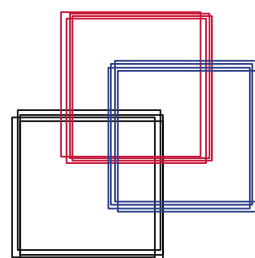


Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin

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

Décembre 2013

2013/07
Programme sur l'emploi des jeunes
Département des politiques de l'emploi



Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin

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

Bureau international du Travail • Genève

Décembre 2013

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013
Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays

Données de catalogage avant publication du BIT

Transition de l'école vers la vie active des jeunes femmes et hommes au Bénin / Bureau international du Travail ; Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE). - Genève: BIT, 2013

Work4Youth Série de publication ; No.7 ; ISSN 2309-6780 ; 2309-6799 (web pdf)

International Labour Office; Bénin, Institut national de la statistique et de l'analyse économique

passage de l'école à la vie active / emploi des jeunes / création d'emploi / enquête / méthodologie / Bénin

06.02

Conception de la couverture: Creative Cow

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé au Bureau International du Travail, Genève, Suisse

Préface

La jeunesse est une période cruciale de la vie où chacun commence à réaliser ses aspirations, en envisageant l'indépendance économique et la possibilité de trouver une place dans la société. La crise mondiale de l'emploi a exacerbé la vulnérabilité des jeunes en termes de: i) hausse du chômage, ii) baisse de la qualité des emplois pour ceux qui trouvent du travail, iii) accroissement des inégalités du marché du travail entre les différents groupes de jeunes, iv) transition de l'école vers la vie active de plus en plus longue et précaire, et v) éloignement du marché du travail.

En Juin 2012, la Conférence Internationale du Travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a décidé de prendre des mesures urgentes pour lutter contre la crise sans précédent de l'emploi des jeunes, grâce à une approche à plusieurs volets axée sur la croissance pro-emploi et la création d'emplois décents. La résolution «La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action» contient un ensemble de conclusions qui constituent un modèle pour l'élaboration de stratégies nationales pour l'emploi des jeunes¹. Elle appelle à une plus grande cohérence des politiques et actions sur l'emploi des jeunes au sein du système multilatéral. En parallèle, le Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a désigné la jeunesse comme l'un des cinq impératifs générationnels à traiter par la mobilisation de toutes les ressources humaines, financières et politiques dont disposent les Nations Unies. Dans le cadre de ce programme, les Nations Unies ont élaboré un plan d'action pour la Jeunesse, avec l'emploi des jeunes comme l'une des principales priorités, afin de renforcer les programmes sur la jeunesse à travers tout le système des Nations Unies.

L'OIT aide les gouvernements et les partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre de réponses intégrées aux politiques de l'emploi. Dans le cadre de ce travail, l'OIT cherche à renforcer la capacité des institutions nationales et locales à entreprendre une analyse fondée sur des preuves, qui alimente le dialogue social et le processus de décision politique. Pour aider les États membres à construire une base de connaissances sur l'emploi des jeunes, l'OIT a conçu «l'Enquête sur la Transition vers la Vie Active» (ETVA). Le présent rapport, qui analyse les résultats de l'enquête au Bénin, est le produit d'un partenariat entre l'OIT et la Fondation MasterCard. Le projet «Work4Youth» implique une collaboration avec des partenaires statisticiens et des décideurs politiques dans 28 pays à revenus faibles ou intermédiaires, pour entreprendre les ETVA et aider les gouvernements et les partenaires sociaux dans l'utilisation des données pour la conception et la mise en œuvre de politiques efficaces.

Ce n'est pas facile d'être une jeune personne dans le marché du travail d'aujourd'hui. L'espoir est que la communauté internationale, sous la direction du système des Nations Unies, avec l'engagement des gouvernements, des syndicats et des organisations d'employeurs, et grâce à la participation active des donateurs comme la Fondation MasterCard, puisse fournir l'assistance efficace nécessaire aux jeunes femmes et hommes pour prendre un bon départ dans le monde du travail. Si nous pouvons réaliser cela correctement, l'incidence sera positive sur la réussite professionnelle et personnelle des jeunes dans toutes les futures étapes de leur vie.

Azita Berar Awad
Directrice
Département des Politiques de l'Emploi

François Murangira
Directeur
Bureau de Pays et Equipe de Support pour
le Travail Décent

¹ Le texte complet de la Résolution de 2012 «La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action» peut être trouvé sur le site web du BIT à l'adresse suivante:
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187079/lang--fr/index.htm.

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	iii
Table des matières	v
Remerciements	xi
1. Introduction et principales résultats	1
1.1 Vue d'ensemble	1
1.2 Structure du rapport	1
1.3 Principaux résultats.....	2
2. Vue d'ensemble du marché du travail au Bénin et méthodologie de l'enquête	4
2.1 Le contexte politique et socio-économique du Bénin.....	4
2.2 Le marché du travail au Bénin.....	5
2.3 Les jeunes dans la population active au Bénin	10
2.4 Objectifs de l'enquête et méthodologie	12
2.4.1 Elaboration du questionnaire	13
2.4.2 Echantillonnage	13
3. Les caractéristiques des jeunes dans l'enquête par sondage	14
3.1 Les caractéristiques individuelles de la jeunesse	14
3.2 Les caractéristiques par ménage de la jeunesse	14
3.3 Aspirations et objectifs de vie.....	16
3.4 La réussite scolaire.....	17
3.5 Préparation de la transition de l'école vers la vie active.....	21
3.6 Etat d'occupation actuel des jeunes	22
3.7 Le chômage.....	24
3.7.1 Caractéristiques générales	24
3.7.2 Durée du chômage	28
3.8 A l'extérieur de la population active.....	29
3.9 Caractéristiques des jeunes ayant un emploi	30
3.9.1 L'emploi salarié.....	32
3.9.2 L'emploi indépendant.....	34
3.9.3 Les conditions de travail.....	36
3.9.4 Autres indicateurs de la qualité des emplois des jeunes	41
3.9.5 La recherche d'emploi.....	44
4. Les étapes de la transition	46

4.1	Concepts et objectifs de l'approche de l'OIT	46
4.1.1	Les étapes de la transition.....	46
4.1.2	Les phases de la transition	47
4.1.3	Les modalités de la transition	47
4.2	Les étapes de la transition au Bénin.....	48
4.2.1	Les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition	50
4.2.2	Les jeunes en transition	50
4.3	Les caractéristiques d'une transition à succès au Bénin	51
4.4	Chemins et longueur de la transition	54
5.	Créations d'emplois pour les jeunes: La perspective de l'employeur.....	55
5.1	Principales caractéristiques des unités économiques enquêtées	56
5.2	Difficultés rencontrées par les entreprises	58
5.3	Vacances de postes et processus de recrutement	58
5.4	Préférence des employeurs lors des recrutements	61
5.5	Opinion des chefs d'entreprises sur les aptitudes des jeunes demandeurs d'emploi	64
5.6	Éducation et formation des travailleurs	64
5.7	Demande de travail	66
6.	La politique actuelle de l'emploi des jeunes et les implications politiques	68
6.1	Cadre de référence national pour l'emploi des jeunes au Bénin.....	68
	Sources bibliographiques	73
	Annexe I Tableaux additionnels ETVA 2012	75
	Annexe II Rapport d'échantillonnage de l'ETVA.....	78
	Annexe III Définitions des statistiques du marché du travail.....	81

Tableaux

2.1	Indicateurs socio-économique du Bénin, 2001-2012.....	5
2.2	Indicateurs clés du marché du travail pour la population en âge de travailler (15-64 ans) selon le milieu de résidence et le sexe au Bénin en 2011	6
2.3	Taux de chômage par milieu de résidence et par sexe, 2011	6
2.4	Catégorie socioprofessionnelle des individus de 15-64 ans selon le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et le milieu de résidence au Bénin, 2011	7
2.5	Type d'emploi des individus de 15-64 ans selon le sexe, le niveau d'instruction et le milieu de résidence au Bénin, 2011.....	8
2.6	Secteur d'activité des individus de 15-64 ans selon le sexe, le niveau d'instruction et le milieu de résidence au Bénin, 2011	9
2.7	Taux d'inactivité et taux de chômage des individus de 15-64 ans selon le sexe, le niveau d'instruction et le milieu de résidence	9
2.8	Mode de rémunération des travailleurs de 15-64 ans selon le sexe	10

2.9	Type d'emploi des jeunes selon le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et le milieu de résidence au Bénin, 2011	11
3.1	Caractéristiques de la population jeune.....	14
3.2	Répartition des jeunes selon la situation financière des ménages et le milieu de résidence ...	15
3.3	Mobilité des jeunes selon la raison de mobilité et le sexe (%).....	15
3.4	Répartition des jeunes selon le niveau d'instruction et selon le sexe.....	19
3.5	Répartition des jeunes selon le niveau d'études, le milieu de résidence et le sexe	20
3.6	Répartition des jeunes selon le statut d'occupation (chômage au sens strict) et le sexe	21
3.7	Jeunes chômeurs par niveau d'éducation atteint et par sexe.....	25
3.8	Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon le sexe et les objectifs de recherche d'emploi	26
3.9	Répartition des jeunes chômeurs selon le nombre de postes auxquels ils ont postulé au cours des 12 derniers mois et le sexe	26
3.10	Répartition des jeunes chômeurs selon le nombre d'entretiens d'embauche au cours des 12 derniers mois et le sexe	27
3.11	Répartition des jeunes chômeurs selon la mobilité pour trouver du travail	27
3.12	Perception des chômeurs par rapport aux études/formation réalisées selon le sexe	28
3.13	Chômage des jeunes, aux sens strict et large, et découragement	28
3.14	Jeunes chômeurs par durée de recherche d'emploi et sexe.....	29
3.15	Répartition des inactifs selon l'âge, le milieu de résidence et le sexe.....	29
3.16	Répartition des jeunes inactifs hors du système éducatif et souhaitant travailler à l'avenir selon le lieu de résidence et le sexe.....	30
3.17	Taux d'activité et taux d'emploi par groupe d'âge et sexe	30
3.18	Répartition des jeunes travailleurs selon le statut d'emploi et le sexe	31
3.19	Répartition des jeunes travailleurs selon les grands groupes du CITP-08 et le sexe	32
3.20	Jeunes en situation de sous-emploi et par sexe	37
3.21	Répartition des jeunes travailleurs désirant changer d'emploi selon le sexe et la principale raison du désir de changer d'emploi	39
3.22	Pourcentage de jeunes affiliés à un syndicat ou une association professionnelle selon le sexe et le lieu de résidence	40
3.23	Répartition des jeunes travailleurs selon le motif de la non-appartenance à un syndicat ou une association de travailleurs	41
3.24	Schéma de correspondance entre les grands groupes de la CIP-08 et les niveaux d'éducation	43
3.25	Répartition des jeunes travailleurs sous-qualifiés ou surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent selon les grands groupes de la CIP-08 (%).....	44
3.26	Temps mis par les jeunes travailleurs pour trouver leur emploi actuel selon le sexe	45
4.1	Répartition de la population des jeunes selon les stades de transition et le sexe	48
4.2	Jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition par sous-catégorie et sexe	50
4.3	Modalités et durée de la transition selon le sexe pour les travailleurs non-étudiants ayant transité	55
5.1	Répartition des entreprises selon les principales caractéristiques	57

5.2	Les problèmes les plus importants auxquels sont confrontées les entreprises	58
5.3	Vacances de postes et méthode de recrutement par catégorie.....	59
5.4	Les méthodes de recrutement selon la taille de l'entreprise.....	60
5.5	Caractéristiques préférées des employeurs pendant les recrutements.....	61
5.6	Principaux critères de choix des employeurs	62
5.7	Critères de choix des employeurs selon les secteurs d'activité (%).....	63
5.8	Les aspects liés à la formation du personnel dans les entreprises enquêtées (%)	65
5.9	Perception des employeurs sur le volume d'affaires (%).....	66
5.10	Nombre d'emplois à créer par secteur d'activité au cours des 2 ou 3 prochaines années (%)	67
A1	Jeunes chômeurs par principal obstacle pour trouver un emploi	75
A2	Emploi du temps des jeunes découragés, selon le sexe.....	75
A3	Ressources financières des jeunes découragés, selon le sexe	75
A4	Jeunes chômeurs par type d'emploi souhaité et sexe.....	76
A5	Répartition des jeunes ayant un emploi selon le degré de satisfaction et par sexe	76
A6	Rémunération mensuelle des jeunes travailleurs selon le statut dans l'emploi (en FCFA)	76
A7	Répartition par le motif, des jeunes désirant changer d'emploi	77
A8	Répartition de l'échantillon par départements	79

Graphiques

2.1	Evolution du taux d'occupation des jeunes de 15-29 ans au Bénin, 2006-2011.....	10
3.1	Niveau d'instruction comparé entre les parents et les enfants (%)	16
3.2	Répartition des jeunes selon le statut d'occupation et l'aspiration dans la vie (%)	17
3.3	Répartition des jeunes n'ayant jamais été à l'école selon le sexe et le motif (%).....	18
3.4	Répartition des jeunes ayant quitté l'école selon le sexe et le motif (%).....	18
3.5	Niveau d'éducation atteint par les jeunes selon le statut d'activité (%).....	21
3.6	Statut d'occupation des jeunes selon les groupes d'âge.....	22
3.7	Répartition des jeunes selon l'activité économique et le sexe (%)	23
3.8	Répartition des jeunes selon l'activité économique (traditionnelle et plus détaillée)	24
3.9	Taux de chômage des jeunes par âge et sexe	25
3.10	Répartition des jeunes travailleurs selon les secteurs d'activités et le sexe (%)	31
3.11	Répartition des jeunes employés par type de contrat et sexe (%)	33
3.12	Répartition des travailleurs salariés bénéficiant des prestations sociales selon le sexe (%) ...	33
3.13	Principales motivations du choix d'un travail indépendant selon le sexe (%).....	34
3.14	Principale source de financement de l'activité indépendante selon le sexe (%)	35
3.15	Principale source de financement du fonds de roulement pour les activités des jeunes indépendants selon le sexe (%)	35

