploi salarié que les autres réfugiés dans d'autres situations;
- les salariés ayant un emploi occasionnel cherchent à près de 59 % un auto emploi ;
- les AGR confirment de leur coté une projection forte à rester dans ce type d'activité ;

Situation professionnelle / Type d'emploi en projet						
	emploi salarié		auto emploi		total	
aucune activité	46%	200	54%	236	100%	436
emploi salarié permanent	14%	2	86%	12	100%	15
emploi salarié occasionnel	41%	28	59%	41	100%	70
AGR	11%	4	89%	32	100%	37
total	42%	234	58%	321	100%	556

Un projet en auto emploi de l'ordre de 88%, et non en groupement

### Forme d'AGR

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Auto emploi, micro entreprise	279	41,9	88,0	88,0
	AGR en groupement	38	5,7	12,0	100,0
	Total	317	47,6	100,0	
Manquante	Système manquant	349	52,4		
Total		666	100,0		

### Mobilité géographique

- une mobilité géographique relativement forte, en effet 44,5 % des répondants déclarent accepter aller en province pour accéder à un emploi.
- les hommes plus favorables que les femmes à la mobilité pour 68% d'entre eux

Quitter Cotonou pour un emploi / Sexe								
	non répondant		non		oui		grand total	
Femme		9	41%	149	32%	92	38%	250
Homme		5	59%	213	68%	198	62%	416
Grand Total		14	100%	362	100%	290	100%	666

### Statut et mobilité

- les célibataires sont les plus favorables à la mobilité, 50%
- les veuves le sont moins, 23%

Quitter Cotonou pour un emploi / Statut							
	Célibataire		Marié		Veuve/veuf avec enfants		Grand Total
non répondant	4%	11	1%	3			14
Non	48%	145	58%	180	78%	31	362
Oui	48%	145	41%	127	23%	9	290
Grand Total	100%	301	100%	310	100%	40	666

### Genre et mobilité

Les femmes sont moins mobiles que les hommes, 38% contre 48%

Prêts à quitter Cotonou/Sexe						
	non		oui		grand total	
Femme	62%	149	38%	92	100%	241
Homme	52%	213	48%	198	100%	411
Grand Total	56%	362	44%	290	100%	652

## **22 Eléments complémentaires d'analyse**

### **221 –Quelques caractéristiques des communautés**

Ces éléments constituent une tentative de caractérisation des communautés, représentation, attitudes, comportements, difficultés d'intégration, et tentent de donner l'écho de la voix des réfugiés. Ce travail a été rendu possible par l'immersion faite auprès de ces communautés par un consultant notamment lors de l'enquête PPP. Il convient de rappeler que ces caractéristiques sont celles des populations réfugiées notamment arrivées au Bénin avant fin 2004.

La communauté des réfugiés originaires du Congo Brazzaville constitue un groupe hétérogène, peu structuré et basé sur des liens d'affinité parentale ou amicale. Le manque de structures susceptibles de regrouper tous les ressortissants du Congo Brazzaville résulterait aussi de la peur née de l'arrestation en fin janvier 1999, d'un responsable de l'Association des Réfugiés Congolais au Bénin (ARCOB) par les services de la sûreté. On retrouve dans cette communauté des anciens fonctionnaires de gouvernement, des magistrats, des administrateurs civils, des enseignants, des pasteurs. La pratique de quelques activités culturelles ou association permet aux réfugiés de se regrouper, renforcer leur identité et rester en contact. Les étudiants se solidarisent à travers des petites associations ou des cercles d'activité. Toutefois existe climat de méfiance ou de division à l'intérieur de cette communauté qui affaiblit l'esprit de groupe, et privilégie plutôt l'individualisme et l'isolement réduisant ainsi les capacités d'entreprendre et de lancer des projets en groupement.

Parmi les difficultés à l'intégration enregistrées au sein de cette communauté, nous pouvons citer :

- les difficultés relationnelles et de contacts avec les locaux ;
- les limites de moyens financiers pour poursuivre les études ou une formation professionnelle ;
- le sous emploi et les difficultés à trouver un emploi rémunéré
- les difficultés à s'habituer à la culture et aux mœurs béninoises;
- leur pouvoir d'achat trop limité et les salaires trop bas, par rapport au standard de vie dans leur pays d'origine rendant difficile l'adaptation au contexte local ;
- le système alimentaire trop différent du leur et considéré comme pauvre (exemple du « gari », farine à base de manioc) et leurs plats traditionnels trop chers

La communauté des réfugiés originaires de la République Démocratique du Congo (RDC). La majorité des ressortissants de cette communauté provient des zones urbaines de RDC. Avant d'arriver au Bénin, certains d'entre eux occupaient des postes de responsabilité au sein de l'administration, l'armée ou dans le secteur privé. On retrouve aussi parmi eux de nombreux étudiants qui continuent au Bénin leurs études. La famille joue un rôle important et le renforcement des liens communautaires se fait assez fortement dans les cultes dominicaux et les célébrations religieuses. Par ailleurs les lieux de rencontre et de consolidation des groupes se font dans quelques associations ou groupement tels que le Groupement des élèves et étudiants réfugiés du Congo Démocratique au Bénin (GEERCODEB), la Communauté Congolaise au Bénin (CCB).

Les ressortissants de la RDC déclarent être confrontés aux problèmes suivants :

- le logement et l'éducation des enfants et des adolescents;
- l'adaptation au Bénin avec la langue locale Fon, la culture et le mode de vie béninois ;
- indifférence ou même l'abus des locaux, voire le chantage ;
- impossible accès à la clientèle nationale dans le cas d'activités de commerce et services qui serait dû au fait qu'ils sont discriminés car ne parlant pas le fon ;

La communauté des réfugiés originaires du Togo est une communauté basée sur l'esprit de solidarité, le concept de famille y est important et constitue le principal garant pour la préservation des liens regroupant les membres de cette communauté. Il existe toutefois des divisions et clivages entre ses ressortissants, basés sur l'appartenance régionale, politique ou ethnique. Ils ont le respect de la hiérarchie des règles au sein des groupes. Certains déclarent leur intérêt pour une hypothétique demande d'asile ou une vie plus confortable aux Etats-Unis ou en Europe à travers la réinstallation. Cependant l'intégration est fortement pratiquée et ce depuis bien longtemps, parfois avec difficultés, mais appréciée dans certaines régions rurales et en milieu urbain par les employeurs. Cette capacité pourrait également s'expliquer en partie par le fait que les togolais présents au Bénin reçoivent moins d'aides ou appuis financiers provenant de l'étranger, contrairement aux autres nationalités. Ils ont l'avantage d'avoir quelques aspects communs qui les lient aux béninois, frontières, nombreux liens de parentés, les langues telles que le Mina, le Ouatchi, ou l'Ewe, certaines valeurs traditionnelles et culturelles.

La communauté des réfugiés originaires de la République du Rwanda. L'esprit de solidarité au sein de cette communauté est important. Ils ont créé depuis 1996 une association Solidarité Rwanda au Bénin (SRB) qui les regroupe pour renforcer les liens entre membres par la promotion des activités culturelles telles que les spectacles, musiques, théâtre, ballets traditionnels etc.. Ils sont confrontés comme les autres réfugiés à toutes les difficultés d'ordre économique et financier, le chômage, mais aussi en matière d'éducation et de formation. Cette communauté est entreprenante dans les activités liées à l'agriculture mais comme d'autres se heurte à certaines hostilités de la part des nationaux.

La communauté des réfugiés originaires du Tchad provient essentiellement de la partie sud peuplée par des citoyens de religion surtout chrétienne et musulmane. C'est une communauté portée essentiellement vers l'élevage, l'agriculture et le commerce qu'ils ont du mal à pratiquer.

Ils déclarent rencontrer les difficultés suivantes :

- parler le Fon ainsi que la culture et le mode de vie ;
- le problème de logement en zone urbaine ;
- accès à un lopin de terre cultivable (en cultures maraîchères tels que : les tomates, haricots, pommes, légumes etc.) ou dans des zones rurales, difficulté déclarée en raison également de jalousie et la crainte d'être victime de sorcellerie ou d'envoûtement.
- l'hostilité des nationaux ;

Il existe un esprit de solidarité entre les différentes familles qui se traduit par des aides en cas de maladie, décès, mariage ou autre forme de soutien financier aux membres nécessiteux. La communauté des Tchadiens résidant au Camp de Kpomassé constitue à cet égard un exemple de solidarité du groupe avec une répartition des rôles bien définie, mais existe également des tensions et divisions pour différentes raisons, ethnique, religieuse, sociales.

La communauté des réfugiés originaires du Nigeria (Ogoni) est une communauté qui ne s'intègre pas. Les services d'insertion professionnelle sont considérés comme étant une « entrave au projet ou rêve de réinstallation » depuis que des réinstallations aux USA, Australie ou le Canada ont été réalisées au cours des dernières années, ensuite suspendues et de plus des nouvelles promesses seraient faites. Ce qui frappe dans cette communauté c'est l'immobilité et l'absence d'initiative.

Cette communauté ogoni est très différente des Ibos, Haoussa, Yorouba venant du Nigéria dont les caractéristiques sont les suivantes et qui ont démontré de fortes capacités d'intégration.

#### **- Les Ibos**

Les Ibos, originaires du sud-est du Nigeria sont très présents sur le marché béninois, particulièrement dans le commerce, à tel point que sont associés « friperies avec ibos ». L'étendue et les rôles des réseaux dans l'organisation et la commercialisation de ces produits sont importants. Ils importent des balles de fripes avec l'accès aux différentes localités portuaires de la sous région (Lagos, Port Harcourt et Cotonou) grâce à un réseau de contact y compris aux Etats-Unis. Ainsi, après de nombreuses années d'expérience dans ce secteur, certains ont investi dans l'import-export et commercialisent des produits d'habillement, mais aussi des produits alimentaires ou électroniques et même dans la restauration. Les Ibos forment une communauté très solidaire, et pratiquent le financement d'un débutant issu de la tribu qui souhaiterait se lancer dans le commerce. Ils sont très dispersés au Bénin et n'ont pas d'association.