3.16	Répartition des difficultés rencontrées par les travailleurs indépendants dans la gestion de leurs activités selon le sexe (%)	36
3.17	Répartition des jeunes travailleurs selon le temps de travail hebdomadaire et le statut d'occupation (%).....	37
3.18	Rémunération mensuelle moyenne des jeunes travailleurs selon le type d'emploi et le sexe (en FCFA)	38
3.19	Rémunération moyenne mensuelle des jeunes travailleurs selon le sexe, l'âge et le niveau d'instruction (en FCFA).....	39
3.20	Qualité de l'emploi des jeunes travailleurs (%)	42
3.21	Répartition des jeunes ayant un emploi informel par type d'emploi informel et par sexe (%)	43
3.22	Les jeunes en emploi et la méthode de recherche d'emploi utilisée pour obtenir cet emploi actuel (%)	45
4.1	Répartition des jeunes selon les stades de transition et les caractéristiques socio-démographiques	49
4.2	Répartition des jeunes travailleurs en transition selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière, les catégories d'emploi et le niveau d'instruction (%)	51
4.3	Répartition des jeunes travailleurs ayant transité ou en transition selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière et le niveau d'instruction (%)	52
4.4	Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière du ménage, la catégorie d'emploi et le niveau d'instruction (%)	52
4.5	Répartition des jeunes travailleurs et des jeunes dont la transition est achevée selon les grands groupes de la CITP-08 (%).....	53
4.6	Flux des jeunes ayant transité vers un emploi stable et/ou satisfaisant selon le statut d'occupation économique antérieure (%)	54
4.7	Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon la durée de la transition et le sexe (%).....	54
5.1	Évaluation des niveaux de qualifications des jeunes demandeurs d'emploi (%).....	64

Encadrés

1	Définition de la Jeunesse.....	12
2	«Work4Youth»: Un projet de l'OIT en partenariat avec la Fondation MasterCard	12

Remerciements

L'édition 2012 de l'enquête sur la Transition de l'Ecole vers la Vie Active Bénin a été réalisée par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) du Bénin, grâce au financement du partenariat entre le projet du Bureau International du Travail (BIT) « Work4Youth » et la Fondation MasterCard. L'enquête a été conduite sous la direction de M. Alexandre Biaou, Directeur Général de l'INSAE, et de M. Djabar Adechian, Directeur des Statistiques Sociales dans ce même institut.

Les auteurs saisissent cette opportunité pour remercier Mlle. Yonca Gurbuzer du projet Work4Youth pour avoir écrit certaines sections du rapport. Ils remercient également Mme. Sara Elder et M. Yves Perardel de la même équipe pour leur soutien technique et une contribution précieuse à tous les stades de l'enquête. De plus, ils adressent leurs sincères remerciements à M. Girma Agune, Manager au Programme de coopération technique du Service des compétences et de l'employabilité, pour ses commentaires utiles et son aide importante sur ce rapport, et à M. Michel Gregoire, coordonnateur national de l'OIT à Cotonou, pour son appui dans l'organisation de l'atelier de validation, et à M. Gianni Rosas, Coordonnateur du Programme Emploi des Jeunes du BIT, pour son soutien continu au projet.

Nous tenons aussi à remercier M. Didier Maixent Paulin Djeigo, Directeur Général de l'Agence Nationale pour l'Emploi, les officiels du Ministère du Travail et de la Fonction publique, de la réforme administrative institutionnelle chargé du dialogue social ainsi que ceux du Ministère chargé de la Micro-Finance, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes pour leur intérêt actif dans l'enquête et ses conclusions. Enfin, le BIT tient à souligner le soutien apporté par la Fondation MasterCard qui permet à la recherche d'avancer, dans le cadre du projet Work4Youth.

1. Introduction et principales résultats

1.1 Vue d'ensemble

La problématique relative à l'emploi des jeunes a fait l'objet d'un intérêt grandissant ces dernières années. La difficulté à acquérir une première expérience professionnelle, l'instabilité des parcours professionnels caractérisée par des alternances emploi-chômage et la précarité des conditions de travail composent la donne de l'accès à l'emploi pour la plupart des jeunes, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement. Les jeunes issus des groupes sociaux défavorisés sont particulièrement touchés, perpétuant ainsi le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

Ainsi, l'élaboration d'une politique économique et sociale ayant pour objectif l'insertion des jeunes dans la vie active implique-t-elle une connaissance préalable et approfondie du phénomène. Le défi que représente l'emploi des jeunes est lié à la situation globale de l'emploi, mais ses aspects propres appellent à des mesures spécifiques.

Dans les pays en développement et, en particulier, au Bénin, il est essentiel de maximiser le potentiel offert par les jeunes travailleurs pour promouvoir le développement et favoriser la croissance, ce qui aura pour effet de réduire la pauvreté. Tant dans les pays en développement que dans les pays développés, un certain nombre de facteurs économiques et sociaux, notamment les discriminations, les handicaps sociaux et les tendances structurelles et cycliques de l'économie, ont des répercussions négatives sur le passage à la vie active et la transition vers l'âge adulte.

L'enquête sur la transition de l'école vers la vie active (ETVA) est un outil statistique destiné à aider le gouvernement à améliorer les politiques et programmes pour l'emploi des jeunes, par une meilleure compréhension des caractéristiques et des déterminants du défi que pose l'emploi des jeunes, des possibilités et des aspirations de la jeunesse, leurs difficultés, leurs conditions de travail, etc.

L'enquête ETVA est conçue pour permettre de collecter la quantité d'informations nécessaires sur les caractéristiques du marché du travail. Elle porte sur la qualité des contrats, les rémunérations, la satisfaction au travail, la protection des travailleurs et la facilité ou la difficulté du passage à la vie active, données que les enquêtes classiques sur la population active ou les autres sources d'informations sur le marché du travail ne permettent pas d'obtenir. Le travail au Bénin fournit-il le revenu et la sécurité nécessaires, permettant aux jeunes de progresser vers l'autosuffisance dans leur vie d'adulte? L'accent mis sur la qualité de l'emploi dans le présent rapport devrait aider à répondre à cette question. Le rapport attire également l'attention sur le chemin et la durée de la transition de l'école vers la vie active pour les jeunes qui travaillent, et il émet également des conclusions sur les caractéristiques ou les expériences qui favorisent une transition plus aisée.

1.2 Structure du rapport

Le second chapitre du rapport présente une vue d'ensemble du marché du travail dans le pays et présente les objectifs et la méthodologie de l'enquête. Le troisième chapitre présente les principaux résultats de l'ETVA, avec des détails sur les caractéristiques des jeunes et les principaux enseignements concernant le marché du travail. Le quatrième chapitre présente la classification des étapes de la transition de l'école vers la vie active et examine les caractéristiques qui conduisent à une meilleure intégration dans le marché du travail, en particulier par l'obtention d'un emploi stable et/ou satisfaisant. La section traite

également de la durée de la transition pour les jeunes femmes et hommes et retrace les différentes expériences qu'ils ont vécu sur le marché du travail ou en dehors, au cours de leur transition. Le cinquième chapitre traite des résultats de l'enquête auprès des entrepreneurs. Enfin, le sixième chapitre se consacre de manière plus détaillée au cadre de référence national pour l'emploi des jeunes dans le pays et présente les implications politiques qui ont été tirées des analyses de l'enquête.

1.3 Principaux résultats

Cette section présente les principaux résultats de l'enquête sur la transition de l'école vers la vie active des jeunes menée au Bénin en 2012. L'ETVA 2012 du Bénin a porté sur deux aspects: une enquête sur les jeunes de 15-29 ans et une enquête sur les entreprises. De façon générale, les possibilités offertes aux jeunes d'obtenir un emploi décent sont influencées par un certain nombre de facteurs dont l'éducation, le manque d'information sur le marché du travail, le manque d'expérience, la mauvaise qualité des emplois disponibles et les préférences des employeurs.

Enquête sur les jeunes de 15-29 ans

Au Bénin, environ 29 pour cent des jeunes sont encore privés de scolarisation. En général les jeunes sont non scolarisés pour deux raisons principales: le refus des parents et les raisons économiques. La situation est particulièrement sévère pour les jeunes femmes, dans la mesure où ce sont 551 399, soit 39,1 pour cent d'entre elles qui sont concernées, pour 270 094 de leurs homologues de sexe masculin (18,7 pour cent). Par ailleurs, 25,9 pour cent des jeunes qui sont rentrés dans le système éducatif ont dû abandonner leurs études pour diverses raisons, principalement économiques ou pour cause de mauvais résultats obtenus à l'école. Cependant, la distribution des jeunes, parmi ceux qui ont été à l'école, selon le niveau d'éducation montre que la plus grande partie de la jeunesse a le niveau secondaire (45 pour cent), mais près de 30 pour cent de ces jeunes n'ont aucun niveau d'éducation atteint. On observe une très faible participation dans l'enseignement professionnel et technique (2,1 pour cent).

Malgré une croissance positive en 2012 au Bénin, le taux de participation des jeunes au marché du travail reste faible: 30,4 pour cent des jeunes sont sur le marché du travail. Au Bénin, près de 28 pour cent des jeunes hommes et femmes travaillent. Les données de l'ETVA 2012 indiquent, en effet, que 25,3 pour cent des jeunes travaillent à plein temps, seulement 2,3 pour cent allient école et travail, et près de 47 pour cent étudient à plein temps. Un jeune sur quatre appartient à la catégorie des NEET (inactifs et chômeurs non-étudiants).

Près d'un dixième des jeunes de la population active est au chômage. Les jeunes hommes sont plus touchés par le chômage que les jeunes femmes (12,3 pour cent chez les jeunes hommes et 6,5 pour cent chez les jeunes femmes) et le chômage augmente avec l'âge. Par ailleurs on constate que la durée du chômage est longue, 42,7 pour cent des chômeurs ayant passé plus d'un an au chômage.

La part des travailleurs indépendants est très importante chez les jeunes travailleurs (54,1 pour cent). Leur principale raison de travailler à leur propre compte est liée à l'indépendance dans l'activité (raison évoquée par près de 59 pour cent des travailleurs indépendants). Seulement 11,6 pour cent des actifs occupés sont salariés, avec des disparités selon le sexe. Il ressort que les jeunes sont prépondérants dans le secteur des services (58,8 pour cent des jeunes employés).

Les données montrent qu'en 2012, seulement 34,7 pour cent des salariés ont un contrat écrit et 58,4 pour cent disposent d'un contrat à durée illimitée. Parmi les salariés, très peu bénéficient de prestations sociales: seulement 17,1 pour cent des travailleurs

bénéficient d'une retraite/assurance vieillesse et 12,6 pour cent d'une indemnité de licenciement. Bien que les conditions de contrat et de travail prédisposent les jeunes à la précarité de l'emploi, la majorité des jeunes salariés se déclarent satisfaits de leur travail.

Il existe un potentiel de travail disponible dans le pays, puisque 45,5 pour cent des jeunes travailleurs font plus de 40 heures par semaine. Parmi 25 pour cent des jeunes qui voudraient travailler plus, 6 jeunes sur 10 préféreraient augmenter le nombre d'heures de travail dans leur emploi actuel.

Très peu de jeunes de 15-29 ans ont transité vers un emploi stable et/ou satisfaisant (19,7 pour cent). Les jeunes ayant transité sont pour la plupart des jeunes non-salariés, satisfaits de leur situation (84,9 pour cent). Un peu plus de la moitié des jeunes n'ont pas encore commencé leur transition. Les jeunes en transition sont plutôt des jeunes inactifs hors du système éducatif et souhaitant travailler plus tard (40,9 pour cent), et des jeunes ayant un emploi non salarié et insatisfaits de leur situation (36,3 pour cent). On trouve un jeune sur cinq qui est toujours en transition. Il est important de noter que les jeunes qui n'ont pas encore transité sont en majorité dans le système éducatif (85,6 pour cent).

Selon les résultats de l'ETVA au Bénin, près de sept jeunes sur dix âgés de 15 à 29 ans et ayant achevé leur transition ont occupé, dès leur première expérience professionnelle, un emploi stable et/ou satisfaisant, d'où une durée de transition assez rapide au Bénin.

Enquête sur les entreprises

Les deux principales difficultés que rencontre la direction des entreprises sont l'accessibilité aux services financiers (28,0 pour cent) et la concurrence sur le marché national (19,8 pour cent).

L'écrasante majorité (92,5 pour cent) des entreprises de l'enquête n'avait pas de postes à pourvoir; ceci limite les opportunités d'embauche que pourraient saisir les demandeurs d'emploi, particulièrement les jeunes. Au total, 266 postes sont susceptibles d'être à pourvoir au sein des entreprises interrogées au cours des 2 ou 3 prochaines années. C'est le secteur du commerce et de la réparation qui affichent la plus importante demande de main-d'œuvre.

En ce qui concerne le mode de recrutement, qu'il s'agisse des dirigeants et professionnels ou des travailleurs de la production/professions élémentaires, les postes à pourvoir sont généralement signalés via des parents ou des amis. L'expérience de travail joue un rôle très important dans les critères de recrutement des entreprises, ce qui implique une insertion difficile pour les primo demandeurs d'emploi, notamment les jeunes. Dans l'ensemble, la majorité (88 pour cent) des chefs d'entreprises estiment que le niveau global de qualification est au moins en adéquation avec leurs besoins.

2. Vue d'ensemble du marché du travail au Bénin et méthodologie de l'enquête

2.1 Le contexte politique et socio-économique du Bénin

En 2010, la population du Bénin a été estimée à 8 778 648 habitants, soit 4 477 570 femmes et 4 301 078 hommes. Caractérisé par une population jeune (environ 53 pour cent de la population a moins de 18 ans), le Bénin dispose d'une population active (15-64 ans) représentant 51,5 pour cent de la population². Les résultats provisoires du quatrième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH), réalisé en mai 2013, estiment la population à 9 983 884 habitants résidents dont 5 115 704 femmes, soit 51,2 pour cent de la population totale³.

La question du chômage et du sous-emploi est une des préoccupations majeures de l'Etat béninois. Ainsi, en mars 2007, le gouvernement avait fait de cette question une de ses priorités en initiant un forum sur l'emploi des jeunes, afin de réfléchir, avec tous les acteurs concernés, sur la problématique de l'emploi. Au nombre des initiatives prises, nous pouvons citer:

- la mise en place et la dotation en ressources substantielles d'un fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes;
- des actions spécifiques et massives de formation des jeunes en vue de leur insertion dans le tissu économique et social;
- le déploiement de travaux à haute nécessité de main d'œuvre, à travers la réalisation de diverses infrastructures.

Depuis 2001, année où le pays avait enregistré un taux de croissance de 6,2 pour cent, l'économie béninoise vit un très net ralentissement. Au regard des prévisions faites sur la crise financière et économique mondiale, l'économie béninoise connaît cependant une reprise, passant de 2,9 pour cent en 2005 à 5 pour cent en 2008 (tableau 2.1)⁴. Cette performance, bien qu'encourageante, reste largement en dessous de l'objectif de 7 pour cent souhaité dans l'espace de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) pour réduire durablement la pauvreté. En 2009 cet espoir s'effrite, marquant ainsi un coup d'arrêt aux ambitions économiques du Bénin: le taux de croissance n'est plus que de 2,7 pour cent. De 2001 à 2011, l'activité économique au Bénin a connu un taux de croissance économique qui suit une évolution erratique, avec une contribution plus importante des secteurs primaire et tertiaire. En effet, en 2011 le secteur primaire a contribué pour 2,3 pour cent à la croissance économique, contre 0,9 pour cent en 2009. Le secteur secondaire a enregistré une légère amélioration de sa performance entre 2010 et 2011. La croissance dans ce secteur s'est établie à 0,5 pour cent en 2011 contre -0,1 pour cent en 2010. Globalement, le secteur secondaire est demeuré le maillon le plus faible de l'économie nationale, avec une part minime dans le PIB. Le secteur tertiaire, quant à lui, a connu une performance au ralenti entre 2010 et 2011. Ainsi, la contribution du secteur tertiaire s'élève à 0,7 pour cent en 2011, contre 0,9 pour cent en 2010. Au niveau de ce secteur, les activités commerciales ont donc connu un repli entre 2010 et 2011.

² Projections départementales révisées des données du RGPH3, INSAE 2010.

³ Résultats provisoires du RGPH4, INSAE 2013.

⁴ Service des comptes nationaux, la Direction des Statistiques et Etudes Economiques.

Au cours des périodes de 2001 à 2003 et de 2006 à 2008, le taux de croissance économique réel est supérieur au taux de croissance de la population. Ces périodes devraient être des périodes de mieux-être: les ressources sont bien réparties et le taux d'inflation est maîtrisé. Par contre, au cours des périodes de 2004 à 2005 et de 2009 à 2011, l'effet inverse est noté. On devrait enregistrer, au cours de ces périodes, une dégradation du niveau de vie de la population.

De même que le taux de croissance économique, le taux d'inflation évolue de façon erratique depuis 2001. En effet, il évolue de façon décroissante de 2001 à 2004, où il passe de 4,0 pour cent à 0,9 pour cent, avant de repasser 5,4 pour cent en 2005, dépassant le seuil de 3,0 pour cent retenu dans l'espace de l'UEMOA, dans le cadre de la surveillance multilatérale. Il chute en 2007 et passe à 1,3 pour cent, avant de remonter à 7,9 pour cent en 2008, niveau le plus élevé de toute la période. Depuis 2009, le taux d'inflation s'est maintenu autour de 2 pour cent jusqu'en 2011, avant de remonter à 6,7 pour cent en 2012. La hausse du taux d'inflation notée en 2008 s'expliquerait par la crise alimentaire, avec la montée du prix de certains produits importés dont on peut citer le lait concentré, le sucre, et le riz qui est un produit consommé par un grand nombre de personnes. Celle de 2012 s'expliquerait par la montée du prix de l'essence, plus particulièrement celui de l'informelle, liée à la lutte de l'Etat contre les importateurs et les vendeurs de l'essence informelle dont le poids dans l'économie béninoise est très important.

Tableau 2.1 Indicateurs socio-économique du Bénin, 2001-2012

Indicateurs	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PIB par tête (1000 FCFA / hab.)	273,5	282,6	288,9	289,2	300,4	310,9	322,4	350,7	354,7	357,9	366,6	396,5
PIB à prix courants (Milliards de francs FCFA)	1 832	1 957	2 068	2 140	2 299	2 460	2 639	2 971	3 109	3 248	3 444	3 858
Taux d'investissement (%)	19,7	18,4	20,3	20,7	18,2	20,6	20,7	20,7	21,4	20,9	20,7	19,8
Taux de croissance de la population (%)	2,8	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
Indice de développement humain				0,467	0,468	0,471	0,502	0,490				
Taux de croissance économique réel (%)	6,2	4,4	3,9	3,1	2,9	3,8	4,6	5,0	2,7	2,2	3,7	5,4
Contribution secteur primaire (%)	2,5	1,0	0,9	2,4	-0,3	2,1	1,6	1,4	0,8	0,9	2,3	2,2
Contribution secteur secondaire (%)	1,3	1,1	0,4	-0,1	0,8	-0,1	0,5	0,6	0,6	-0,1	0,5	0,6
Contribution secteur tertiaire (%)	2,4	2,3	2,6	0,8	2,4	1,8	2,5	3,1	0,9	0,9	0,7	2,6
Taux d'inflation (%)	4,0	2,4	1,5	0,9	5,4	3,8	1,3	7,9	2,2	2,1	2,3	6,7

Source: INSAE, TBS 2012

2.2 Le marché du travail au Bénin

De l'Enquête Modulaire Intégrée sur la Condition de Vie des Ménages (EMICoV) 2011 au Bénin, il ressortait que la main d'œuvre était très nombreuse, quel que soit le milieu et le sexe. Le taux d'activité était proche de 70 pour cent au niveau national (tableau 2.2). Suivant le milieu de résidence, le taux d'activité en milieu rural était de 75,4 pour cent

et supérieur à celui du milieu urbain qui était de 67,3 pour cent. L'analyse suivant le sexe montrait que le taux d'activité le plus faible observé était de 64,9 pour cent chez les femmes en milieu urbain. Face à cette forte potentialité de la main d'œuvre (facteur de productivité économique), l'économie béninoise parvenait-elle à exploiter une bonne partie de cette richesse humaine? Quelle était donc la situation du marché de travail au Bénin?

Tableau 2.2 Indicateurs clés du marché du travail pour la population en âge de travailler (15-64 ans) selon le milieu de résidence et le sexe au Bénin en 2011

	Taux d'activité (%)	Taux d'occupation (%)
Urbain		
Hommes	70,1	68,4
Femmes	64,9	63,8
Total	67,3	66,0
Rural		
Hommes	77,4	77,0
Femmes	73,8	73,6
Total	75,4	75,2
Ensemble		
Hommes	74,0	73,0
Femmes	69,8	69,2
Total	71,7	71,0

Source: INSAE, EMICoV 2011

En 2011 au niveau national, le taux de chômage était de 2,7 pour cent; chez les femmes ce taux était 2,9 pour cent, alors que chez les hommes il était de 2,5 pour cent (tableau 2.3). A l'instar de nombre de pays en développement, le chômage était et demeure un fait urbain. Ainsi le taux de chômage était à peu près trois fois plus élevé dans le milieu urbain (4,3 pour cent) que dans le milieu rural (1,5 pour cent). Cela s'expliquerait par une bonne utilisation de main d'œuvre dans le secteur informel et particulièrement, en milieu rural, dans le secteur primaire, notamment en agriculture, élevage et pêche.

Tableau 2.3 Taux de chômage par milieu de résidence et par sexe, 2011

Milieu résidence	Taux de chômage	
	Effectif actifs	(%)
Urbain		
Hommes	643 641	4,2
Femmes	683 045	4,5
Total	1 326 685	4,3
Rural		
Hommes	814 162	1,2
Femmes	930 656	1,8
Total	1 744 818	1,5
Ensemble		
Hommes	1 457 802	2,5
Femmes	1 613 701	2,9
Total	3 071 503	2,7

Source: INSAE\EMICoV 2011

L'analyse de la catégorie socioprofessionnelle des actifs occupés montre que la plupart des hommes (67,9 pour cent) et des femmes (72,8 pour cent) sont travailleurs à leur propre compte (tableau 2.4). On note plus de salariés parmi les hommes (16,8 pour cent) que les femmes (5,0 pour cent), tandis que les femmes comptent dans leurs rangs plus d'aides familiaux (17,2 pour cent) que les hommes (8,9 pour cent). Cette situation s'explique par le fait que la société a tendance à confiner les femmes dans les tâches domestiques et ménagères, alors que les hommes sont ceux qui ont le privilège de suivre des formations avec diplôme pouvant leur permettre l'accès à des emplois salariés. Ainsi, compte tenu du niveau très peu élevé des femmes, ces dernières n'ont d'autre choix que d'être aides familiales ou travailleuses dans le secteur informel.

Tableau 2.4 Catégorie socioprofessionnelle des individus de 15-64 ans selon le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et le milieu de résidence au Bénin, 2011

	Salariés		Employeur		Travailleur à son propre compte		Apprenti		Aide familial		Total
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	
Sexe											
Hommes	238 397	16,8	28 049	2,0	965 539	67,9	63 041	4,4	126 263	8,9	1 421 289
Femmes	77 839	5,0	10 779	0,7	1 139 984	72,8	67 759	4,3	270 203	17,2	1 566 563
Niveau d'instruction											
Aucun niveau	3 8191	2,1	11 810	0,7	1 382 911	77,2	42 894	2,4	315 715	17,6	1 791 520
Primaire	59 648	9,1	13 200	2,0	467 278	71,3	60 127	9,2	55 563	8,5	655 818
Secondaire	141 906	32,1	10 193	2,3	237 833	53,8	27 617	6,2	24 768	5,6	442 317
Supérieur	76 490	77,9	3 625	3,7	17 501	17,8	162	0,2	419	0,4	98 197
Milieu de résidence											
Cotonou	120 607	30,3	14 154	3,6	227 073	57,0	2 5971	6,5	10 882	2,7	398 687
Autres urbains	127 576	14,7	15 388	1,8	596 146	68,5	46 126	5,3	85 247	9,8	870 482
Rural	68 052	4,0	9 287	0,5	1 282 303	74,6	58 703	3,4	300 337	17,5	1 718 683
Ensemble	316 236	10,6	38 828	1,3	2 105 523	70,5	130 800	4,4	396 466	13,3	2 987 852
Source: INSAE, EMICoV 2011											

Source: INSAE, EMICoV 2011

Le tableau 2.4 nous informe également que la propension des actifs à s'établir à leur propre compte diminue au fur et à mesure que leur niveau d'instruction augmente et que leurs chances d'avoir des emplois salariés augmentent. En effet, 77,2 pour cent des personnes sans niveau d'instruction sont travailleurs à leur propre compte, contre 17,8 pour cent pour les individus de niveau supérieur. A l'inverse, 77,9 pour cent des personnes de niveau supérieur sont salariés, contre 9,1 pour cent pour ceux de niveau primaire et 32,1 pour cent pour les individus ayant un niveau secondaire. En regardant le milieu de résidence des actifs occupés, il ressort que le pourcentage des travailleurs à leur propre compte est plus élevé en milieu rural (74,6 pour cent) qu'en milieu urbain (68,5 pour cent). Mais le milieu urbain comble son déficit à travers des emplois salariés plus nombreux (30,3 pour cent à Cotonou et 14,7 pour cent dans les autres milieux urbains, contre 4 pour cent en milieu rural). Le fondement de cette situation réside dans le fait que la plupart des structures, des entreprises ou des institutions pouvant offrir des emplois salariés se trouvent généralement en milieu urbain. Il faut noter que parmi les milieux urbains, la ville de Cotonou se distingue des autres villes en raison du fait qu'elle abrite la plupart des grandes entreprises, des institutions et surtout l'administration centrale. Cela lui confère le privilège de compter plus de 30 pour cent de salariés parmi les personnes pourvues d'un emploi.

L'analyse selon le niveau d'instruction montre que les emplois dans le secteur informel sont plus l'apanage des personnes sans niveau d'instruction et ceux de niveau primaire, avec 98,3 pour cent et 93,3 pour cent, contre respectivement 72,7 pour cent et 21,5 pour cent pour ceux de niveau secondaire et ceux de niveau supérieur (tableau 2.5). L'analyse selon le milieu de résidence montre que la plupart des emplois du milieu rural (96,8 pour cent) sont des emplois informels.

Tableau 2.5 Type d'emploi des individus de 15-64 ans selon le sexe, le niveau d'instruction et le milieu de résidence au Bénin, 2011

	Public		Privé Formel		Privé Informel		Total
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	
Sexe							
Hommes	98 057	7,6	88 519	6,9	1 103 172	85,5	1 289 749
Femmes	25 694	1,9	43 366	3,1	1 312 328	95,0	1 381 388
Niveau d'instruction							
Aucun niveau	3 718	0,2	22 626	1,5	1 530 701	98,3	1 557 044
Primaire	12 757	2,1	27 777	4,6	561 431	93,3	601 965
Secondaire	62 156	14,9	51 292	12,3	302 710	72,7	416 158
Supérieur	45 121	47,0	30 190	31,5	20 658	21,5	95 970
Milieu de résidence							
Cotonou	32 163	8,6	65 465	17,5	277 310	74,0	374 938
Autres urbains	62 757	8,1	46 949	6,1	662 379	85,8	772 084
Rural	28 832	1,9	19 472	1,3	1 475 811	96,8	1 524 114
Total	123 751	4,6	131 885	4,9	2415 500	90,4	2 671 137

Source: INSAE, EMICoV 2011.

L'analyse des emplois selon le secteur d'activité montre qu'au niveau national, c'est le secteur primaire qui absorbe une grande partie des emplois avec 42 pour cent des actifs occupés, contre 18,9 pour cent pour le secteur industriel et 38,9 pour cent pour les activités du secteur tertiaire. Près de la moitié des hommes pourvus d'un emploi (48,5 pour cent), travaillent dans le secteur primaire contre un peu plus du tiers (36,3 pour cent) des femmes (tableau 2.6). Par contre, les femmes occupées sont plus représentées dans les activités de service (46,3 pour cent) que les hommes (30,7 pour cent). En observant le niveau d'instruction des actifs occupés, il ressort que la majorité des actifs occupés sans niveau d'instruction (56,4 pour cent) est dans le secteur primaire, alors que seulement 2,7 pour cent des occupés de niveau supérieur sont dans ce secteur.