#### **Les Haoussa et les Yorouba**

Les Haoussa et les Yorouba constituent de grandes communautés réparties à la fois dans plusieurs pays de la sous région (Nigeria, Niger, Bénin, Togo). Ils ont presque les mêmes habitudes et traits caractéristiques. Ils sont solidaires, ont de nombreuses associations, investissent dans des projets sociaux, commerciaux et religieux pour consolider les rapports et renforcer l'esprit de groupe au sein de leur communauté. Ils se sont intégrés à travers les activités commerciales et de services suivantes:

- le commerce (gros, détail) de produits d'habillement ou électronique ;
- l'élevage, la boucherie – charcuterie ;
- la petite restauration (cafétérias, buvettes) ;
- vente de véhicules d'occasion;
- agences de voyage;

## **222 –Accessibilité des réfugiés au marché du travail**

Les réfugiés enquêtés, (de niveau élevé de formation, ayant eu des responsabilités dans le travail et la société civile, vivant en très forte majorité en milieu urbain dans leurs pays d'origine, près de la moitié célibataire) ont tendance à contextualiser leur intégration comme dans leur pays d'origine. Ainsi, moins que d'autres, ils pourraient ne pas suffisamment procéder à des changements de représentation plus difficile à réaliser sans un environnement favorable (en plus de la protection du HCR) voire comme mentionné dans le paragraphe précédent jugé par eux comme rendu hostile du fait des nationaux. Mais il est probable que même après des années comme réfugié au Bénin les blessures soient encore profondes hypothéquant en partie la mobilisation de ressources pour améliorer leur accessibilité au marché du travail.

A cela s'ajoutent certainement d'inévitables effets de cliquet économiques et sociaux ne pouvant en rien faciliter la transition vers une nouvelle vision conforme au contexte national, et à la place qu'ils pourraient y prendre, en revoyant «à la baisse » certains de leur positionnement, revenus et niveau de vie. Mais cette perspective telle que présentée doit cacher des réalités qu'ils pourraient dissimuler aux autres, au HCR et enfouir eux-mêmes par exemple dans l'exercice de certaines activités d'auto suffisance.

Le processus d'intégration qui nécessite des dynamiques réciproques entre le réfugié et le pays d'accueil, doit s'inscrire sur un long terme et concerner les différentes composantes, et pourrait sans cela venir affaiblir l'insertion professionnelle qui en fait partie. Il s'agit probablement dans cette dimension professionnelle de favoriser l'accessibilité au marché par une phase, si nécessaire, de travail sur soi avec des appuis organisés et préalables au lancement d'une phase d'orientation. Cette phase plus que toute spéculation, selon les pratiques usuelles dans ce domaine, doit permettre au sujet de reprendre confiance en soi rehausser si nécessaire l'estime de soi, facilitant une projection plus propice pour l'élaboration d'un projet professionnel cohérent entre les compétences de base et le marché du travail. La disponibilité et l'accès à des informations professionnelles, claires et objectives sont aussi une des conditions.

Il est tout à fait possible d'imaginer que de nombreux réfugiés sont en mesure eux-mêmes de suivre ce processus et parvenir ensuite à mettre en œuvre leur projet professionnel. Ainsi, en raison de leur niveau de formation, de leur responsabilité dans leurs pays d'origine, vraisemblablement aussi grâce aux services d'intégration offerts par le HCR, le taux d'accessibilité au marché du travail peut être considéré, paradoxalement, comme relativement élevé. Si en effet au moment de l'enquête 15 % d'entre eux déclarent avoir un emploi salarié ou occasionnel, la comparaison avec les nationaux notamment les jeunes, plaiderait pour une plus grande accessibilité en raison aussi de leur expérience acquise, et de plus, dans des spécialités ou des pénuries relatives de main d'œuvre pourraient exister. Mais également aussi du fait d'un salaire de réservation plus faible que les nationaux.

Une autre caractéristique de leur potentiel d'accessibilité dans l'emploi salarié et l'intérêt économique pour le marché du travail local, est qu'ils ont acquis un capital humain élevé financé dans leur pays d'origine (éducation et expérience)

auquel leur forte demande de poursuite d'étude, si elle est satisfaite, doit ouvrir des opportunités. Mais à contrario, alors que leur projet est fondé sur l'élévation du niveau, il est vraisemblable que ceci, en dehors de petites activités de subsistance, réduit davantage la propension à concevoir et créer des activités génératrices de revenus plus substantielles avec donc des effets induits et stratégies opportunistes et contre productives pour eux et les services d'intégration.

La poursuite des études résout ou suspend des régressions de la dimension identitaire et sociale, améliore l'employabilité avec l'acquisition de compétences dites portables et transférables notamment dans le cas d'un rapatriement ou réinstallation, et peut aussi éviter la perspective d'un échec dans le risque pris dans la création d'activité.

Il n'est sûrement pas aussi surprenant, compte tenu d'une expérience professionnelle acquise dans l'administration publique ou des secteurs protégés (certains réfugiés d'Afrique centrale par exemple), qu'ils soient peu enclin à créer des activités demandant de l'initiative, parfois du risque, et ce bien que maîtrisant les compétences nécessaires, sauf probablement en gestion. Ainsi, leur potentialité de l'accès au marché est grande mais pas suffisante. Les résultats de l'enquête autorisent malgré tout à penser que l'emploi salarié est pour les réfugiés enquêtés encore très central (ex les projets professionnels des femmes) dans leur représentation et quête, et la création d'activité moins acceptable. Les résultats de l'enquête démontrent que ce sont les réfugiés qui déclarent avoir un emploi salarié, permanent ou occasionnel, qui ont le plus pour projet professionnel un auto emploi. Ceci est conforme à ce qui est généralement constaté sur les marchés du travail africain pour les diplômés et donc peut autoriser à penser que les AGR sont considérées à ce stade non comme des solutions soutenables et durables mais comme des activités secondaires de pluri activité.

La conséquence serait, en dehors d'un fort potentiel et probabilité d'accès à un emploi salarié (comme pour les jeunes diplômés), de développer l'esprit d'entreprise, l'appui à la création d'activité augmentant de facto l'employabilité qu'elle soit utilisée immédiatement ou dans des transitions alternant, périodes d'activité et de chômage.

Concernant les personnes handicapées, peu d'informations n'ont été à ce jour disponibles ou exploitées sur le degré de handicap et les obstacles d'accès au marché du travail. A ce stade, il faut considérer que la prise en charge par les associations nationales et les dispositifs gouvernementaux leur permettra selon le cas de concevoir un projet professionnel et de le mettre en œuvre.

Les jeunes de faible niveau à la recherche d'acquisition de compétences technique se heurtent aux conditions souvent particulières et difficiles dans lesquelles se déroule l'apprentissage traditionnel ainsi que les stages. Les taux de déperdition actuellement constatés constituent à ce jour un indicateur indéniable de la faible potentialité d'amélioration de l'accessibilité au marché du travail par ce mode de formation.

Selon de nombreuses informations souvent contradictoires, il existe une catégorie non négligeable de réfugiés qui développe des stratégies que

certain appellent «d'éternels assistés». Malgré les services d'intégration offerts, l'absence de toute démarche d'élaboration d'un projet professionnel cohérent et validé a pour conséquence la réduction de l'employabilité et l'affaiblissement du taux d'accessibilité au marché.

L'accessibilité dépend des actifs eux-mêmes mais aussi du marché du travail, lequel comme le présente le chapitre suivant offre, peu de perspectives d'accès à un emploi salarié aussi bien dans le secteur public et encore moins dans l'économie formelle privée. Les opportunités sont dans l'économie informelle, mais associées à des revenus faibles.

### **3 - EVALUATION DU MARCHE DE L'EMPLOI**

#### ***31 - Marche de l'emploi***

##### ***Principales données de l'emploi au Bénin***

La structure de l'emploi au Bénin est la suivante :

- une prédominance de l'emploi agricole (49%) marquée par les cultures vivrières et le coton et dominé par des exploitations familiales;
- un secteur moderne minoritaire (5% des actifs occupés) dans le commerce et les services, les BTP, l'industrie textile, l'industrie alimentaire, et la fonction publique dont les effectifs sont en baisse ;
- une économie informelle dynamique en forte progression et à grande capacité d'absorption représentant 80 % de l'emploi total en zone urbaine et qui occupe majoritairement les femmes dans le petit commerce et l'artisanat de service.

Concernant l'économie informelle et selon le Bilan de l'Emploi et de la Formation 2002- 2003 (ANPE document n° 32), cette économie est composée : aides familiaux 13,6%, apprentis non payés 27,6%, apprentis payés 18,5%, associés actifs 11,6%, salariés occasionnels 29,9 % et salariés permanents 2,8%. Les actifs sauf 1,1% niveau Bac et 0,4 % supérieur, ont un faible niveau d'instruction.

Dans la fonction publique l'effectif est en baisse depuis de nombreuses années de l'ordre de 30 000 fonctionnaires auxquels viennent s'ajouter des contractuels.

En raison de la pression démographique la demande additionnelle est relativement forte de 74 543/an en moyenne de 1992 à 2002 (Bilan Emploi Formation ANPE) et est absorbée quasi exclusivement dans l'économie informelle induisant en raison de la faible productivité des pressions supplémentaires à la baisse des revenus du travail.

La population active a un taux d'accroissement en moyenne de 3,1%. Cette population est de 2 830 876 dont 49% de femmes et 50,7 % d'hommes et les personnes handicapées représentant 3,3% de la population active

Le dernier RGPH 2002<sup>3</sup>, recense 480 000 enfants travailleurs de moins de 14 ans dont 253 500 filles. Pour les enfants de 5 à 17 ans, le nombre passe à 661 700 dont 53% de filles. Ces enfants se retrouvent en majorité dans l'économie informelle dont 57% l'agriculture, la chasse et la pêche et 37% dans les services. 60% des garçons et 40% des filles sont utilisés pour des travaux dangereux qui peuvent nuire gravement à leur santé. Les jeunes apprentis, donc théoriquement en formation, ne représentent que 5,7% du contingent.