Le secteur d'activité des personnes pourvues d'un emploi varie également en fonction du milieu de résidence. Les activités du secteur primaire sont essentiellement rurales et concernent 59,5 pour cent des emplois en milieu rural, contre 26,6 pour cent dans les milieux urbains et seulement 1,3 pour cent à Cotonou. A contrario, il existe une forte concentration des activités secondaires et tertiaires en milieu urbain, ce qui n'est pas de nature à favoriser un développement équilibré des régions. En effet, 75,3 pour cent des emplois à Cotonou sont dans le secteur tertiaire, contre seulement 25,2 pour cent en milieu rural. Pour lutter contre la pauvreté, il va falloir industrialiser le milieu rural afin de créer des emplois décents, de favoriser une amélioration des revenus et une augmentation de la consommation des ménages.

Tableau 2.6 Secteur d'activité des individus de 15-64 ans selon le sexe, le niveau d'instruction et le milieu de résidence au Bénin, 2011

	Primaire		Industrie		Services		N.D.		Total
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	
Sexe									
Hommes	689 985	48,5	294 819	20,7	436 025	30,7	460	0,0	1 421 289
Femmes	569 161	36,3	271 335	17,3	725 054	46,3	1 014	0,1	1 566 563
Niveau d'instruction									
Aucun niveau	1 009 729	56,4	251 211	14,0	529 562	29,6	1 019	0,1	1 791 520
Primaire	177 090	27,0	195 766	29,9	282 715	43,1	247	0,0	655 818
Secondaire	69 648	15,7	107 478	24,3	265 048	59,9	143	0,0	442 317
Supérieur	2 679	2,7	11 699	11,9	83 754	85,3	65	0,1	98 197
Milieu de résidence									
Cotonou	5 123	1,3	93 207	23,4	300 265	75,3	93	0,0	398 687
Autres urbains	231 140	26,6	212 146	24,4	426 856	49,0	340	0,0	870 482
Rural	1 022 882	59,5	260 802	15,2	433 958	25,2	1 041	0,1	1 718 683
Total	1 259 145	42,1	566 154	18,9	1 161 079	38,9	1 474	0,0	2 987 852
Source: INSAE. EMICoV 2011									

Source: INSAE, EMICoV 2011

En dehors du faible taux de chômage et du fort taux d'emplois informels, le niveau élevé d'inactivité est aussi une caractéristique importante du marché du travail au Bénin (tableau 2.7). Au niveau national, 45,4 pour cent de la population en âge de travailler est inactive. Ce taux est plus élevé pour les individus de niveau secondaire (73,6 pour cent) et pour ceux de niveau supérieur (53,8 pour cent). Les hommes sont plus inactifs que les femmes (49,1 contre 42,2 pour cent). La proportion de personnes inactives est également plus importante en milieu urbain qu'en milieu rural, en raison, principalement, de la forte scolarisation en milieu urbain et des difficultés d'insertion dans le marché du travail.

Tableau 2.7 Taux d'inactivité et taux de chômage des individus de 15-64 ans selon le sexe, le niveau d'instruction et le milieu de résidence

	Chômeurs		Inactifs	
	Effectif actifs	(%)	Effectif	(%)
Sexe				
Hommes	1 457 802	2,5	915 236	49,1
Femmes	1 613 701	2,9	1 094 276	42,2
Niveau d'instruction				
Aucun niveau	1 817 033	1,4	767 274	23,0
Primaire	672 063	2,4	428 241	35,6
Secondaire	470 153	5,9	729 098	73,6
Supérieur	112 254	12,5	84 900	53,8
Milieu de résidence				
Cotonou	424 690	6,1	286 926	47,0
Autres urbains	901 995	3,5	669 822	52,2
Rural	1 744 818	1,5	1 052 765	40,6
Total	3 071 503	2,7	2 009 513	45,4

Source: INSAE, EMICoV 2011

Selon l'enquête EMICoV-2011, les bénéfices de l'activité constituent le principal mode de rémunération des personnes pourvues d'un emploi et concerne 58,6 pour cent des individus (tableau 2.8). 15,1 pour cent des personnes pourvues d'un emploi ne perçoivent aucune rémunération. C'est le cas des aides familiaux et certains apprentis. Les femmes sont plus rémunérées au bénéfice que les hommes (66,1 pour cent contre 50,5 pour cent). Par contre, on compte plus de salariés parmi les hommes occupés (13,3 pour cent) que parmi les femmes occupées (4,4 pour cent). De même, on note plus de tâcherons parmi les hommes occupés que parmi les femmes occupées (16,8 pour cent contre 5,8 pour cent).

Tableau 2.8 Mode de rémunération des travailleurs de 15-64 ans selon le sexe

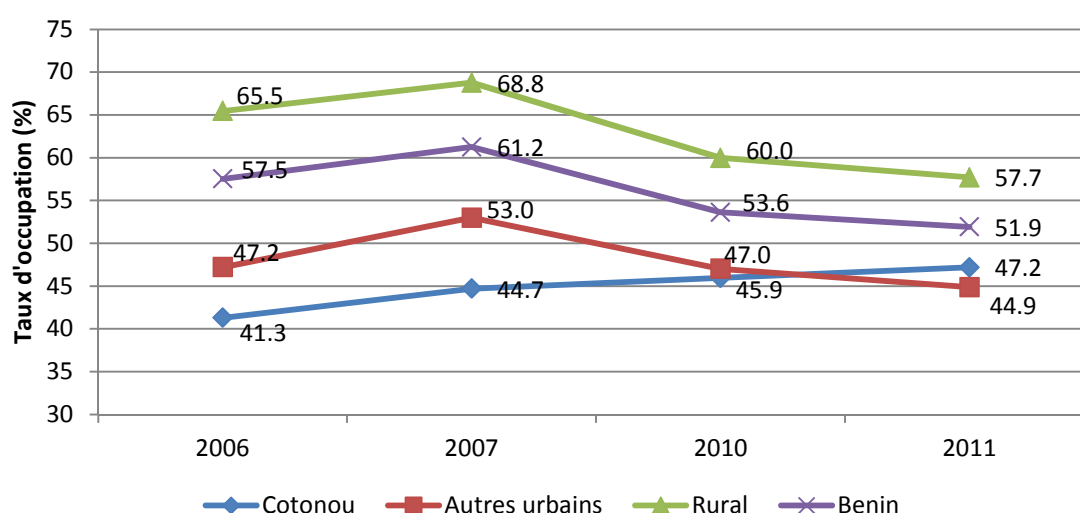
	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Salaire fixe	188 967	13,3	69 678	4,4	258 645	8,7
Par jour/Heure de travail	44 483	3,1	24 005	1,5	68 488	2,3
A la tâche/Commissions	239 142	16,8	91 508	5,8	330 650	11,1
Bénéfices	717 314	50,5	1 034 794	66,1	1 752 108	58,6
En nature	59 888	4,2	65 635	4,2	125 523	4,2
Pas de rémunération	171 495	12,1	280 943	17,9	452 439	15,1
Effectif total	1 421 289	100,0	1 566 563	100,0	2 987 852	100,0

Source: INSAE, EMICoV 2011.

2.3 Les jeunes dans la population active au Bénin

Les jeunes de 15-29 ans représentent 23,3 pour cent de la population totale au Bénin. La courbe du taux d'occupation des jeunes est une courbe concave renversée vers le bas qui connaît deux phases d'évolution : une première phase ascendante entre 2006 et 2007 et une deuxième phase descendante entre 2007 et 2011 (graphique 2.1). Cette évolution est valable au niveau national, en milieu rural et en milieu urbain, sauf à Cotonou. Ainsi, en milieu rural, le taux d'occupation est passé de 65,5 pour cent à 57,7 pour cent entre 2006 et 2011. Dans les milieux urbains excluant Cotonou, le taux d'occupation des jeunes a baissé de 53,0 pour cent à 44,9 pour cent de 2007 à 2011. Par contre à Cotonou, on observe une légère hausse du taux d'activité qui est passé de 44,7 pour cent à 47,2 pour cent entre 2007 et 2011.

Graphique 2.1 Evolution du taux d'occupation des jeunes de 15-29 ans au Bénin, 2006-2011



Source: INSAE/EMICoV 2011

Le tableau 2.9 montre que le type d'emploi des jeunes évolue dans le même sillage que celui des adultes, avec un fort taux d'emplois dans le secteur informel et une faible proportion d'emplois dans le secteur public. Au niveau national, 92,1 pour cent des jeunes de 15-29 ans travaillent dans le secteur privé informel, contre seulement 4,4 pour cent dans le secteur privé formel et 3,5 pour cent dans le secteur public. Comme les adultes, la proportion de jeunes dans le secteur informel diminue avec l'augmentation du niveau d'instruction. Pendant que presque tous les jeunes sans niveau d'instruction et occupés travaillent dans le secteur informel (98,4 pour cent), les jeunes occupés de niveau secondaire ne sont que 77,9 pour cent dans l'informel, et seulement 29 pour cent pour ceux ayant le niveau supérieur. Ce résultat est une caractéristique du marché du travail qui veut que plus le niveau d'instruction de l'individu augmente, plus il est exigeant en matière de qualité et de sécurité de l'emploi et moins il est enclin à accepter des emplois informels précaires sans aucune protection, et les jeunes Béninois ne dérogent pas à cette règle. L'analyse du type d'emploi ne montre pas de différences très significatives entre les jeunes en fonction de leur âge.

Tableau 2.9 Type d'emploi des jeunes selon le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et le milieu de résidence au Bénin, 2011

	Public		Privé formel		Privé informel		Total
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	
Sexe							
Hommes	23 522	6,0	22 487	5,7	345 158	88,2	391 166
Femmes	8 519	1,6	18 359	3,5	500 229	94,9	527 107
Groupe d'âge							
15-19 ans	494	0,2	3 565	1,7	209 215	98,1	213 274
20-24 ans	7 872	2,7	11 352	3,9	268 716	93,3	287 941
25-29 ans	23 674	5,7	25 929	6,2	367 456	88,1	417 059
Niveau d'instruction							
Aucun niveau	432	0,1	7 216	1,5	478 745	98,4	486 393
Primaire	2 175	0,9	8 147	3,4	232 356	95,7	242 678
Secondaire	17 992	11,1	17 796	11,0	126 461	77,9	162 249
Supérieur	11 441	42,4	7 688	28,5	7 825	29,0	26 954
Milieu de résidence							
Cotonou	6 390	5,1	20 110	15,9	99 854	79,0	126 354
Autres urbains	15 118	5,7	13 674	5,2	236 082	89,1	264 874
Rural	10 533	2,0	7 062	1,3	509 452	96,7	527 046
Total	32 040	3,5	40 846	4,4	845 387	92,1	918 274
Source: INSAE, EMICoV 2011							

Source: INSAE, EMICoV 2011

A la frontière de l'inactivité, le chômage constitue le principal fléau qui gangrène la situation des jeunes et constitue un cauchemar pour la plupart des pays africains dont la population rajeunit de plus en plus. En général, les jeunes sont plus frappés par le chômage que les adultes. En 2011, 5,1 pour cent des jeunes sont au chômage, contre 2,7 pour cent pour les adultes. Le chômage s'impose encore avec plus d'acuité aux jeunes dont le niveau d'instruction est plus élevé. Ces derniers attendent souvent longtemps avant de trouver un emploi qui corresponde à leur profil. Ainsi, les jeunes de niveau supérieur ont un taux de chômage inquiétant de 27,6 pour cent, ce qui représente près de 3 fois le chômage des jeunes de niveau secondaire et près de 4 fois le chômage des jeunes de niveau primaire.

2.4 Objectifs de l'enquête et méthodologie

Les restrictions actuelles en matière d'information sur le marché du travail ne permettent pas de comprendre, par exemple, pourquoi la transition de l'école vers la vie active est un processus long et difficile. Pourtant, cette question de l'amélioration de la transition des jeunes est une des priorités de la politique d'un nombre croissant de pays. En réponse à cette lacune évidente, l'OIT a élaboré un cadre de compréhension de la transition de l'école vers la vie active à partir d'enquêtes menées auprès des jeunes âgés de 15 à 29 ans.

Encadré 1. Définition de la Jeunesse

La définition de la jeunesse utilisée dans le cadre du projet «Work4Youth» de l'OIT correspond à toutes les personnes âgées de 15 à 29 ans. L'argument derrière cette définition est d'étendre la norme de 15 à 24 ans, sachant que certains jeunes restent dans le système éducatif pendant une longue période et n'ont donc pas encore commencé leur transition à 24 ans.

L'enquête a été réalisée dans le cadre du partenariat «Work4Youth» qui vise à renforcer la production d'information sur le marché du travail spécifique à la jeunesse et à travailler avec les institutions concernées sur l'interprétation des données, y compris sur la transition de l'école vers la vie active, dans le but de concevoir ou de faire le suivi de politiques d'emploi pour la jeunesse (voir Encadré 2). Ce partenariat soutient les ETVA dans 28 pays cibles, avec les données du premier tour d'enquêtes qui seront mises à disposition tout au long de l'année 2013. Une deuxième série d'enquête ETVA aura lieu dans chacun des 28 pays en 2014/15, y compris au Bénin.

Encadré 2. «Work4Youth»: Un projet de l'OIT en partenariat avec la Fondation MasterCard

Le projet «Work4Youth» (W4Y) est un partenariat entre le Programme Emploi des Jeunes de l'OIT et la Fondation MasterCard. Le projet dispose d'un budget de 14,6 millions de dollars américains pour une durée de cinq ans, jusqu'au milieu de l'année 2016. Son objectif est de «promouvoir des possibilités de travail décent pour les jeunes hommes et femmes à travers le savoir et l'action». L'objectif immédiat de ce partenariat est de produire plus et de meilleures informations sur le marché du travail spécifique aux jeunes dans les pays en développement, en se concentrant en particulier sur les chemins de transition de l'école vers la vie active. L'hypothèse est que les gouvernements et les partenaires sociaux des 28 pays cibles du projet seront mieux préparés à concevoir des politiques et des initiatives efficaces une fois qu'ils auront une connaissance détaillée sur:

- ce que les jeunes attendent en termes de chemins de transition et de qualité du travail;
- ce que les employeurs attendent des jeunes candidats;
- quels problèmes empêchent les deux parties – l'offre et la demande – de mieux se compléter et
- quelles politiques et programmes peuvent avoir un impact *réel*.

Les pays cibles du projet «Work4Youth» sont:

- **Asie et Pacifique:** Bangladesh, Cambodge, Népal, Samoa et Viet Nam
- **Europe de l'Est et Asie Centrale:** Arménie, Kirghizistan, ARY de Macédoine, République de Moldavie, Fédération de Russie et Ukraine
- **Amérique Latine et Caraïbes:** Brésil, Colombie, El Salvador, Jamaïque et Pérou
- **Moyen-Orient et Afrique du Nord:** Egypte, Jordanie, Territoire Palestinien Occupé et Tunisie
- **Afrique subsaharienne:** Bénin, Libéria, Madagascar, Malawi, Ouganda, République Unie de Tanzanie, Togo et Zambie.

Les ETVA ont plusieurs objectifs. Tout d'abord, elles détectent les caractéristiques individuelles des jeunes qui déterminent les désavantages sur le marché du travail. Ensuite, elles contribuent à l'élaboration de mesures politiques visant à prévenir l'apparition de facteurs de risque, ainsi que des mesures visant à corriger celles qui ont des effets négatifs sur la transition vers le travail décent. Troisièmement, elles identifient les caractéristiques du travail des jeunes au niveau de la demande, ce qui contribue à déterminer les décalages sur lesquels les interventions politiques vont porter. Quatrièmement, dans les pays où le système d'information sur le marché du travail n'est pas développé, elles servent

d'instrument pour générer des données fiables pour l'élaboration de politiques et de suivi des progrès vers la réalisation de l'objectif du millénaire pour le développement 1. Dans les pays dotés d'un système d'information sur le marché du travail raisonnablement développé, les enquêtes permettent de faire la lumière sur les zones qui ne sont habituellement pas saisies par les enquêtes auprès des jeunes ou des ménages, comme les conditions de travail, les salaires et les revenus, l'engagement occasionnel dans l'économie, l'accès aux produits financiers et les difficultés rencontrées par les jeunes dans leur entreprise. Enfin, elles fournissent aux gouvernements, aux partenaires sociaux et à la communauté des bailleurs de fonds des informations, dans le domaine de l'emploi des jeunes, qui requièrent une attention particulière.

Le cadre analytique associé à l'ETVA permet à l'utilisateur d'évaluer d'abord les caractéristiques des jeunes qui sont encore à l'école, salariés ou indépendants, au chômage ou à l'extérieur de la main d'œuvre pour des raisons autres que les études à temps plein. Ensuite, les résultats de l'enquête sont utilisés pour estimer: (1) le nombre de jeunes qui ont achevé leur transition vers un emploi stable ou satisfaisant, (2) ceux qui sont encore en transition et (3) le nombre de jeunes qui n'ont pas encore fait leur transition soit parce qu'ils restent à l'école, soit parce qu'ils sont en dehors du marché du travail, sans aucune intention de travailler dans un avenir proche. L'analyse permet de regarder en particulier les trajectoires des transitions.

L'enquête portant spécifiquement sur les jeunes est équilibrée par un second volet qui vise à mesurer, jusqu'à un certain point, la demande de main d'œuvre jeune. Cet objectif est traité au travers d'une enquête auprès des employeurs, dont les questions portent sur leurs besoins actuels et futurs en tant qu'employeurs et sur leur point de vue concernant le réservoir de demandeurs d'emploi et de travailleurs jeunes disponibles. En réalisant les deux enquêtes simultanément dans le cadre de l'ETVA, nous espérons être capables de déterminer s'il existe des inadéquations entre l'offre et la demande de main d'œuvre jeune qui peuvent être réglées par l'élaboration de politiques destinées à améliorer le passage des jeunes dans la vie active.

L'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) du Bénin a conduit l'ETVA dans ce pays pour recueillir et analyser des informations sur les différents enjeux qui influencent les jeunes hommes et femmes pendant qu'ils font leur transition vers la vie active. La phase de terrain de l'enquête s'est achevée en décembre 2012 et les données ont été reçues et vérifiées par l'OIT au début de l'année 2013. L'étape suivante, dans le processus de l'enquête, est d'organiser la présentation et la diffusion de l'information dans le présent rapport qui sera utilisé au mieux pour influencer l'élaboration de politiques et programmes du pays liées aux problématiques de l'emploi des jeunes.

2.4.1 Elaboration du questionnaire

Le questionnaire standard du BIT, ETVA pour les jeunes, et le questionnaire standard développé pour les employeurs ont été adaptés au contexte national fondé sur un processus de consultation entre le BIT et l'INSAE. Les questionnaires ont été élaborés et administrés en français.

2.4.2 Echantillonnage

L'INSAE a réalisé, en 2011, la deuxième édition de l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages (EMICoV) sur un échantillon de 18 000 ménages, représentatif des 77 communes et de 750 zones de dénombrement (ZD). Cet échantillon est issu de la mise à jour de la base de sondage des zones de dénombrement du quatrième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH-4). Au cours de l'EMICoV-2011, 750 ZD ont été choisies. L'échantillon de l'ETVA est constitué d'un sous-échantillon de l'EMICoV et a porté sur 200 des 750 ZD.

3. Les caractéristiques des jeunes dans l'enquête par sondage

3.1 Les caractéristiques individuelles de la jeunesse

Selon les résultats de l'ETVA 2012, le Bénin compte, en 2012, 2 853 882 jeunes âgés de 15 à 29 ans (tableau 3.1). La répartition par sexe montre qu'il y a 1 410 848 jeunes femmes (49,4 pour cent) et 1 443 034 jeunes hommes (50,6 pour cent). La ventilation de ces jeunes selon le groupe d'âge rappelle la place importante qu'occupe la jeunesse dans la pyramide des âges du Bénin, de même qu'elle souligne les défis pour le gouvernement béninois en matière d'insertion professionnelle, surtout en ce qui concerne les primo demandeurs d'emploi: près de 46 pour cent des 15-29 ans ont moins de 20 ans, cette proportion étant même 50,3 pour cent quand on s'intéresse aux hommes. Les jeunes femmes sont relativement plus âgées et pourraient être, davantage que les hommes, présentes sur le marché du travail béninois. La répartition des jeunes selon le milieu de résidence indique que la majorité d'entre eux vit en milieu rural, soit 1 619 717 (56,8 pour cent), contre 1 234 165 de citadins de cette tranche d'âge (43,2 pour cent).

Tableau 3.1 Caractéristiques de la population jeune

Caractéristique des jeunes	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Groupe d'âge						
15-19 ans	1 311 277	45,9	726 552	50,3	584 725	41,4
20-24 ans	738 358	25,9	362 097	25,1	376 261	26,7
25-29 ans	804 247	28,2	354 386	24,6	449 862	31,9
Milieu de résidence						
Urbain	1 234 165	43,2	620 752	43,0	613 413	43,5
Rural	1 619 717	56,8	822 282	57,0	797 435	56,5
Statut matrimonial						
Célibataire	1 978 397	69,3	1 211 753	84,0	766 645	54,3
Marié	875 484	30,7	231 282	16,0	644 202	45,7
Age moyen au mariage	19,6		21,6		18,9	
Pourcentage qui se marie avant 16 ans	60 254	7,2	2 729*	1,2	62 983	9,4
Pourcentage qui se marie avant 18 ans	200 868	25,2	19 087	8,3	219 955	31,3
Pourcentage ayant au moins un enfant	855 672	30,0	234 869	16,3	620 803	44,0

* Cette estimation ne peut être fiable en raison du taux faible de réponse (<30 observations)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.2 Les caractéristiques par ménage de la jeunesse

L'examen des caractéristiques individuelles et familiales des jeunes montre qu'au Bénin six sur dix d'entre eux sont issus soit de ménages pauvres (37 pour cent) soit de ménages très pauvres (23,4 pour cent) et 6 pour cent seulement appartiennent à des ménages aisés, les 33,5 pour cent restant vivant dans des ménages se situant dans la moyenne nationale (tableau 3.2). La situation financière des familles des jeunes est nettement plus mauvaise en milieu rural où près de 68 pour cent des ménages vivent en

dessous de la moyenne nationale. Il ressort donc que la majorité des jeunes interrogés vivent dans des ménages ayant une situation financière difficile, ce qui est source de multiples handicaps pour eux et pour leur famille.

Tableau 3.2 Répartition des jeunes selon la situation financière des ménages et le milieu de résidence

Situation financière	Rural		Urbain		Ensemble	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Très aisée	9 244*	0,6	19 182	1,6	28 426	1,0
Aisée	77 982	4,8	65 956	5,3	143 938	5,0
Dans la moyenne nationale	436 407	27,0	519 311	42,1	955 718	33,5
Difficile	651 439	40,2	405 316	32,8	1 056 755	37,0
Très difficile	444 166	27,4	224 400	18,2	668 566	23,4
Total	1 619 238	100,0	1 234 165	100,0	2 853 403	100,0

*Cette estimation ne peut être fiable en raison du taux faible de réponse (<30 observations)
Source: ETVA-Bénin, 2012.

Par ailleurs, quand on observe la mobilité des jeunes, on voit que 15,2 pour cent des jeunes ont changé de commune (tableau 3.3). Ce taux est plus élevé chez les femmes (17,6 pour cent) que chez les hommes (12,9 pour cent). L'analyse de la provenance des jeunes montrent que les jeunes du milieu rural sont à peu près deux fois plus susceptibles de changer de lieu de résidence que les jeunes vivent en milieu urbain. Les jeunes ont migré d'une localité ou d'un pays à un autre pour diverses raisons. La plupart d'entre eux l'ont fait pour accompagner leur famille (47,5 pour cent). Un jeune sur trois a déménagé pour des raisons d'études ou de formation. Si 10,9 pour cent des jeunes ont évoqué le travail/emploi comme raison de déménagement, on voit aussi que près de 40 pour cent des jeunes qui n'ont pas d'emploi et qui en cherchent un envisagent de déménager pour trouver un emploi.

Tableau 3.3 Mobilité des jeunes selon la raison de mobilité et le sexe (%)

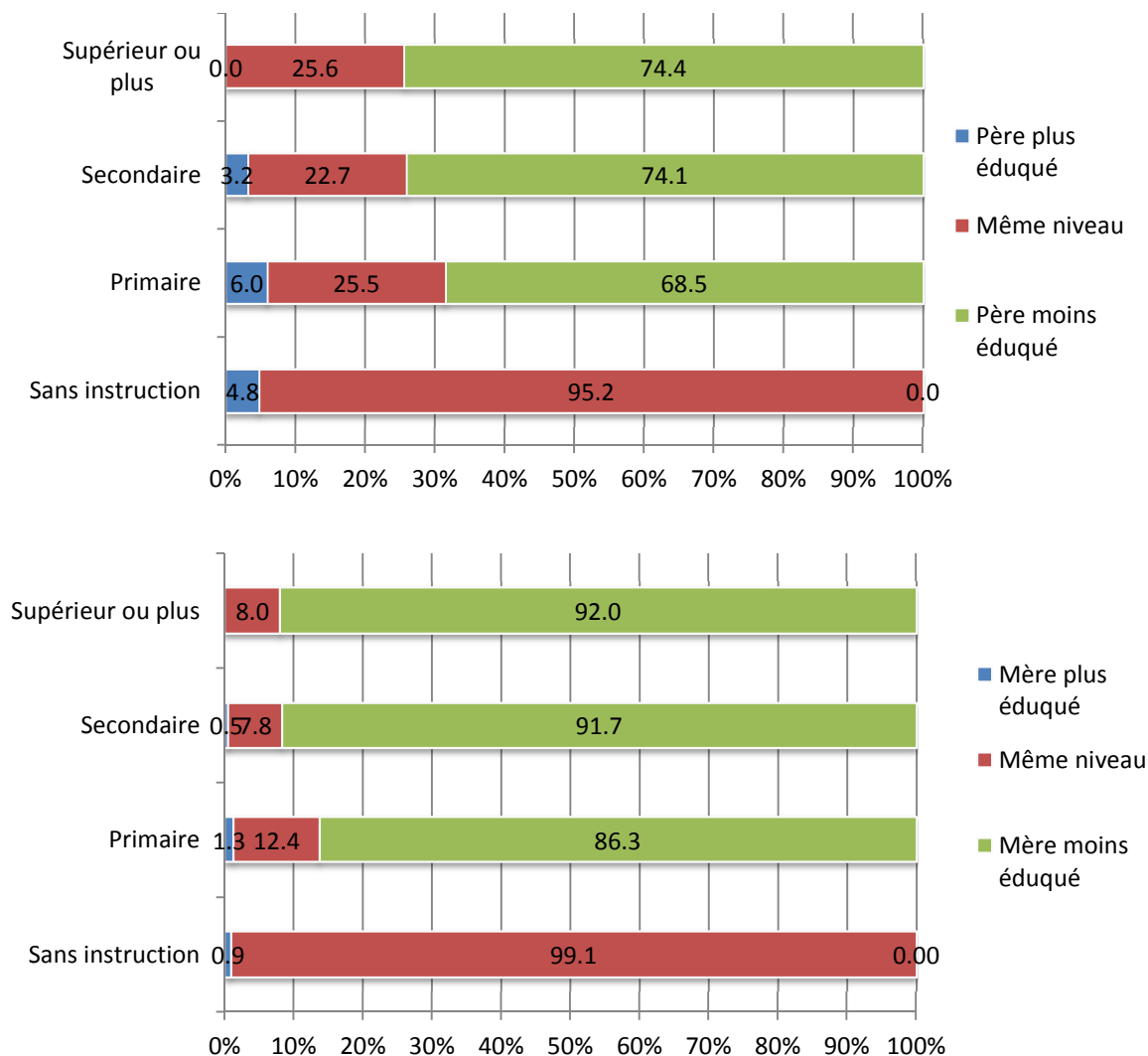
Mobilité des jeunes	Ensemble	Hommes	Femmes
Pourcentage de jeunes ayant changé de commune	15,2	12,9	17,6
Dont:			
Jeunes provenant de la zone rurale	39,3	36,8	41,1
Jeunes provenant d'un autre milieu urbain	26,2	28,7	24,3
Jeunes provenant d'une grande ville	20,3	18,9	21,4
Jeunes provenant d'un autre pays	14,2	15,6	13,2
Ont déménagé pour accompagner la famille	47,5	41,5	52,0
Ont déménagé pour des raisons d'études/formation	31,0	44,0	21,2
Ont déménagé pour des raisons de travail/emploi	10,9	12,3	9,7
Jeunes au chômage envisageant de déménager pour trouver un emploi	37,7	34,8	42,3

Source: ETVA-Bénin, 2012.