### **Marché de l'emploi de COTONOU<sup>4</sup>**

Comme l'indique le tableau, l'économie informelle est la principale composante du marché de l'emploi de Cotonou près de 80 %, avec une population plus jeune, viennent ensuite respectivement les secteurs privé 10% et entreprises publiques 2,2%

#### **Structure des emplois par secteur institutionnel (emploi principal)**

Secteur institutionnel	Effectif	Répartition %	Age Moyen (années)	Proportion femmes %
Administration publique	27 254	7,82	42,18	30,30
Entreprises publiques	7 873	2,26	40,42	25,58
Entreprises privées formelles	33 815	9,71	35,65	19,90
Entreprises privées informelles	276 586	79,39	32,25	57,49
Entreprises Associatives	2 870	0,82	39,19	29,66
Total	348 398	100,00	33,60	50,76

Source : Enquête emploi 2003, Cotonou, DSS/INSAE

### **Taux d'activité**

L'économie informelle est la principale raison d'un taux d'activité relativement élevé, évalué à 59,7% en 2003. Cette activité s'exerce seulement pour 20 % des actifs dans une relation de travail salarié, pourcentage fondé presque exclusivement sur les actifs de l'administration et des entreprises de l'économie formelle.

### **Chômage et sous emploi**

En milieu urbain, le taux de chômage au sens du BIT dans l'agglomération de Cotonou est estimé à 4,05%. Ce taux est moins élevé, 3,60% chez les femmes que des hommes 4,51%.

Le chômage touche les actifs de niveaux d'étude assez faibles (primaire et collège général) et surtout les diplômés des lycées techniques ainsi que les femmes du niveau supérieur. Les jeunes sont les plus touchés par le chômage, en effet 59,50 % des chômeurs ont moins de 30 ans, et en cumulé 85,83 % ont moins de 40 ans, bien qu'ils aient un niveau de scolaire supérieur aux actifs occupés. La raison principale de ce taux relativement faible de chômage vient

<sup>3</sup> note de travail BIT IPEC

<sup>4</sup> Enquête Emploi DSS/INSAE, Cotonou 2003

de l'économie informelle qui par son dynamisme est la principale raison de la baisse du chômage entre les 2 recensements.

Le sous emploi est un des problèmes majeurs et l'indicateur le plus significatif de la faible performance du marché du travail. En effet le sous emploi visible sur Cotonou touche environ 12% des actifs occupés c'est à dire des actifs qui travaillent moins de 35 heures et 4 actifs sur 10 font plus de 48 heures de travail par semaine correspondant au sous emploi invisible.

### **Les femmes sur le marché du travail**

Sur Cotonou le taux d'activité des femmes est supérieur à celui des hommes. Ainsi, les femmes sont plus actives que les hommes avant l'âge de 25 ans. Dans la classe d'âge des 15 à 19 ans on dénombre 40% de femmes actives pour 31% d'hommes actifs et ce taux est respectivement de 58%et .54% entre 20 et 24 ans.

Une majorité de femmes, de l'ordre de 57,5 %, travaille dans l'économie informelle alors qu'elles ne sont que moins de 20% dans le secteur privé et 26% dans les entreprises publiques. Seulement 30 % dans la fonction publique.

En terme de niveau d'éducation les fils ont en moyenne 7, 46 années d'études alors que les filles en ont 6,39 années, dans une tendance globale marquée par la hausse de la non scolarisation, et les enfants ont en moyenne 1,6 années de plus que leurs pères.

### ***Les primo demandeurs***

On dénombre environ 10 723 primo demandeurs dont 30,36% sont des hommes. Cette catégorie se caractérise par sa jeunesse avec un âge moyen d'environ 26 ans. Sur l'ensemble de la population, les primo demandeurs sont les plus instruits, puisqu'ils ont une d'une durée moyenne d'études de 9,6 ans comparativement à celui des autres chômeurs.

### ***Prétentions salariales des chômeurs***

Le revenu moyen désiré par les chômeurs est de 64 286 FCFA, et est plus élevé chez les primo demandeurs et chez les hommes. Il convient de noter que, vraisemblablement en raison des pressions sur le marché du travail, ce revenu est moins élevé comparativement à celui désiré par les chômeurs en 2001 qui était de 75 100 FCFA.

**Tableau 7 : Prétentions salariales et salaire de réservation des chômeurs**

		Prétention salariale (en milliers de FCFA)	Acceptent de réviser leurs prétentions salariales %	Salaire de réservation (en milliers de FCFA)	Horaire hebdomadaire désirés (heures par semaine)
Primo demandeur	Hommes	76,631	78,47	47,977	45,48
	Femmes	61,087	83,11	48,039	40,82
	Total	65,872	80,94	48,021	42,24
Anciens occupés	Hommes	69,801	82,21	49,733	45,44
	Femmes	51,287	60,86	37,707	44,98
	Total	62,658	73,97	45,916	45,26
Ensemble des chômeurs		64,286	77,91	47,041	43,719

Source : Enquête emploi 2003, Cotonou, DSS/INSAE

### **Pluriactivité**

La pluriactivité d'une grande importance pour avoir accès à de meilleurs revenus, concerne environ 8 actifs sur 100 qui exercent une activité secondaire notamment dans les activités de services.

### **32 - Formation professionnelle**

Le secteur éducatif formel d'Enseignement Technique et Professionnel (ETP) comprend 15 établissements publics et une centaine d'établissements privés qui couvrent cinq domaines de formation :

- Sciences Biologiques et Sciences Sociales Appliquées
- Sciences et Techniques Industrielles
- Sciences et Techniques Administratives et de Gestion
- Sciences et Techniques Agricoles
- Hôtellerie et Tourisme

Ce secteur comprend 28 spécialités recensées<sup>5</sup>, dans les 10 filières que sont : le commerce, l'informatique, la maintenance industrielle, bâtiment, le génie industriel, la création d'entreprise, l'agriculture, l'agroalimentaire, la restauration, les soins de beauté et autres

Cet enseignement technique est dispensé par des établissements publics, 4 lycées, 10 collèges et un centre pilote de formation professionnelle à Abomey (CFPA) qui forme des jeunes sous contrat d'apprentissage chez un artisan, pratique l'alternance au rythme d'une semaine en centre, deux semaines dans l'atelier ou le garage.

L'enseignement non formel est en expansion et les cycles de formation peuvent durer de 2 à plus de 4 ans.

Le DSRP mentionnait en 2002 au sujet de la formation professionnelle que l'inadéquation entre la formation et l'emploi est frappante et les jeunes demeurent la couche la plus concernée par les questions de l'emploi et qu'il s'agit d'assurer aux demandeurs d'emploi une formation qui accroît leurs possibilités de s'adapter aux besoins du marché de l'emploi.

En effet, et ce plus particulièrement avant la Réforme de 2001 le système d'ETFP peut être ainsi caractérisé :

#### **Insuffisances**

- construction de compétences en inadéquation entre les profils requis et les qualifications acquises et une faible employabilité construite presque exclusivement sur des cours théoriques sauf pour les filières industrielles par exemple de la mécanique, électricité , aussi bien au niveau CAP que DTI;
- dispositif presque entièrement orienté dans le tertiaire ;
- selon le Bilan EMPLOI FORMATION de l'Observatoire national de l'ANPE : absence de passerelles entre système éducatif et milieu du travail, pas assez d'initiative des demandeurs d'emploi, peu d'adaptation

---

<sup>5</sup> Evaluation des capacités et des coûts des prestations des centres de formation OEF 1999, doc 21

du système éducatif au marché du travail, manque d'informations sur les emplois et offres ainsi que sur les dispositifs et programmes d'appui, retards dans les investissements des infrastructures en milieu rural dans le privé ;

- la persistance d'un apprentissage traditionnel peu performant qui concerne 200 000 apprentis ;
- la quasi inexistence de la formation continue, notamment avec les entreprises qui elles mêmes contribuent peu à la construction de compétences ;
- peu ou aucune vision par les principaux acteurs de l'importance du capital humain ;
- réponse à la demande sociale avec pour conséquence par exemple la transformation de nombreux CAP en une étape de la trajectoire d'enseignement et non d'insertion sur le marché, affaiblissant de fait la valeur de ce diplôme;
- faibles équipements et faibles capacités nationales des enseignants notamment en pédagogie ;
- faible capacité d'auto financement des établissements ;
- les formés coûtent <sup>6</sup> chers et ne sont pas assez productifs, coût d'insertion 600 000 à 700 000 pour jeunes diplômés,

Mais le système de formation professionnelle est actuellement dans un processus de réforme et sa mise en œuvre est en mesure de réduire progressivement certaines insuffisances:

- La création en 1999 du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage. (FODEFCA) pour le financement ;
- Document d'Orientation sur la réforme de l'ETFP adoptée en 2001 et le Plan d'action en novembre 2001. Les stratégies essentielles de la réforme portent sur l'amélioration de l'offre de formation et du système ETFP : apprentissage en alternance, formation continue, professionnaliser la formation initiale, développer les filières de formation et les offres pour les publics vulnérables, expérimenter un système de formation itinérante, créer des qualifications à plusieurs niveaux ;
- Les centres publics sont désormais en mesure de répondre aux demandes de formation continue avec pour effet de diversifier l'offre de formation et de contribuer à l'auto financement des centres ;
- 17 mars 2005, décret sur l'apprentissage avec deux nouveautés. La création : (i) d'un Certificat de Qualification Professionnelle (pré requis niveau CM, titulaire d'un contrat d'apprentissage) incluant des cours théoriques et ouvert aux patrons artisans selon une approche modulaire et ; (ii) d'un Certificat de Qualification aux Métiers, avec pour objectif la maîtrise des compétences du métier. Les premiers certificats seront délivrés fin 2005 ;
- L'implication forte des professionnels du secteur privé, plus particulièrement les associations d'artisans, la Fédération Nationale des Artisans du Bénin (FENAB), partenaires pour la conception et quasi co-gestionnaires de la mise en œuvre dans les centres de formation ;

---

<sup>6</sup> Afric Performance

- Très important renforcement des capacités : 48 conseillers en formation continue, 40 en ingénierie de la formation et démultiplication du renforcement en pédagogie auprès des professeurs ;
- Révision des programmes de formation ;
- Formation à distance avec Ecole Polytechnique d'Abomey ;
- Partenariat entre la Direction de la Formation et Qualification Professionnelle en charge du renforcement du dialogue social entre les artisans et les communes en vue de développer les entreprises artisanales avec les partenaires au développement. Ce partenariat, en particulier dans le domaine de l'apprentissage est le suivant : SwissContact : mécanique deux roues, froid climatisation, coupe-couture, coiffure-esthétique, mécanique rurale ; PAFTP/coopération française: bâtiment/revêtement, électricité, froid et climatisation ; PFP/GTZ : construction mécanique, mécanique auto, menuiserie ; BØRNE-FONDEN /Danemark : activités agricoles; APEFE/Belgique :Restauration, hôtellerie et tourisme ; Fondation Hans Seidel : menuiserie.