La mise en rapport du niveau d'instruction des jeunes Béninois avec celui de leurs parents indique que, globalement, le niveau d'éducation au Bénin s'améliore (graphique 3.1). En effet, près de sept jeunes sur dix ayant atteint le niveau supérieur sont plus instruits que leur père, le rapport étant même de quatre-vingt-douze sur cent lorsqu'on les

compare à leur mère. Ces pourcentages changent très légèrement pour les jeunes qui ont un niveau secondaire. Au niveau primaire on observe qu'il y a plus de jeunes qui ont le même niveau d'éducation que leurs parents. Globalement, on peut conclure que le niveau d'éducation des parents a un effet positif sur le niveau d'éducation des jeunes. On note qu'une très grande partie des jeunes sans instruction ont des parents non instruits.

Graphique 3.1 Niveau d'instruction comparé entre les parents et les enfants (%)

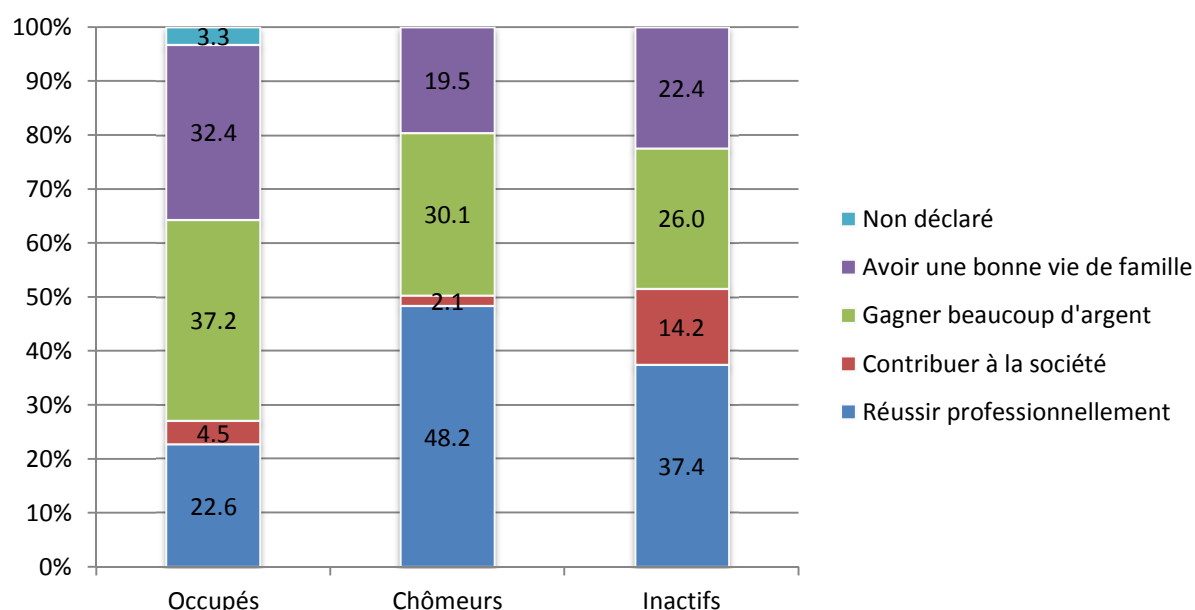


Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.3 Aspirations et objectifs de vie

L'examen des aspirations des jeunes Béninois selon leur statut d'occupation indique que les préoccupations matérielles et le besoin de sécurité pour la famille constituent les soucis majeurs des jeunes Béninois, travailleurs ou en quête d'un emploi (graphique 3.2). En effet, si pour les inactifs et encore davantage pour les chômeurs, la réussite professionnelle est le point de mire, devant le désir de «gagner beaucoup d'argent», il n'en est pas de même pour les jeunes en activité pour qui la quête d'une meilleure rémunération représente l'aspiration principale, la réussite professionnelle leur importe moins; viennent ensuite les besoins de stabilité et d'«une bonne vie de famille». In fine, le rêve d'une contribution à la société semble subordonné aux réalités existentielles et aux difficultés d'insertion professionnelle et ne constitue un idéal que pour à peine 5 pour cent des jeunes Béninois.

Graphique 3.2 Répartition des jeunes selon le statut d'occupation et l'aspiration dans la vie (%)



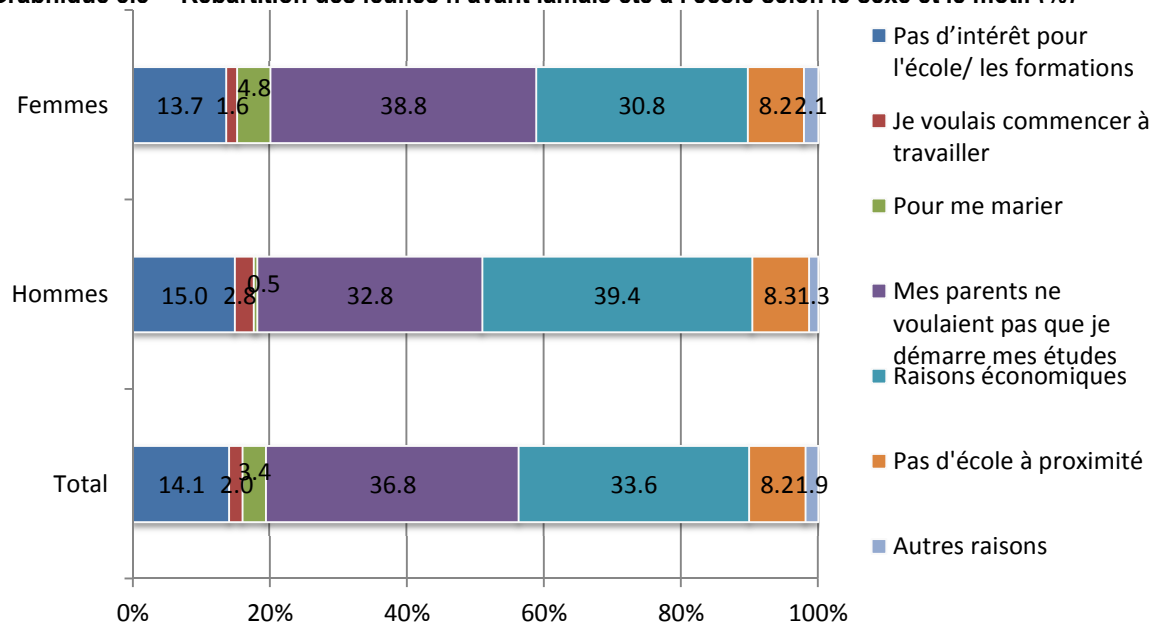
Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.4 La réussite scolaire

Un point important mis en évidence par l'ETVA-2012 est la masse considérable de jeunes gens âgés de 15-29 ans qui n'ont jamais été scolarisés. En effet, ce sont 821 494 jeunes, soit 28,8 pour cent de l'ensemble des jeunes, qui sont dans cette situation et pour qui la possibilité d'insertion professionnelle est compromise, en particulier dans les emplois requérant un minimum de connaissances générales. Cette situation, conformément aux tendances de scolarisation en Afrique subsaharienne, est particulièrement sévère pour les jeunes femmes, dans la mesure où ce sont 551 399, soit 39,1 pour cent d'entre elles qui sont concernées pour 270 094 de leurs homologues de sexe masculin (18,7 pour cent). Quelles sont les raisons pour lesquelles les jeunes n'ont jamais été à l'école?

L'examen des motifs de la non-scolarisation des jeunes au Bénin met en avant, comme principaux facteurs, l'aversion des parents pour l'école (36,8 pour cent) et les raisons économiques (33,6 pour cent). Par ailleurs, on note que 8,2 pour cent des jeunes de 15-29 ans n'ont jamais été scolarisés parce qu'il n'existe pas d'école à proximité de leur lieu d'habitation (graphique 3.3).

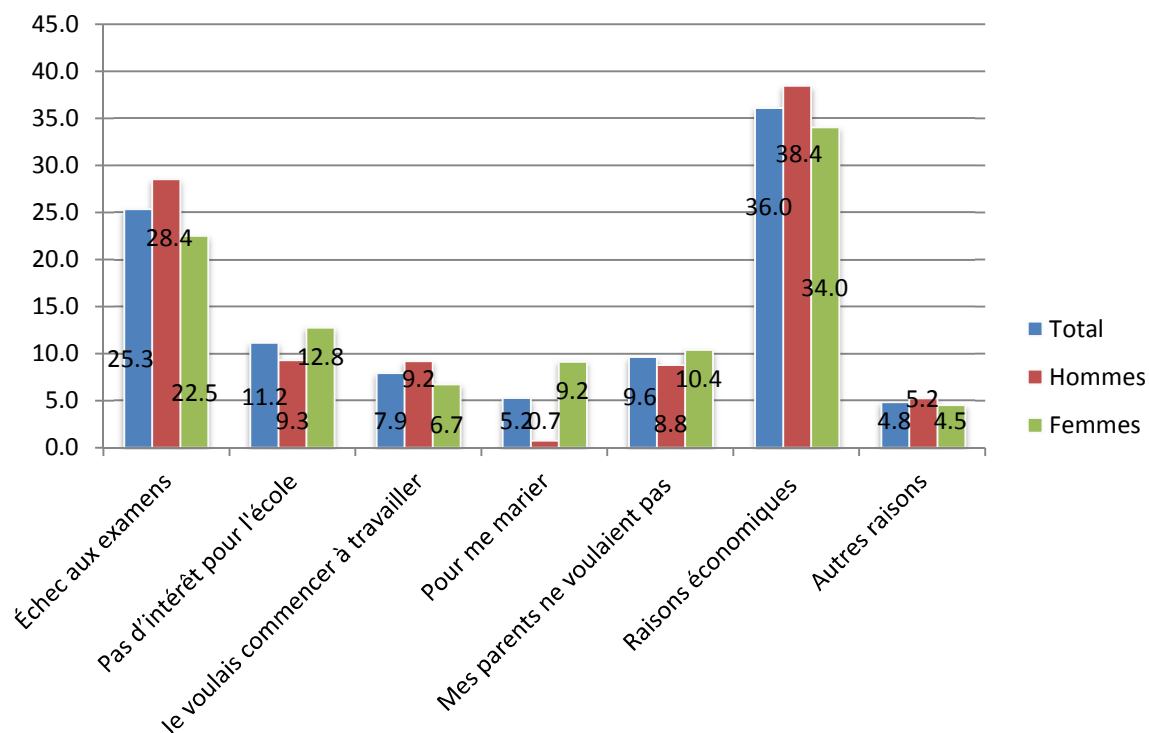
Graphique 3.3 Répartition des jeunes n'ayant jamais été à l'école selon le sexe et le motif (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

Parmi les jeunes qui ont déjà été à l'école, la part de ceux qui n'ont pas pu achever leurs études, donc ceux qui ont abandonné l'école, est considérable. Alors qu'ils ont pu rentrer dans le système éducatif, on observe que 25,9 pour cent de ces jeunes n'ont pas pu terminer leurs études et se sont trouvés exclus du système éducatif. Dans les raisons pour lesquelles ces jeunes se sont trouvés en dehors de l'école, les principales sont encore une fois économiques (graphique 3.4). Jouent également un grand rôle les mauvais résultats obtenus aux examens scolaires.

Graphique 3.4 Répartition des jeunes ayant quitté l'école selon le sexe et le motif (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

La distribution des jeunes selon le niveau d'éducation montre que la plus grande partie de la jeunesse a le niveau secondaire (45 pour cent). On remarque une très faible participation à l'enseignement secondaire professionnel. Les résultats montrent que seulement 2,1 pour cent des jeunes ayant le niveau secondaire ont suivi un enseignement professionnel et technique. Cependant, près d'un jeune sur trois est sans niveau d'instruction au Bénin. La dichotomie sexuelle suit les tendances subsahariennes, puisque la sous-scolarisation des filles se constate également dans le contexte béninois, avec 38,9 pour cent des jeunes femmes sans niveau d'instruction, contre 18,7 pour cent pour les hommes (tableau 3.4). Cette situation est la conséquence des pesanteurs socioculturelles qui veulent que les femmes se marient et restent à la maison pour se consacrer aux tâches ménagères, pendant que les hommes étudient ou se consacrent aux travaux champêtres et autres activités économiques. Le pourcentage des jeunes qui ont atteint l'enseignement supérieur est de 6,6 pour cent seulement. Les jeunes hommes sont plus nombreux à avoir fréquenté l'université que leurs homologues femmes. Au moment de la réalisation de l'enquête ETVA parmi ceux qui sont toujours à l'école, 75,4 pour cent des jeunes enquêtés étaient au niveau secondaire.

Tableau 3.4 Répartition des jeunes selon le niveau d'instruction et selon le sexe

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Niveau d'instruction atteint						
Aucun	818 780	28,7	269 882	18,7	548 898	38,9
Primaire	564 533	19,8	274 189	19,0	290 344	20,6
Secondaire	1 283 536	45,0	767 457	53,2	516 079	36,6
Supérieur *	187 032	6,6	131 506	9,1	55 526	3,9
Niveau d'instruction actuel						
Primaire	192 367	13,7	110 287	12,8	82 080	15,1
Secondaire	1 061 207	75,4	646 777	75,0	414 431	76,0
Supérieur*	147 639	10,5	102 349	11,9	45 290	8,3
Etude avec contrat apprentissage/stage	6 262**	0,4	3 056**	0,4	3 206**	0,6
Population totale des jeunes	2 853 882	100,0	1 443 035	100,0	1 410 847	100,0
* Le niveau d'instruction supérieur intègre l'enseignement professionnel postsecondaire supérieur.						
** Cette estimation ne peut être fiable en raison du faible taux de réponse (<30 observations)						
Source: ETVA-Bénin, 2012.						

Par ailleurs, la répartition des jeunes Béninois selon le milieu de résidence met en évidence le fait que les plus instruits d'entre eux habitent en milieu urbain où l'on rencontre 13,5 pour cent des individus âgés de 15-29 ans ayant atteint le niveau supérieur (tableau 3.5). Le taux des jeunes qui n'ont aucun niveau d'études est largement supérieur dans le milieu rural par rapport au milieu urbain. La sous-scolarisation relative des femmes est également confirmée dans l'analyse du niveau d'éducation par milieu de résidence.

Tableau 3.5 Répartition des jeunes selon le niveau d'études, le milieu de résidence et le sexe

	Urbain		Rural		Ensemble	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Hommes						
Aucun	52 802	8.5	217 080	26.4	269 882	18.7
Primaire	100 343	16.0	173 846	21.1	274 189	19.0
Secondaire	353 008	56.9	414 450	50.4	767 457	53.2
Supérieur ou plus*	114 600	18.5	16 906	2.1	131 506	9.1
N.D.	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Femmes						
Aucun	148 233	24.2	400 666	50.2	548 898	38.9
Primaire	137 085	22.0	153 259	19.2	290 344	20.6
Secondaire	275 989	45.0	240 090	30.1	516 079	36.6
Supérieur ou plus*	52 106	8.5	2 969**	0.4	55 075	3.9
ND	0	0.0	452**	0.1	452**	0.0
Ensemble						
Aucun	201 034	16.3	617 745	38.1	818 780	28.7
Primaire	237 428	19.2	327 105	20.2	564 533	19.8
Secondaire	628 997	51.0	654 539	40.4	1 283 536	45.0
Supérieur ou plus*	166 706	13.5	19 875	1.2	186 581	6.5
ND	0	0.0	452**	0.0	452**	0.0

* Le niveau d'instruction supérieur intègre l'enseignement professionnel postsecondaire supérieur

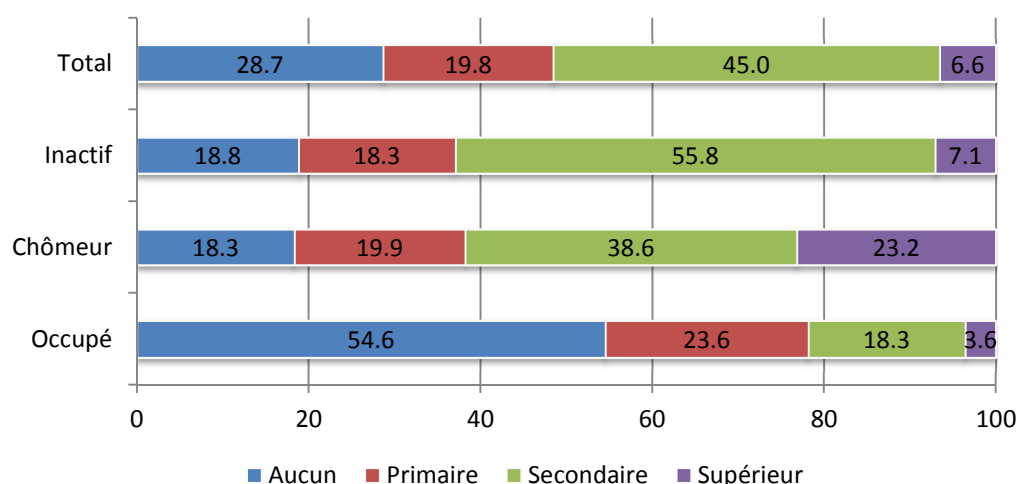
** Cette estimation ne peut être fiable en raison du taux faible de réponse (<30 observations)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

En 2012, les résultats de l'ETVA montrent que 54,6 pour cent des jeunes ayant un emploi n'ont aucun niveau d'instruction et seulement 3,6 pour cent ont le niveau supérieur (graphique 3.5). Cette caractérisation des emplois occupés met en lumière la faible productivité de la main d'œuvre employée au Bénin. Bien que 18,3 pour cent de la main d'œuvre occupée ait le niveau d'instruction secondaire, cela n'est pas suffisant pour assurer une productivité élevée, car l'enseignement secondaire (17,2 pour cent) est plus général que l'enseignement professionnel et technique (1,1 pour cent). Etant donné le poids de la main d'œuvre occupée ayant le niveau d'instruction secondaire, il est nécessaire de mettre davantage l'accent sur la formation professionnelle et technique.

Il faut noter par ailleurs la part importante des gens qui ont un niveau d'études supérieur chez les chômeurs et les inactifs. En effet, chez les chômeurs, 18,8 pour cent n'ont aucun niveau, 19,9 pour cent ont atteint le primaire, 38,6 pour cent le secondaire et 23,2 pour cent le supérieur. De même chez les inactifs, 18,8 pour cent n'ont aucun niveau, 18,3 ont atteint le primaire, 55,8 pour cent le secondaire et 7,1 pour cent le supérieur.

Graphique 3.5 Niveau d'éducation atteint par les jeunes selon le statut d'activité (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.5 Préparation de la transition de l'école vers la vie active

L'analyse détaillée du statut d'occupation des jeunes Béninois en considérant l'école révèle que près de cinquante pour cent des jeunes âgés de 15-29 ans sont régulièrement inscrits à l'école; ceux-ci se répartissent en trois sous catégories: la majorité de ces jeunes sont uniquement à l'école, près de deux pour cent seulement travaillent à côté de leurs études et une petite minorité recherche du travail pendant qu'ils vont à l'école (tableau 3.6). A côté de cette population estudiantine, on trouve la population de jeunes n'ayant jamais été scolarisés, déscolarisés ou ayant achevé leurs études. Et, sur la même base, les résultats de l'ETVA-2012 mettent en avant que 25 pour cent de ces derniers travaillent à plein temps, pour 2,4 pour cent des chômeurs. Les jeunes qui n'ont aucune activité ont un poids important dans la population jeune (22,9 pour cent), surtout parmi les femmes (29,7 pour cent) qui sont touchées presque deux fois plus par l'inactivité que les hommes.

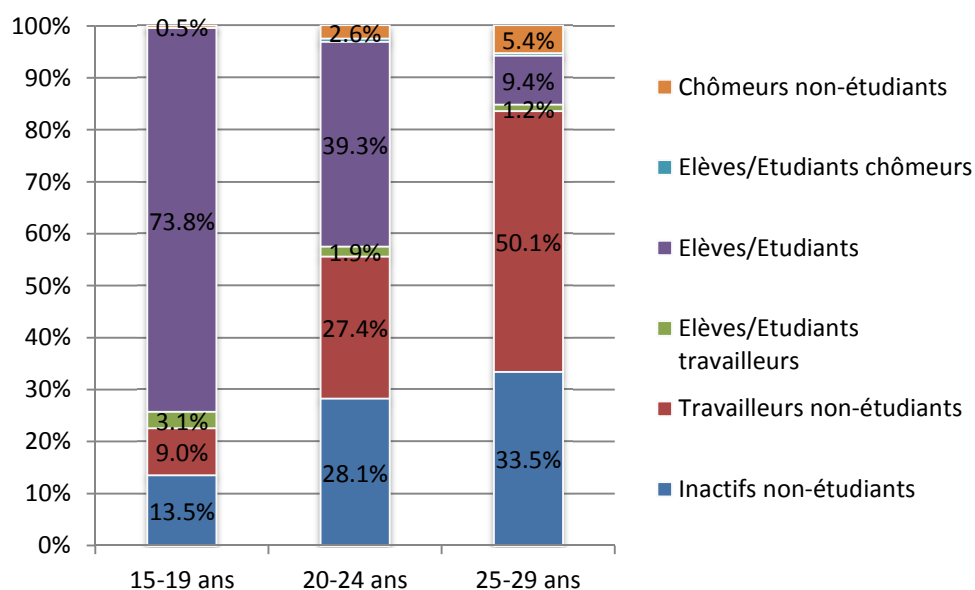
Tableau 3.6 Répartition des jeunes selon le statut d'occupation (chômage au sens strict) et le sexe

Statut d'occupation	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Inactifs non-étudiants	653 788	22,9	235 214	16,3	418 575	29,7
Travailleurs non-étudiants	723 237	25,3	302 602	21,0	420 636	29,8
Elèves/Étudiants travailleurs	64 923	2,3	42 477	2,9	22 446	1,6
Elèves/Étudiants	1 332 961	46,7	814 424	56,4	518 537	36,8
Elèves/Étudiants chômeurs	9 592	0,3	5 567	0,4	4 025	0,3
Chômeurs non-étudiants	69 381	2,4	42 751	3,0	26 630	1,9
Total	2 853 882	100,0	1 443 034	100,0	1 410 847	100,0

Source: ETVA-Bénin, 2012.

L'interaction entre l'âge et le statut d'occupation des jeunes met en avant une évolution positive de la jeunesse béninoise. De fait, la «transition vers la vie active» semble correctement amorcée, en ce sens que la population estudiantine se réduit considérablement au-delà de 19 ans: seuls 39,3 pour cent des 20-24 ans se consacrent exclusivement à l'école, cette proportion se réduisant considérablement entre 24-29 ans pour atteindre le niveau de 9,4 pour cent (graphique 3.6). Bien évidemment, cette situation est à mettre en rapport avec le faible niveau d'études des jeunes au Bénin. Cette sortie de l'école se fait parallèlement à une entrée progressive et massive dans l'activité économique, sans nul doute dans des emplois peu qualifiés. Par ailleurs, les difficultés d'insertion, elles aussi, accompagnent le «chassé-croisé» entre déscolarisation et insertion professionnelle: le nombre d'inactifs, de 13,5 pour cent des jeunes entre 15-19 ans, atteint les 33,5 pour cent des jeunes entre 25-29 ans; de même, le chômage des non-étudiants ne cesse de croître d'une tranche d'âge à une autre.

Graphique 3.6 Statut d'occupation des jeunes selon les groupes d'âge

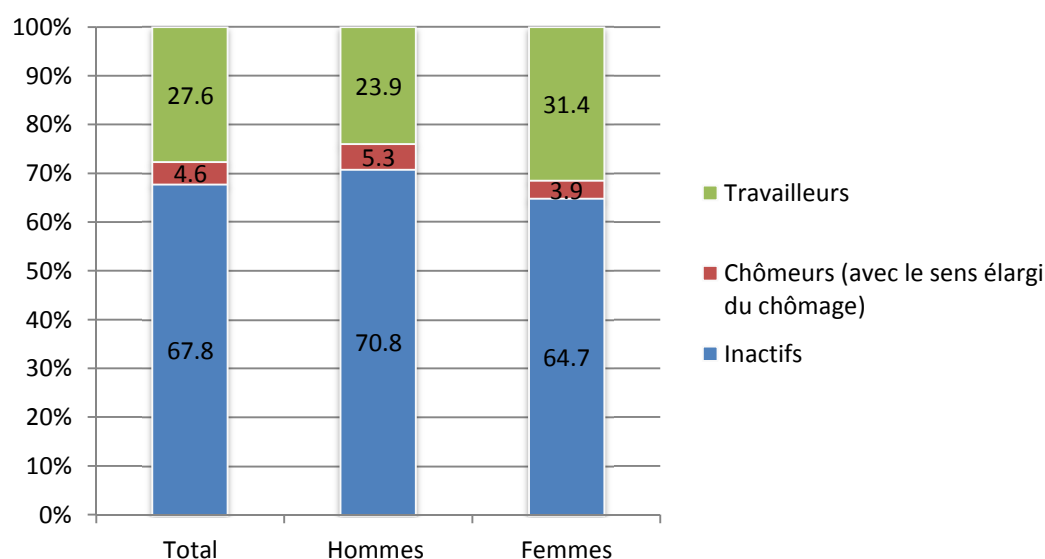


Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.6 Etat d'occupation actuel des jeunes

Le graphique 3.7 montre la répartition des jeunes selon le statut d'occupation et le sexe. Les inactifs représentent le groupe le plus important (67,8 pour cent). Toutes catégories confondues, les jeunes femmes, sans nul doute en raison de leurs responsabilités familiales, sont davantage présentes sur le marché du travail que les jeunes hommes, et leur taux d'inactivité est plus faible.

Graphique 3.7 Répartition des jeunes selon l'activité économique et le sexe (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

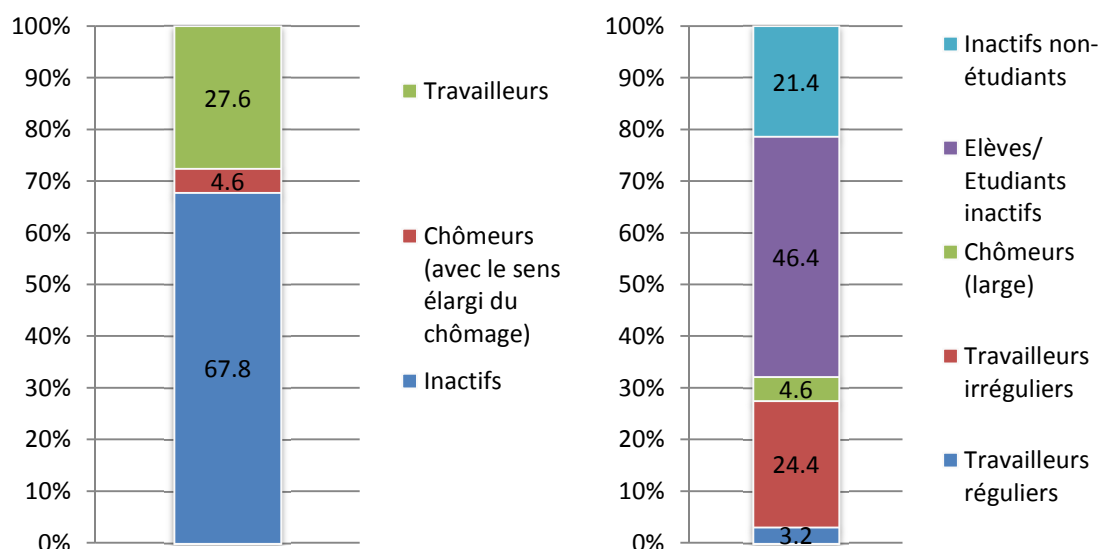
Le graphique 3.8 ci-dessous analyse la situation de façon plus détaillée. Le premier montre la distribution classique de la population des jeunes par trois grandes catégories d'activités économiques (identique avec le graphique ci-dessus): les travailleurs, les chômeurs et les inactifs. Les résultats révèlent que le taux de chômage des jeunes au Bénin est de 9,2 pour cent, alors que celui de la population totale est de 4,6 pour cent; et seulement, 27,6 pour cent des jeunes sont employés et une grande partie des jeunes sont inactifs. Par contre quand on analyse plus en détail les particularités de ce groupe de jeunes inactifs, les résultats de l'ETVA montrent que 68,4 pour cent des inactifs sont toujours à l'école. Le problème se posera quand les inactifs d'aujourd'hui finiront leurs études: ils seront alors susceptibles de faire face à de longues périodes de chômage avant de pouvoir trouver un emploi.