L'amélioration en cours de l'ETFP provient presque exclusivement de la remarquable réforme en cours de l'apprentissage adoptée par le gouvernement avec l'appui exemplaire des partenaires au développement entraînant également par le renforcement des capacités et la priorité à la formation continue, une adaptation attendue de la formation à l'emploi. Ainsi les centres de formation sont en mesure de mieux répondre aux besoins du secteur privé et des actifs. Toutefois le timide lancement de révision des programmes de formation initiale, toujours très théoriques, limitent encore trop nettement la performance de l'ETFP dans les différentes filières notamment le tertiaire, réduisant ainsi la nécessaire contribution à l'élévation des niveaux scolaires, techniques et la construction des compétences requises sur le marché du travail.

### ***33 - Institutions gouvernementales et programmes de promotion de l'emploi et de formation***

Dans son document de préparation au Sommet de Ouagadougou, le BIT recensait comme suit les initiatives et mécanismes de promotion de l'emploi au Bénin qui contribuent à la promotion d'un cadre favorable par les réformes institutionnelle suivantes :

- adoption de la politique nationale de l'emploi (2002) ;
- élaboration et adoption de la politique de communication sociale pour l'emploi (2002) ;
- adoption d'un nouveau code des investissements ayant en vue d'assurer de meilleures garanties aux investisseurs et favoriser les investissements à l'intérieur du pays ;
- tenue d'une table ronde sur le secteur privé et mise en place d'un programme de relance de ce secteur ;
- création du Guichet Unique pour faciliter les formalités relatives à l'installation et à la création des entreprises ;

- mise en place de dispositifs d'incitation à la création d'entreprises et d'emplois, bénéficiant de financements internationaux (Banque Mondiale et autres partenaires au développement), dont ceux axés sur la promotion du Minimum Social Commun par les Unités Communautaires de Développement (UCD).;
- lancement des travaux à haute intensité de main d'œuvre (THIMO et TUHIMO), exécutés par l'AGETUR, l'AGETIP, l'AGeFIB, les fonds d'amortissement des contrecoups sociaux du P.A.S., les programmes visant la relance du secteur privé et les programmes sociaux. Ces programmes sont réalisés grâce à des financements extérieurs ;

### ***Les principales institutions gouvernementales et programmes***

#### **L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE)**

L'ANPE placée sous la tutelle du Ministère du Commerce, Industrie et Promotion de l'Emploi a pour mission principale de contribuer à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi en particulier dans sa fonction de base d'intermédiation et de ses interventions aussi bien d'accès à l'emploi salarié que d'appui à la création de micro entreprises. Ces principaux programmes portent sur : (i) accueil et orientation ; (ii) programme jeune-emploi (PEJ) pour la pré insertion en particulier des jeunes diplômés sans emploi en vue d'acquérir une expérience professionnelle ; (iii) insertion professionnelle à travers le contrat assistance emploi (CAE) par un stage de 12 mois en entreprise, subventionné par l'état à l'issue duquel l'entreprise d'accueil s'engage contractuellement à recruter le stagiaire ; (iv) le programme auto emploi (PAE) aide à la création d'un emploi indépendant ; et (v) l'aide à la formation perfectionnement, reconversion au usagers et clients, entreprises et actifs.

Elle s'appuie dans son implantation en province en cours, sur les communes, compte tenu de leurs compétences en matière de développement local ainsi que sur le développement de partenariats. Cette stratégie est déjà concrétisée dans le 8<sup>ème</sup> arrondissement de Cotonou dans le Cadre de Développement Economique Local de Ste Rita, avec le PADME et le CIDR qui initie un Programme d'Appui à la Création d'Entreprise (PACE).

Elle est en phase de développement dans le cadre de l'adoption d'un Plan de Développement à moyen terme, et dispose dans ses 6 antennes notamment sur Cotonou d'environ 100 agents compétents pour mettre en œuvre les missions, mais est encore contrainte dans son développement par des restrictions budgétaires.

#### **Direction de la Formation et de la Qualification Professionnelle (DFQP)**

La DFQP, direction du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle met en œuvre la politique nationale en matière de formation notamment la réforme de 2001 et le décret de 2005 sur l'apprentissage en alternance. Dans le cadre de ses missions elle gère en particulier le renforcement des capacités des jeunes, les formations pratiques aux petits métiers, la mise en œuvre des étapes préliminaires en vue de la création de centres de métiers dans les 12 départements, un programme de promotion de la création d'entreprise par les jeunes et la formation des jeunes

filles déscolarisées, et un programme de Développement de l'Initiative Professionnelle dans les lycées et collèges.

Elle s'appuie et est soutenu dans son développement institutionnel et renforcement de ses capacités par un intense partenariat constitué essentiellement des coopérations, Suisse, France, Allemagne, Danemark et Belge ainsi que les acteurs et représentants du secteur privé artisanal.

### **Direction de la Formation et de la Promotion de l'Emploi (DFPE)**

La Direction de la Formation et la Promotion de l'Emploi du Ministère du Commerce, de l'industrie et de la Promotion de l'Emploi a été créée en 2002. Elle a pour principales missions : (i) la mise en œuvre et le suivi de la politique nationale de l'emploi; (ii) coordonner les programmes de cette politique ainsi que la mise en œuvre des réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; (iii) effectuer ou sous traiter des travaux d'analyse en matière d'emploi et études spécifiques comme l'exploitation des résultats d'enquête en cours sur le développement local des 77 communes en vue de développer des stratégies et orientations de promotion de l'emploi.

### **Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage. (FODEFCA).**

Ce Fonds créé en 1999 sous la tutelle du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative a pour objectifs : (i) la satisfaction des besoins de main d'œuvre des entreprises, du secteur formel et informel ; (ii) l'insertion professionnelle et la lutte contre la pauvreté ; (iii) le renforcement des capacités des organismes de formation. Pour y parvenir il collecte et gère les ressources destinées au financement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage. Ces bénéficiaires potentiels sont aussi bien les travailleurs du secteur moderne, les artisans, les travailleurs du monde rural, les apprentis, les actifs sans emploi et les déscolarisée, les déflatés et les départs volontaires de la fonction publique. Pour obtenir un financement du FODEFCA, il faut : (i) soumettre une demande de financement suivant le modèle du « Guide de présentation des projets » ; (ii) prévoir une contribution financière d'un minimum de 15% du coût du projet à verser avant le démarrage de la formation.

### **Direction de la Formation Professionnelle Continue et des Stages (DGFPSC) du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative**

La DFPC a été créée en 2004. Elle a entre autres attributions, l'élaboration, exécution et suivi de la politique de l'état en matière de : (i) formation de perfectionnement, et de recyclage des agents de l'état ; (ii) la formation de la main d'œuvre du secteur privé ; et (iii) restructuration et organisation de l'apprentissage. Cette direction est chef de file au titre du ministère du travail, de la requête du gouvernement afin de coordonner les ministères ETFP et Commerce Industrie Promotion de l'emploi, afin de répondre aux conditions et préalables convenus avec le BIT pour lancer un projet pilote sur la Formation Communautaire pour un Travail Décent (FCTD).

### **Consortium ALAFIA**

L'Association Nationale des Praticiens de la Micro finance dont la fonction principale auprès de ses adhérents est le renforcement des capacités en offre

de service. Il développe la promotion de la micro finance auprès de l'état et partenaires en vue d'améliorer l'environnement juridique et réglementaire, l'internalisation des indicateurs de performance propres aux IMF et l'amélioration des systèmes d'information et de gestion.

### **PADME**

L'Association pour la Promotion et l'Appui au Développement des Micro-Entreprises (PADME) est le résultat de la transformation institutionnelle du Projet d'Appui au Développement des Micro-Entreprises (PADME) initié par le Gouvernement du Bénin, sur financement de la Banque Mondiale en 1993. Membre du Consortium Alafia, elle a pour objet la Promotion du développement des micro-entreprises au Bénin en facilitant l'accès aux services de micro finance à tous les micro entrepreneurs et à toutes les personnes à faibles revenus en vue de participer à une réduction significative et durable de la pauvreté et au renforcement de la croissance économique. Ses principaux objectifs sont (i) promouvoir la croissance, le développement et la diversification du secteur des micro-entreprises ; (ii) accroître l'efficacité et la rentabilité des micro-entreprises ; (iii) consolider les emplois créés dans les entreprises des bénéficiaires et (iv) améliorer les conditions de vie des personnes à faible revenu.

La durée de remboursement de ces crédits est de trois au maximum et la durée moyenne de prêts est de 12 mois. Le nombre de personnes bénéficiaires de crédits était de 990 (donc 118 crédits individuels et groupes, et 872 crédits groupement) au 31 décembre 2004. La majorité de la clientèle est féminine à près de 95 % ;

### **PAPME**

L'Association pour l'Appui et la Promotion des Petites et Moyennes Entreprises a été créée en Octobre 1993 par le gouvernement béninois, sous financement de la Banque Mondiale et de l'Agence Canadienne de Développement Internationale (ACDI). En juillet 1999, ce projet a été orienté davantage vers le financement que vers l'appui. Il est membre du Consortium Alafia et dispose de 4 antennes et de 35 points de services répandu sur l'étendue du territoire national. Ses principaux objectifs sont: (i) promouvoir la croissance et le développement du secteur des micro entreprises ; (ii) améliorer les conditions de vie des personnes à faible revenu et ; (iii) consolider les emplois créés dans les entreprises des bénéficiaires. Sa fourchette de prêts varie entre 500 mille FCFA et 80 millions francs et a un portefeuille de 28,3 millions d'euro pour 12363 prêts). Cette association renforce les capacités selon les modules : (i) défi de l'entrepreneur ;(ii) gestion d'une trésorerie ; et Totem selon le programme Germe du BIT pour améliorer la gestion de l'entreprise.

### **Association des Femmes Entrepreneurs du Bénin (AFACEB)**

L'Association des Femmes d'Affaires et Chefs d'Entreprise du Bénin (AFACEB) est une Organisation Non Gouvernementale à vocation socio humanitaire créée le 12 mars 1988 à Cotonou. Le nombre actuel de ses adhérents est de 7500 femmes (250 femmes chefs d'entreprises 2300 femmes petites entreprises, 5.000 femmes micro entrepreneurs notamment commerce). L'AFACEB a pour but de promouvoir les activités des femmes membres de l'association, encourager l'initiative privée par la micro finance, contribuer à

l'épanouissement des femmes à faibles revenus, renforcer les capacités d'entrepreneuriat des jeunes femmes diplômées sans emploi.

### **Mutuelle Femmes et Développement**

MUFED est une institution de micro finance reconnue par les autorités gouvernementales qui offre des services de proximité par la promotion des activités génératrices de revenus de la femme. Ses objectifs sont : (i) faciliter le plus grand accès au financement des initiatives de promotion des femmes en vue de lutter contre la pauvreté ; (ii) encourager une plus grande participation des femmes à la vie économique ; (iii) aider à la création de l'emploi.

### **Artisanat**

L'artisanat qui relève du Ministère de l'Artisanat, de la Culture et du Tourisme, est très organisé avec la Fédération Nationale des Artisans du Bénin et ses structures au niveau communal sur l'ensemble du pays, une institution consulaire composée de 6 Chambres interdépartementales de Métiers (CIM) et de l'Union de ces Chambres (UCIMB). Un code de l'artisanat incitatif a été adopté en novembre 2001, et ont été créés des centres de promotion, encadrement et formation ainsi que le recours au Centre des formalités des entreprises (CFE). A noter que le code de l'artisanat a identifié 11 branches d'activités ventilées en 42 corps de métiers comportant 210 métiers de base présentés dans une Nomenclature nationale. Il convient de noter particulièrement les initiatives prises en matière d'apprentissage avec la formation des maîtres artisans, en gestion et technique et la perspective de mise en place de produits financiers spécifiques, constituant des leviers importants de renforcement des prometteurs et de création de productivité et valeur ajoutée dans un secteur particulièrement déficitaire dans ces domaines.

### **CEPEDE**

Le Centre de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises cible des PME/PMI qui demandent des prêts de 20 à 50 millions pour la création, appui, réhabilitation et leur offre des Services d'Appui aux Entreprises (SAE). Ces services non financiers recouvrent la formation en gestion et à la création entreprise, l'accompagnement pour les études de faisabilité, plan d'affaires, recherche de financement auprès des banques et a également des activités de recherche développement. Les services financiers sont mis en œuvre dans le cadre d'un Fonds de garantie, le FONABA, garantie maximum de 50% fondée sur différents critères intégrant la garantie technique du promoteur et également par exemple la garantie caution aux maîtres d'ouvrages

Afin de compléter cette revue des institutions faite par la mission, le tableau de la page suivante présente les organismes et dispositifs de soutien de promotion de l'emploi démontrant ainsi l'importance et diversité des dispositifs nationaux. (ref : S'AFFRANCHIR DE LA PAUVRETE PAR LE TRAVAIL – BENIN, Direction Générale du Travail et BIT, mai 2004)

	Dénomination du dispositif	Tutelle
<b>Dispositifs d'amélioration de l'information sur le marché du travail et de l'emploi</b>		
1 .	Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF)	MICPE
2 .	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Économique (INSAE)	MPPD
<b>Dispositifs publics d'incitation directe à l'emploi (crédit, formation, conseil, etc.)</b>		
3 .	Fonds de Solidarité Nationale pour l'Emploi (FSNE)	MICPE
4 .	Coordination Nationale des Initiatives et Projets d'Emplois Nouveaux (CIPEN)	MICPE
5	Le Fonds de Promotion des PME-PMI du Programme Spécial de la DPME	MICPE
6	Fonds d'Insertion des Jeunes (FIJ)	MJSL
7	Direction de la Formation et de la Promotion de l'Emploi (DFPE)	MICPE
8 .	Programme d'Insertion des Sans Emplois dans l'Agriculture (PISEA)	MAEP
9 .	Le Programme Campus Bénin	MFE
<b>Dispositifs publics de soutien (indirect)</b>		
1 0 .	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA)	MFPTRA
1 1	Direction de la Formation et de la Qualification Professionnelle (DFQP)	METFP
1 2 .	Agence de Gestion de la Dimension Sociale du Développement (AGDSD), actuelle AGETIP	MPPD
1 3 .	Agence de Financement des Initiatives de Base (AGefiB)	MPPD
1 4 .	Cellule de reconversion et de suivi des Agents Permanents de l'Etat partis volontaires de la Fonction Publique	MFPTRA
1 5 .	Direction Générale de la Formation Professionnelle Continue et des Stages (DGFPCS)	MFPTRA
<b>Dispositifs associatifs d'incitation directe à l'emploi par la création d'entreprise (liste non exhaustive)</b>		
1 6 .	Centre de Promotion et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (CePEPE)	CCIB
1 7 .	Agence pour la Promotion et l'Appui aux Petites et Moyennes Entreprises (PAPME)	
1 8 .	Association pour la Promotion et l'Appui au Développement des Micro-entreprises (PADME)	

Par ailleurs il convient de mentionner également des programmes du BIT tels que :

- Le Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants (IPEC) de l'OIT intervient au Bénin dans la lutte contre le travail et plus spécifiquement la traite des enfants (LUTRENA), et ses axes d'intervention pour 2005-2006 en matière de Formation Professionnelle et l'Apprentissage sont les suivants:

- Réalisation d'une étude sur les potentialités économiques des zones à risque et identification des filières de formations porteuses en FPA;
- Mise en œuvre d'un action pilote de Formation initiale professionnalisante (FIP) en faveur des enfants de 12 à 14 ans exploités dans les centres urbains ;
- action pilote de formation professionnelle en faveur d'enfants de 15 à 17 ans en maraîchage, transformation et conservation de produits agricoles.

De son côté le projet LUTRENA met en œuvre un plan national d'action de lutte et prévention de la traite des enfants au Bénin portant sur un programme d'éducation alternative et de réinsertion socioprofessionnelle.

- le projet PAMODEC qui apporte des appuis en vue d'améliorer l'effectivité de la mise en œuvre des 8 conventions fondamentales de la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail. Ces principes et droits sont: (i) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; (ii) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; (iii) l'abolition effective du travail des enfants; (iv) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- programme régional GERME sur l'aide à la création et la gestion de micro entreprises représenté par deux institutions nationales de correspondants et qui développe les produits BIT que sont TRIE pour aider les promoteurs potentiels à trouver une idée de projet, CREE afin d'outiller les candidats à la création d'entreprise, GERME pour les entrepreneurs en activité en vue de renforcer leurs compétences en gestion et améliorer la compétitivité.

- STEP sur l'appui aux mutuelles de santé

- le programme régional PRODIAF sur l'appui au renforcement du dialogue social

- le projet VIH/SIDA

### **34 - Créneaux porteurs**

Il convient de rappeler que le DSRP élaboré en 2002 a identifié les secteurs prioritaires suivants : agro-industrie, le tourisme et l'hôtellerie, les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication et les activités de transit.

Par ailleurs en l'absence d'une base de données organisée et disponible auprès des institutions nationales, une revue a été effectuée auprès de tous les

partenaires au cours des entretiens conduits par la mission. Les résultats sont les suivants :

- Agriculture et transformation – conservation – commercialisation des produits agricoles
- Cultures maraîchères
- Mise en valeur des fonds aquatiques et pêche
- Développement et maintenance de matériel agricole
- Elevage (volaille, production animale)
- NTIC, Informatique en particulier maintenance
- production et transformation de tissu (filature, confectionnement habits)
- Services sur les grands axes de desserte du port de Cotonou, maintenance mécanique et autres services
- BTP, maçonnerie, menuiserie
- Personnel enseignant dans le secondaire
- Tissage pour valoriser le coton
- Travaux d'intensité de main d'œuvre dans les Communes et Renouveau, verdissement des rues et aménagement de parcs et jardins publics
- Immobilier et hôtellerie
- Experts/spécialistes en passation de marchés publics
- Maintenance appareils électroménager
- Secteur médical, infirmière, aide soignante, fille de salle

Au cours de la mission 3 nouvelles sources d'information sur les secteurs porteurs ont été identifiés qui seront en mesure de compléter le premier repérage. Elles témoignent de fait, de l'importance accordée à cette information compte tenu des lacunes constatées également, dans l'approche emploi formation des centres de formation, mais aussi du rôle des communes récemment créées et qui s'impliquent dans le développement local.

### **Milieu rural**

Le programme de développement des ressources humaines et population financé par la BAD, a pour objectif de lutter contre la pauvreté dans une démarche multisectorielle notamment santé éducation afin de renforcer les structures impliquées et le capital humain (formation, équipement, assistance technique) ainsi qu'accroître les services de base. Ce travail est en cours et viendra combler le vide actuel d'information sur le milieu rural.

Actuellement ce projet est en phase de collecte et le rapport disponible fin décembre présentera:

- Forces et faiblesses du marché de l'emploi en milieu rural
- Analyse prospective des besoins du marché de l'emploi
- Besoins pour insertion des demandeurs d'emploi jeunes, formation, financement etc...

**Jeunes** : projet d'étude ANPE et DFQP programmée sur les secteurs porteurs sur tout le territoire en vu de créer un centre de métiers dans chaque région.

**Communes** : Les Plans de Développement Communaux des 77 communes incluent l'identification des secteurs porteurs et une revue exhaustive est en

cours par la coopération du Danemark avec le concours du cabinet Afric Performance.

L'évaluation du marché de l'emploi n'est à ce stade qu'au début d'un processus car en effet outre les études en cours sur les créneaux porteurs, les nouvelles actions, projets pilotes, formation communautaire, auront comme dénominateur commun d'aider les réfugiés, dans une approche participative à identifier les opportunités économiques et de concevoir sur cette base, des formations correspondantes répondant aux besoins du marché de l'emploi.

## **4 – RECOMMANDATIONS**

La mission du BIT a été prolongée jusqu'au 28 septembre afin de participer à la préparation et à la présentation des résultats et recommandations de la mission à la Consultation régionale Bénin – Burkina Faso organisée à Cotonou les 26 et 27 septembre. Dans cette perspective une note a été formulée pour commentaire aux sièges du HCR et BIT et une présentation a été préparée en format PowerPoint pour communiquer les principaux résultats et recommandations pour cette intervention.

La préparation de la Consultation a permis au BIT en appui au HCR d'inclure ses partenaires traditionnels et mandants dans la liste des participants et donc engager immédiatement la perspective d'un partenariat élargi incluant les institutions nationales et programmes de promotion de l'emploi et de formation professionnelle

### ***41- Stratégie générale***

Les recommandations suivantes s'articulent autour des principes suivants :

- impliquer les ministères en charge de la promotion de l'emploi, de la formation et de l'appui à la création d'entreprises ;
- les institutions nationales et programmes dans les domaines de la promotion de l'emploi et de la formation viennent renforcer le partenariat existant du HCR afin de permettre d'améliorer l'intégration des populations réfugiées aux dispositifs et programmes nationaux de lutte contre la pauvreté par la promotion de l'emploi avec un renforcement de l'implication des communes ;
- dans son mandat pour aider ses constituants à mettre en œuvre le Travail Décent et renforcer le programme du Bénin, le BIT propose de mobiliser ses expertises, programmes, et les compétences nationales renforcées avec son appui, ainsi que les partenaires sociaux offrant ainsi au HCR et au Gouvernement une meilleure capacité pour apporter les réponses aux besoins d'intégration des réfugiés ;
- ne pas créer de structures ou dispositifs nouveaux et, si nécessaire, renforcer celles existantes;

- construire une fonction insertion intégrée et ouverte sur l'accès à un emploi salarié ou une micro entreprise, et ce en favorisant les projets en groupement avec les nationaux ;
- considérer les réfugiés comme des actifs dotés d'un capital humain et d'une employabilité et sujets de leur propre insertion ;
- la mise en œuvre effective des propositions de projets pilotes (incluant les idées de projets formulés dans les groupes de travail au cours de la Consultation) de renforcement de l'intégration par le développement de l'initiative privée et le soutien aux autorités nationales pour développer et lancer une méthodologie participative et communautaire de formation pour l'emploi.

## **42 - Recommandations générales**

- IMPLICATION des autorités nationales étendue aux ministères techniques en plus de des ministères de l'Intérieur, Justice et Affaires Etrangères ainsi que des communes en particulier Cotonou dans le cadre de ses attributions dans le développement local
- EMPLOI FORMATION : Construire un partenariat avec les directions techniques des institutions gouvernementales en charge de la promotion de l'emploi, de la formation professionnelle, les projets du BIT et ses partenaires, correspondants
- PREPARATION A L'INSERTION : élargir le projet pilote en cours « protection de la famille » aux groupes de population aussi bien valides que vulnérables afin de les préparer à développer leur potentiel selon leurs capacités et ainsi accéder à la fonction insertion professionnelle avec une plus grande efficacité.
- MICRO CREDIT : externaliser l'accès au micro crédit de la fonction insertion et la confier aux IMF professionnelles, favoriser l'élaboration et un accès plus favorable aux projets en groupement entre réfugiés et nationaux par la mise en place de mécanismes impliquant également les chefs de communauté, se rapprocher des communes
- FONCTION INSERTION : Organiser une fonction intégrée pour l'insertion professionnelle incluant tous les services de l'accueil – information- orientation- élaboration et validation des projets professionnels en emploi salarié et création d'AGR - formation technique et en gestion – micro finance en sous traîance - et suivi post formation
- ORGANISATION DE LA FONCTION INSERTION : l'accueil, information orientation doit être confiée à un partenaire travaillant en étroite collaboration avec l'ANPE afin que puissent être développés des

prestations de bilan orientation avec un premier filtre vers l'emploi salarié ou la création d'AGR et ensuite, afin de mobiliser les partenaires, de formation, conseils et autres assistances, les plus performants pour répondre aux services d'insertion selon les besoins des réfugiés

- INSERTION OUVERTE : les services de l'insertion devront être organisés pour aider à l'accès aussi bien, à la création d'AGR qu'à un emploi salarié, dans ce cas avec l'aide des services de l'emploi, l'implication des organismes de formation et des représentants des employeurs et associations artisanales
- INTEGRATION DU GENRE : à toutes les étapes de la conception, mise en œuvre, évaluation/impact ainsi qu'exécution et suivi des activités avec les méthodologies et outils spécifiques
- PERSONNES HANDICAPEES : développer une étroite collaboration avec le gouvernement et ses directions techniques compétentes et les rapprocher des associations nationales et locales en vue de les faire bénéficier des dispositifs et programmes nationaux existant
- RENFORCEMENT DES APPROCHES PARTICIPATIVES ET DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE : Formation Communautaire et participative pour le Travail Décent (Annexe II) et les projets pilotes (Annexe I) sont conçus et seront développés pour renforcer la participation des bénéficiaires incluant également avec le public cible des réfugiés et des nationaux
- BOURSES : renforcement de la mobilisation des ressources pour les bourses car étant à la fois un instrument pertinent en vu du rapatriement pour certaines catégories de réfugiés et efficace pour l'insertion locale en tenant compte de critères et indicateurs très explicites d'attributions ainsi que pour la réinstallation
- CERTIFICATION : les formation et diplômes obtenus dans les pays d'origine doivent faire l'objet d'une reconnaissance et d'un accès facilité pour une certification nationale et toute nouvelle formation au Bénin permettre le plus possible une certification délivrée par des instances régionales en vue d'un éventuel rapatriement, si nécessaire
- FICHER COMMUN INTEGRE : établir une base de données des profils personnels et professionnels intégrant l'ensemble des activités de service et résultats d'intégration et d'insertion professionnelle, actualisée selon des modalités à convenir, chaque semestre
- SUIVI IMPACT : un dispositif de suivi et d'impact constitué d'indicateurs de base conçus entre le HCR, partenaires et réfugiés en particulier pour les formations, bourses, stages, ainsi que la création d'AGR et accès à un emploi salarié
- INFORMATION – COMMUNICATION : dès que seront adoptées, en concertation avec les réfugiés, les dispositions stabilisées et durables

pour améliorer l'insertion professionnelle, il conviendra de lancer une communication commune, Gouvernement, HCR, Commune de Cotonou, pour l'ensemble des partenaires ainsi que pour les réfugiés

### **Projets pilotes (Annexe I)**

Au stade actuel des recommandations les projets pilotes suivants sont proposés afin de réduire les écarts constatés dans les domaines de l'aide à la création d'activités génératrices de revenus par : (i) l'introduction de démarche participative en aidant les réfugiés et leurs communautés à dépasser une approche individuelle de l'insertion et se constituer en association, groupement ; (ii) renforcer une vision d'initiative dans le secteur privé par les formations à l'entrepreneuriat ; (iii) aider à la création et à la recherche de financement ; (iii) formation en gestion.

Ces projets peuvent être mis en œuvre dans les meilleurs délais par les correspondants nationaux du programme régional GERME du BIT, par exemple le bureau CESAM, dès que des financements pourront être mobilisés suite à l'évaluation des coûts selon des modalités de mise en œuvre à convenir.

### **Projet Formation Communautaire pour le Travail Décent – (Annexe II)**

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative, en coordination avec le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle ainsi que le Ministère du Commerce, Industrie et Promotion de l'Emploi, a formulé son intérêt pour lancer une expérience pilote au Bénin. Actuellement une requête est en cours de communication pour inviter le BIT, Département du Développement des Compétences, selon des modalités convenues entre les parties, à venir lancer au Bénin un projet pilote selon les étapes jointes en annexe. Ceci nécessite une mission de formulation d'un document de projet pilote, mission dont le financement devra être recherché et ensuite sur la base de ce document, une collaboration étroite entre le ministère en charge du travail, le HCR et le BIT auprès des donateurs devrait permettre de mobiliser les fonds nécessaires au lancement effectif de ce projet.

### **43 - Mécanismes de mise en œuvre**

- recruter un consultant national spécialiste en emploi et formation professionnelle pour une durée de 6 mois ;
- mettre en place en étroite collaboration avec les services notamment communautaires, un comité de suivi de la Consultation incluant les nouveaux partenaires, avec comme chef de file le ministère du travail, et en associant les représentants des réfugiés ;
- formuler un cadre logique de la fonction insertion intégrant les recommandations et les projets pilotes y compris que ceux formulés au cours de la Consultation, ainsi qu'un plan de travail ;
- mettre en place la fonction insertion à partir des services immédiatement disponibles et rechercher des financements pour les projets pilotes

complémentaires nécessitant des ressources budgétaires  
additionnelles ;

## **5 - ANNEXES**

## ANNEXE I - Projet Pilote

<u>Titre du projet</u> : PROJET PILOTE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES EN CREATION ET GESTION DES ACTIVITES GENERATRICES DE REVENUS DES REFUGIES
<u>Agence d'exécution</u> : UNHCR Cotonou
<u>Bénéficiaires du projet</u> : 210 réfugiés dont 140 femmes
<u>Agence associée</u> : Bureau International du Travail et ses partenaires
<u>Durée du projet</u> : 3 mois
<u>Lancement</u> : novembre 2005

### Objectif général

Le projet vise à apporter aux réfugiés divers appuis en renforcement de leurs capacités à **initier et à gérer dans un esprit communautaire la création et gestion d'activités génératrices de revenus** qui les rendent moins dépendants grâce à un pouvoir économique consolidé.

### Champ du projet

Le projet pilote comporte 5 sous projets essentiels formulés avec les résultats attendus, objectifs spécifiques et activités.

L'ensemble des sous projets ainsi proposés seront mis en œuvre au moyen d'une **approche participative avec une forte implication des bénéficiaires eux-mêmes à toutes les étapes du processus de réflexion, conception et d'action**. De plus, un accent particulier sera mis sur la recherche de solutions communautaires. Ainsi, la création de Groupements d'Intérêt économique (GIE) sera fortement encouragée pour non seulement faire prévaloir l'idée de solidarité et de renforcement des communautés, mais aussi apporter une réponse à la spécificité du milieu des réfugiés où la mobilité peut s'avérer facile (les jeunes peuvent se déplacer très facilement en raison du fait qu'ils sont célibataires, donc sans engagements ni responsabilités sociales).

## **SOUS PROJET 1 : LA VIE EN ASSOCIATION**

Nombre de personnes concernées : **80 personnes**

**Durée** : 2 mois

**Objectif** : Ce sous projet vise à sensibiliser les réfugiés sur les avantages et les exigences de la mise en association.

**Contenu indicatif** :

Comprendre le fondement et le processus de création d'une association  
Les avantages de la mise en association,  
Les exigences liées à la vie en association

**Résultat 1** : 80 réfugiés dont 40 hommes et 40 femmes sont sensibilisés sur la nécessité de se mettre en association

Activité 1 Formulation des critères de sélection des bénéficiaires  
Activités 2 Organisation matérielle de la sensibilisation (choix du lieu, mise au point de la logistique)  
Activité 3 Conduite des séances de sensibilisation

**Résultat 2** : 80 réfugiés dont 40 hommes et 40 femmes sont engagés dans le processus de création d'une association.

Activité 1 Mise à disposition des projets de statut et règlement intérieur  
Activité 2 Accompagnement dans la préparation de l'assemblée générale constitutive mise en place du comité préparatoire, élaboration du budget, etc...)  
Activité 3 Suivi des bénéficiaires dans les démarches administratives d'enregistrement)

## **SOUS PROJET 2 : QUE ENTREPRENDRE ? OU TROUVER NOS IDEES D'ENTREPRISE/ACTIVITE**

Nombre de personnes concernées : **40 personnes**

**Durée** : 2 mois

**Objectif** : Ce sous projet vise à accompagner 40 réfugiés dans un processus participatif d'identification d'une idée de projet économique viable

### **Contenu indicatif :**

Comprendre la relation entre l'idée d'entreprise, l'entreprise et l'entrepreneur  
Tester ses qualités entrepreneuriales et identifier les points à améliorer  
Analyser et sélectionner les meilleures idées d'activités économiques

**Résultat 1** : 40 réfugiés dont 20 hommes et 20 femmes ont été identifiés pour prendre part à une formation TRIE (trouvez votre idée d'entreprise)

Activité 1 Formulation des critères de sélection des bénéficiaires

Activités 2 Diffusion de l'information (objectifs critères de sélection)

Activité 3 Enregistrement des candidatures et sélection des participants

**Résultat 2** : 40 réfugiés dont 20 hommes et 20 femmes ont été accompagnés et disposent chacun d'une idée précise et pertinente d'activité ou de projet.

Activité 1 Organisation matérielle de la formation (choix du lieu, mise au point de la logistique et du matériel didactique)

Activité 2 Conduite de la formation

Activité 3 Suivi des bénéficiaires (finalisation des idées et orientation vers une autre formation pour la concrétisation des idées)

### **SOUS PROJET 3: COMMENT CREER MON ENTREPRISE/ ACTIVITE ?**

Nombre de personnes concernées : **40 personnes**

**Durée :** 2 mois

**Objectif :** Ce sous projet vise à accompagner 40 réfugiés dans un processus participatif d'élaboration d'un plan d'affaire en vue de la création effective de leurs activités économiques.

**Contenu indicatif :**

Connaître les obligations relatives à la création d'entreprise/activité et être capable de les suivre

Comprendre la démarche pour élaborer un plan d'affaire et l'utiliser effectivement

**Résultat 1 : 40 réfugiés dont 20 hommes et 20 femmes ont été sélectionnés pour prendre part à une formation CREE ( Créez votre entreprise)**

Activité 1 Diffusion de l'information et enregistrement des candidatures

Activité 2 Interview de sélection des bénéficiaires et analyse des besoins

**Résultat 2 : 40 réfugiés dont 20 hommes et 20 femmes ont été accompagnés et disposent chacun d'un plan d'affaire finalisé et pertinent et sont prêts à démarrer leurs activités**

Activité 1 Organisation matérielle de la formation (choix du lieu, mise au point de la logistique et du matériel didactique)

Activité 2 Conduite de la formation

Activité 3 Suivi des bénéficiaires ( appui à la finalisation des plans d'affaire et accompagnement dans le processus de démarrage de l'activité)

## **SOUS PROJET 4 : COMMENT MIEUX GERER MON ENTREPRISE/ACTIVITE ?**

Nombre de personnes concernées : **40 personnes**

**Durée** : 3 mois

**Objectif** : Ce sous projet vise à accompagner 40 réfugiés dans un processus participatif de maîtrise des outils de gestion d'une micro ou petite entreprise ou d'une activité génératrice de revenus.

**Contenu indicatif** :

Connaître les principes de base de gestion d'une entreprise  
L'entreprise et la famille, le marketing, l'approvisionnement ; la gestion de stocks, le calcul des coûts, la comptabilité, la planification financière Personnel et productivité

Adopter les bonnes pratiques

**Résultat 1** : 40 réfugiés dont 20 hommes et 20 femmes ont été sélectionnés pour prendre part à une formation Germe ( Gérez Mieux votre entreprise)

Activité 1 Diffusion de l'information et enregistrement des candidatures

Activité 2 Conduite l'analyse de besoins en Formation(ABF) et établissement des cartes de performances des bénéficiaires

.Activité3 les bénéficiaires sont regroupés et orientés vers l'activité Convenable (germe niveau 1 ou germe Niveau 2 en fonction de leur niveau d'éducation.

**Résultat 2** : 40 réfugiés dont 20 hommes et 20 femmes été formée et ont cerné les aspects essentiels de la gestion d'une activité et dispose d'un plan d'action pour appliquer les acquis de la formation.

Activité 1 Organisation matérielle de la formation (choix du lieu, mise au point de la logistique et du matériel didactique)

Activité 2 Conduite de la formation et élaboration des plans d'action

**Résultat 3** : 40 réfugiés dont 20 hommes et 20 femmes ont mis en place des outils de gestion de leurs activités et ont augmenté la rentabilité de leurs affaires

Activité 1 Accompagnement pour la mise en place des outils de gestion

Activité 2 Appréciation de la performance des bénéficiaires et organisation de l'activité de suivi appropriée (Groupe d'amélioration des entrepreneurs –GAE ou Encadrement individuel- EI )

## **SOUS PROJET 5 : COMMENT ENCADRER LES ENTREPRENEURS**

Nombre de personnes concernées : **10 personnes**

**Durée** : 3 mois

**Objectif** : Ce sous projet vise à accompagner 10 réfugiés dans un processus participatif de maîtrise des outils et de l'approche d'appui conseil aux micro ou petites entreprises ou d'une activité génératrice de revenus.

**Contenu indicatif** :

Les outils d'accompagnement des adultes  
Modes d'emploi des outils d'accompagnement (approches)

**Résultat 1 : 10 réfugiés dont au moins 2 femmes ont été sélectionnés pour prendre part à une formation de conseiller d'entreprise**

Activité 1 Diffusion de l'information et enregistrement des candidatures  
Activité 2 Interview de sélection et d'analyse de besoins en Formation (ABF).

**Résultat 2 : 10 réfugiés dont 2 femmes au moins ont cerné les aspects essentiels de l'accompagnement des promoteurs et promotrices d'activités génératrices de revenus.**

Activité 1 Organisation matérielle de la formation (choix du lieu, mise au point de la logistique et du matériel didactique)  
Activité 2 Conduite de la formation ( andragogie, méthodes de suivi et étude d'impact)  
Activité 3 Coaching et certification des conseillers d'entreprise

**Résultat 3 : 40 réfugiés dont 30 femmes ont mis en place des outils de gestion de leurs activités et ont augmenté la rentabilité de leurs affaires**

Activité 1 Accompagnement pour la mise en place des outils de gestion  
Activité 2 Appréciation de la performance des bénéficiaires et organisation de l'activité de suivi appropriée (Groupe d'amélioration des entrepreneurs GAE ou Encadrement individuel- EI )

## **ANNEXE II - Formation Communautaire pour le Travail Décemment BIT - IFP/Skills**

### **Formation Communautaire pour le Travail Décemment**

La FCTD est une approche pour identifier, analyser, définir, développer et évaluer une formation et une assistance post formation visant l'auto emploi ou la pratique d'activités génératrices de revenus .

La FCTD vise le renforcement des institutions afin qu'elles assurent la promotion d'une formation flexible non formelle pour l'emploi (auto emploi et emploi salarié). Conjointement avec un soutien post-formation, la formation dote les groupes cibles de capacités et de compétences techniques et entrepreneuriales afin qu'ils s'insèrent dans des activités productives et génératrices de revenus.

La FCTD est une approche intégrée liant la formation au développement de l'entrepreneuriat, à l'accès au marché du travail, à l'assistance technique et au crédit. Elle consiste en six éléments clés qui interagissent et se renforcent mutuellement les uns les autres pour atteindre un but commun qui est l'emploi durable. Le principe fondamental de l'approche est qu'elle utilise une approche participative et implique les communautés et les groupes cibles dans tous les aspects du programme FCTD.

La méthodologie FCTD doit être adaptée à des situations et contextes donnés ainsi qu'à des groupes cibles spécifiques, en particulier les femmes. Pour cette raison, il est très important que les perspectives genre soient intégrées dès le début de la conception et la mise en œuvre de la FCTD.

#### **LES ELEMENTS CLES DE LA FCTD :**

##### ***1. La planification institutionnelle.***

- ❖ Etablir une coordination effective et des mécanismes administratifs avec des partenaires clés du secteur public et du secteur privé impliqués activement dans la formation des femmes et l'emploi tel que à travers des Comités Directeurs nationaux et locaux.
- ❖ Renforcer les capacités, les compétences et les motivations des associations chargées de sa mise en œuvre et les équipes nationales et locales de projet sensibles au concept genre.
- ❖ Sélectionner des sites de projet et des groupes cibles en se basant sur des critères spécifiques.

##### ***2. Identification des opportunités économiques et des besoins de formation.***

- ❖ Faire une étude minutieuse et approfondie des opportunités économiques avant de concevoir le contenu de formation ;
- ❖ Impliquer les communautés féminines locales.

Instruments :

- le profil de la communauté avec une attention spéciale sur les activités économiques des femmes et leurs contraintes ;
- la demande des consommateurs et l'enquête sur le marché ;
- les études de faisabilité portant sur le marché, la viabilité financière, etc.

### **3. La préparation et l'organisation de la formation.**

- ❖ Ajuster le contenu de la formation aux opportunités offertes par le marché du travail ainsi qu'aux besoins des stagiaires en matière de formation.
- ❖ Centrer la formation sur les stagiaires ;
- ❖ Sélectionner les stagiaires sur la base de critères précis ;
- ❖ Sélectionner les formateurs et les organismes de formation sur la base des concepts FCTD et « genre ».
- ❖ Renforcer la confiance des femmes en elles-mêmes en combinant la formation technique complétée par la formation à l'entrepreneuriat et d'autres formations.

### **4. La mise en œuvre de la formation.**

- ❖ Décentraliser la mise en œuvre de la formation et la rendre, flexible, accessible et commode pour les stagiaires ;
- ❖ Baser la formation sur les tâches professionnelles à accomplir en situation de travail. Un accent particulier doit être mis sur la formation modulaire courte et des exercices pratiques ;

### **5. Le soutien post formation.**

- ❖ Proposer un soutien post formation afin de s'assurer que la formation technique et la formation à l'entrepreneuriat débouchent sur une opportunité de travail productif et générateur de revenus ;
- ❖ Inclure : le suivi, l'assistance technique, la formation aux coopératives, des conseils, le crédit, le perfectionnement technologique, etc. dans le soutien post-formation.
- ❖ Faire un plaidoyer et encourager les femmes afin qu'elles puissent appliquer la formation qu'elles ont reçue en pratiquant des activités productives et génératrices de revenus.

### **6. Suivi, Evaluation, Documentation.**

- ❖ S'assurer de l'efficacité de la formation et mesurer les progrès et l'impact de la FCTD par la création d'outils de management tels que le suivi et l'évaluation des activités mises en oeuvre ;
- ❖ Développer des indicateurs incluant ceux qui sont spécifiques au genre ;
- ❖ Faire une évaluation participative avec information des groupes cibles et des institutions impliquées dans la FCTD ;

Constituer une documentation sur les expériences pilotes FCTD afin d'organiser un partage des savoirs.

## **LES ETAPES DE SON ADAPTATION et DEVELOPPEMENT AU BÉNIN**

### ***Etape n°1 : assistance préparatoire à la mise en œuvre de l'expérience pilote***

A - Identification par les trois structures ministérielles principalement concernées et le BIT des partenaires clés du développement au Bénin.

B – Organisation par les structures ministérielles principalement concernées et le BIT d'un atelier de sensibilisation, d'orientation stratégique et de préparation d'un plan d'action pour la mise en œuvre de l'expérience pilote.

C – Visites exploratoires sur le terrain et rencontres avec les autorités locales, les représentants des bénéficiaires potentiels et les partenaires d'exécution sur le terrain afin d'évaluer la faisabilité de l'opération.

D – Synthèse et leçons tirées de la visite sur le terrain. Planification de la suite de l'opération.

E - Préparation des enquêtes et du document de projet pilote.

F – Rédaction, validation et finalisation du document de projet pilote – (Appui du BIT pour la validation et la finalisation du document de projet)

G - Mobilisation du financement de la phase pilote du programme.

### ***Etape n°2 : Préparation et mise en œuvre de la phase pilote***

A – Mise en place des structures nationales et locales de mise en œuvre de l'expérience pilote

B – Sélection et mise en place des partenaires techniques à la mise en œuvre de l'expérience pilote

C- Sélection des sites et des participants sur la base des critères retenus lors de l'atelier

D – Identification des opportunités offertes par le marché, sélection des activités professionnelles et identification des besoins en matière de formation.

E – Elaboration de l'ingénierie pédagogique

F - Mise en œuvre de la formation et évaluation.

G – Mise en œuvre de l'accompagnement et du soutien post formation.

H – Evaluation du programme et mesure de l'impact socioéconomique du programme sur les populations et les communautés.

**Etape n°3 : Institutionnalisation de la méthodologie FCTD - CBT à travers la politique nationale de l'emploi, la politique nationale et les programmes de formation professionnelle ainsi que les stratégies nationales de lutte contre la pauvreté.**

- Révision des politiques, stratégies et programmes nationaux,
- Mise en place d'un dispositif pérenne de gestion.

## **ANNEXE III Personnes rencontrées au Bénin/Agenda**

### Lundi 8 août

8 H00 : M David Mc Geever, Consultant HCT  
11h00 : M. Rafik SAIDI, Directeur Régional du HCR  
14h30 : M. Geert VAN DER CASTEELE, Programme du HCR  
15h30 : M. Marcel VAN MAASTRIGT, Services Communautaires du HCR

### Mardi 9 août

9h00 : M. Roch NEPO, Directeur de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)  
10h30 : M. Christophe MIGAN, Directeur du Département de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation  
16h30 : M. Mamadou Dian BALDE, Chargé de Protection du HCR

### Mercredi 10 août

10h00 : Prof. Ekué, Directeur du CPPS, à Porto-Novo  
14 h00 : Mr Monnou, Chargé de mission Préfecture de l'Oueme  
15h00 : Frère Godfrey Nzamujo, Project Songhai, Porto-Novo

### Jeudi 11 août

9h00 : Mme. Dazogbo et M. Cassehouine, FNUAP  
10h00 : Philippe AHOUANYE et les assistants sociales, CARITAS  
17H 00 : Mr Lokossou Charlemagne, consultant  
18H00 : Mr Sodomon Gilles magistrat, représentant du Ministère de la Justice à la CNAR

### Vendredi 12 août

9H00 : coordination nationale IPEC, Mme Laurette Tovalou EKON et Mr José M.Ramirez projet LUTRENA  
10 H 00 : Mr Glélé, Président du CNTP-Bénin

11H00 : Mr Mathieu Soglonou, Président Consortium ALIFAVIA micro finances  
16H00 : Mr Vodonou PH. D, DG INSAE  
17H00: Mr Mathias Komla Pofagi, Directeur de la Planification Stratégique  
19H00: Mr Thomas Houedkohe, Coordonateur projet BAD DRH et Population  
19H00 : Mr Cyr Davodoum BAA, Conseiller technique à l'Artisanat, Ministère Culture, Artisanat, Tourisme

### Lundi 15 août

16H00 : Mr Dissou Zomahoun et Mr Maxime Sogbossi – Bureau SESAME, correspondant national Projet régional du BIT – GERME

### Mardi 16 août

10H00 : Mr Chakirou Tidjani, Secrétaire Général CCI  
10H30 : Mr Issa Moussa Touré, Administrateur national du Projet PAMODEC  
12H00 : Mr Gléglé, Président du CNP Bénin et Mr Zanou  
16H00 : Mr Toglonou, Direction des Etudes Démographiques INSAE  
17H00 : Mr Tossavi, Secrétaire Général du FODEFCA

### Mercredi 17 août

10H00 : Mr Toglonou Direction des Etudes Démographiques INSAE

12H00 : Mr Gaston K.Azoua, SG CSTB,

14H30: Réunion d'information de 10 réfugiés enquêteurs

16H00 : Mr Charles Dossou, chargé de programme DCE section Economie

### Jeudi 18 août

15H00 : Mr Victor Towade et Mr Didier Topko, Direction de la Formation et de la Qualification Professionnelle

17 H 00 : Mr Eusèbe Agoua, Directeur de la Formation et de la Promotion de l'Emploi

18 H 00 : Cabinet Afric Performance,

### Vendredi 19 août

8H00 : Mr Bruno informaticien HCR

12H00 : Debriefing René Daugé avec les Consultants Convention Plus du HCR

14H00 : Debriefing René Daugé Mr Rafik Saidi, Directeur Régional HCR

### Lundi 22 – Mercredi 24 août

Rencontre avec leaders réfugiés des communautés à Cotonou

### Jeudi 25 – lundi 29 août

Préparation – formation et suivi enquête sur le Profil Personnel et Professionnel des Réfugiés

### Mardi 30 août

15.h – 17h : Rencontre avec Association des Femmes Entrepreneurs du Bénin (AFACEB)

Mme Grâce Lawani (Présidente de l'AFACEB)

### Vendredi 2 Septembre

Rencontre avec Mr. Franck ADJIVON (Chef Services et Formation – PAPME)

### Lundi 5 Septembre

Rencontre avec Mr.René AZOKLI (Directeur Général PAPME)

### Jeudi 7 au Dimanche 11 septembre

Arrivée René Daugé

AFRic Performance

### Vendredi 9 septembre

15h00 : Mr Attigbe CSA Bénin

### Lundi 12 septembre

8 h 00 : Mr Hahmann CTP GTZ

### Mardi 13 septembre

8h00 : Khamchane CTP PAFTP

11h00 : Mr Bogler DG DFPCA Ministère du Travail

Mercredi 14 septembre

Réunion HCR debriefing Richard Feukeu

Vendredi 16 septembre

11 h 00 : réunion HCR de préparation de la Consultation

Lundi 19 septembre

16h 00 : Mr Florent Adegbidi - IPEC

17H30 : Mr Ralph Rothe Swiss Contact

Mercredi 21 septembre

16h 00 : Mr Théophile Capo Chichi GD CEPEPE