Le deuxième graphique montre la répartition de la population jeune en groupes plus détaillés. Un certain nombre de jeunes (21,4 pour cent) ne sont ni dans le marché du travail ni à l'école. Ces jeunes ne contribuent ni à la production économique, ni à l'investissement en capital humain en matière d'éducation ou de formation. En plus, 24,3 pour cent des jeunes ont des emplois irréguliers, définis comme avec salaire, mais qui ont un contrat à durée déterminée (moins que 12 mois), ou sont des travailleurs à leur propre compte n'ayant pas d'autres employés. Enfin, 4,6 pour cent de la population totale sont des chômeurs, dans le sens du chômage assoupli⁵. Cela suggère que les décideurs politiques devraient se concentrer sur le 50,4 pour cent des jeunes qu'on peut classer dans la catégorie de la main d'œuvre sous-utilisée⁶, plutôt que sur un potentiel de main d'œuvre non utilisée de 2,8 pour cent (le taux de chômage selon la définition stricte dans la population totale). En d'autres termes, la zone cible pour le suivi et l'évaluation des dangers potentiels sur le marché du travail des jeunes a atteint la moitié de la population totale.

⁵ Le chômage assoupli est défini comme des personnes actuellement sans emploi et disponibles pour occuper un emploi dans la semaine précédant la période de référence.

⁶ La sous-utilisation de la main d'œuvre est calculée comme le total des jeunes qui sont dans les travaux irréguliers, les chômeurs (au sens élargi) et les jeunes qui ne sont ni à l'école ni sur le marché du travail.

Graphique 3.8 Répartition des jeunes selon l'activité économique (traditionnelle et plus détaillée)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.7 Le chômage

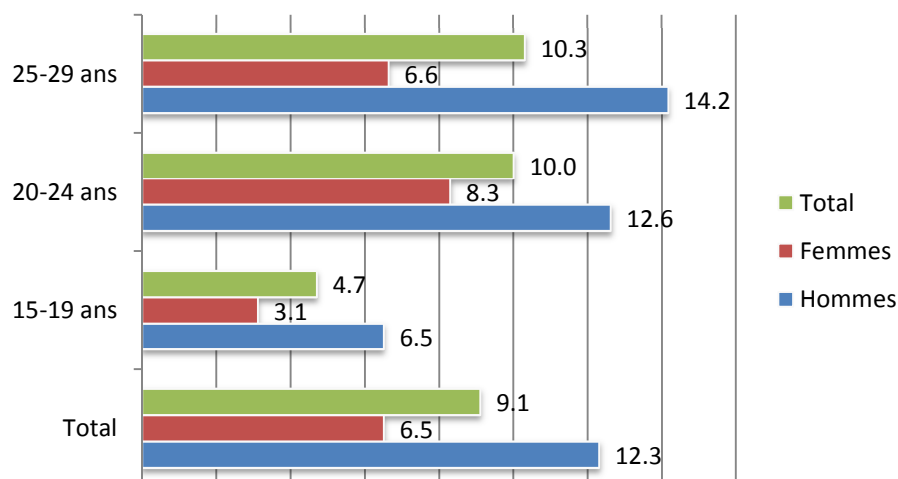
Le chômage constitue, depuis une décennie, une préoccupation importante pour les gouvernements des pays en voie de développement. La situation des jeunes est particulièrement préoccupante, puisqu'ils ont presque trois fois plus de probabilité d'être au chômage que les adultes au niveau mondial (BIT, 2012). Au Bénin les performances économiques, bien qu'étant au-dessus de 2 pour cent, n'ont pas permis de créer les conditions nécessaires pour absorber la main d'œuvre disponible sur le marché.

3.7.1 Caractéristiques générales

Selon les résultats de l'ETVA-2012, au Bénin en 2012, on dénombre 78.973 chômeurs âgés de 15–29 ans, soit 9.1 pour cent de la population active (graphique 3.9). Les jeunes hommes sont plus touchés par le chômage que les jeunes femmes (12,3 pour cent chez les jeunes hommes et 6,5 pour cent chez les jeunes femmes). L'analyse selon les groupes d'âge montre que le taux de chômage des jeunes adultes (20-29 ans) représente plus de deux fois celui des adolescents.

Par ailleurs, l'analyse du chômage des jeunes selon le milieu de résidence révèle que le chômage frappe plus les jeunes vivant en milieu urbain que ceux vivant en milieu rural. Les résultats de l'ETVA 2012 estiment à 16,4 pour cent le taux de chômage en milieu urbain et à 4,4 pour cent en milieu rural.

Graphique 3.9 Taux de chômage des jeunes par âge et sexe (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

L'examen des obstacles à l'emploi des jeunes met en avant la faiblesse du tissu économique béninois et sa faible capacité d'absorption de la main d'œuvre juvénile, dans la mesure où près de 60 pour cent des chômeurs soulignent le manque d'emplois disponibles comme obstacle majeur à leur insertion professionnelle (tableau A1). Outre la faible création d'emplois au Bénin, les jeunes chômeurs ne savent où s'orienter pour chercher du travail. Un autre problème, selon l'affirmation des jeunes eux-mêmes, est la faible expérience professionnelle qui entrave leur insertion dans la vie active. Par ailleurs, le moins que l'on puisse dire est que le dispositif d'accompagnement des jeunes chômeurs est assez faible. En effet, 95,4 pour cent des jeunes n'ont bénéficié d'aucun conseil sur la manière de chercher un emploi et de se renseigner sur les postes vacants.

Comme on l'a déjà montré dans la section sur l'éducation, le chômage s'accroît avec le niveau d'instruction. Plus on est instruit, plus le risque de chômage est élevé (tableau 3.7). En 2012, un peu moins de deux actifs sur dix n'ayant aucun niveau ou le niveau primaire sont au chômage. Le chômage est plus important au sein des jeunes ayant le niveau secondaire (38,6 pour cent) que chez ceux ayant le niveau supérieur (23,2 pour cent). La formation publique du secondaire est peu professionnelle au Bénin, car il n'existe que quelques établissements d'enseignement technique. Ainsi, les jeunes ayant atteint le niveau secondaire sont peu compétitifs sur le marché du travail car, en général, ils ne possèdent aucun domaine de compétence ou de spécialisation. Le chômage frappe plus les jeunes femmes n'ayant aucun niveau d'instruction que les jeunes hommes. En revanche, le taux de chômage des jeunes hommes ayant un niveau d'instruction supérieur est plus élevé que celui des jeunes femmes du même niveau.

Tableau 3.7 Jeunes chômeurs par niveau d'éducation atteint et par sexe

Niveau d'instruction	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Aucun	14 485*	18,3*	6 179*	12,8*	8 306*	27,1*
Primaire	15 703	19,9	10 964	22,7*	4 739*	15,5*
Secondaire	30 475	38,6	20 406	42,2	10 068	32,8*
Supérieur	18 310	23,2	10 769	22,3*	7 542*	24,6*
Total	78 973	100,0	48 318	100,0	30 655	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

Les objectifs de recherche d'emploi des jeunes chômeurs béninois sont assez précis (tableau 3.8). L'envie de créer leur propre affaire ou leur exploitation agricole semble prédominer. En effet, si pour un tiers des hommes, «créer ma propre affaire/ exploitation agricole» est l'objectif visé, cette option concerne encore plus de femmes: près de quatre sur dix. En revanche, l'option de «travailler pour l'Etat» (donc la sécurité de l'emploi offerte par l'Etat) ou pour les entreprises privées semble être plus importante chez les hommes. En effet, si plus de 34 pour cent des hommes ont déclaré comme objectif de «travailler pour l'Etat», cette option ne concerne que 24 pour cent des femmes. Par ailleurs, le désir de travailler dans une entreprise privée concerne près de trois jeunes Béninois sur dix.

Tableau 3.8 Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon le sexe et les objectifs de recherche d'emploi

Objectif	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Créer ma propre affaire/exploitation agricole	48 606	37,1	24 883	32,6	23 722	43,3
Travailler pour l'État/le secteur public	39 346	30,0	26 307	34,4	13 039	23,8
Travailler dans une entreprise privée	39 660	30,2	22 227	29,1	17 433	31,8
Travailler pour une organisation internationale	2 967*	2,3	2 359*	3,1	608*	1,1
Travailler dans l'affaire/l'exploitation agricole familiale	599*	0,5	599*	0,8	0	0,0
Total	131 178	100,0	76 376	100,0	54 802	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)
Source: ETVA-Bénin, 2012.

Toutefois, la prise en compte du nombre de postes pour lesquels les jeunes Béninois ont postulé au cours des douze derniers mois montre que la majorité des jeunes n'ont pas effectué cette démarche (69 pour cent). Seulement 14 pour cent des jeunes ont postulé à plus que 3 postes au cours des douze derniers mois (tableau 3.9).

Tableau 3.9 Répartition des jeunes chômeurs selon le nombre de postes auxquels ils ont postulé au cours des 12 derniers mois et le sexe

Nombre	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Aucun	90 529	69,0	50 355	65,9	40 174	73,3
Un à trois	21 645	16,5	14 138	18,5	7 508*	13,7
>3	19 003	14,5	11 883	15,6	7 120*	13,0
Total (moyenne)	131 178	100,0	76 376	100,0	54 802	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)
Source: ETVA-Bénin, 2012.

Lorsque l'on examine le nombre d'entretiens décrochés par les jeunes chômeurs béninois au cours des douze derniers mois, on s'aperçoit que sur cent chômeurs âgés de 15-29 ans, seulement 12,4 pour cent d'entre eux ont vu leurs démarches déboucher sur un ou deux entretiens d'embauche (tableau 3.10), les 87,6 pour cent restant n'en ont obtenu aucun.

Tableau 3.10 Répartition des jeunes chômeurs selon le nombre d'entretiens d'embauche au cours des 12 derniers mois et le sexe

Nombre	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Aucun	114 903	87,6	65 935	86,3	48 968	89,4
Un à trois	15 019	11,4	9 579*	12,5	5 440*	9,9
>3	1 256*	1,0	862*	1,1	394*	0,7
Total	131 178	100,0	76 376	100,0	54 802	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

Les résultats sur la mobilité des jeunes Béninois pour trouver du travail montrent que la moitié des jeunes filles au chômage et 40 pour cent des jeunes hommes ne sont pas prêts à déménager (tableau 3.11). Par contre, lorsque la mobilité est envisagée, le choix d'une autre ville ou le choix d'un autre pays apparaît comme une évidence pour un tiers des jeunes. Globalement, on peut conclure que moins de femmes que d'hommes sont prêtes à changer de place pour trouver un emploi.

Tableau 3.11 Répartition des jeunes chômeurs selon la mobilité pour trouver du travail

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Mobilité						
Déménagement non envisagé	59 000	45,0	29 884	39,1	29 116	53,1
Déménager à la capitale	38 417	29,3	23 467	30,7	14 950	27,3
Déménager dans une ville autre que la capitale	39 970	30,5	27 472	36,0	12 498	22,8
Déménager dans une zone rurale	18 768	14,3	11 385*	14,9	7 383*	13,5
Partir dans un autre pays	37 263	28,4	22 819	29,9	14 444	26,4
Total	131 178		76 376		54 802	

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

Les difficultés à trouver un emploi sont susceptibles d'induire des doutes chez les chômeurs et remettre en cause un certain nombre de liens fondamentaux, au premier rang desquels le lien entre capital humain et insertion professionnelle. Au Bénin, en effet, un tiers des jeunes chômeurs âgés de 15-29 ans n'établissent pas ce lien ou trouvent les études accomplies inutiles ou peu utiles dans la quête d'un emploi (tableau 3.12). Ce sentiment est indifféremment partagé selon le sexe, avec cependant une certitude d'inutilité plus marquée chez les jeunes femmes. Néanmoins, pour un grand nombre des 15-29 ans, l'acquisition du capital humain reste un investissement déterminant dans la quête d'un emploi et l'insertion socioprofessionnelle.

Tableau 3.12 Perception des chômeurs par rapport aux études/formation réalisées selon le sexe

Perception	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Très utiles	47 100	35,9	29 650	38,8	17 450	31,8
Plutôt utiles	46 886	35,7	28 359	37,1	18 527	33,8
Pas utiles	22 306	17,0	10 875*	14,2	11 430*	20,9
Je ne sais pas	14 886*	11,4	7 491*	9,8	7 395*	13,5
Total	131 178	100,0	76 376	100,0	54 802	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

La majorité des jeunes Béninois au chômage pensent que le développement des compétences techniques et professionnelles revêt dorénavant une importance capitale. En effet, 33,3 pour cent d'entre eux estiment que la formation professionnelle, secondaire ou postsecondaire, est particulièrement importante pour l'insertion professionnelle. Pour les autres, la maîtrise de l'informatique et l'achèvement des études universitaires constituent des gages pour une insertion professionnelle.

Un examen approfondi des situations de découragement chez les jeunes chômeurs béninois souligne que le phénomène touche presque un chômeur sur cinq âgé de 15-29 ans (tableau 3.13). Ces jeunes peuvent être considérés du groupe courant le risque d'exclusion sociale. Mais qu'est-ce que les jeunes découragés font en termes de gestion du temps et comment se prennent-ils en charge?

Tableau 3.13 Chômage des jeunes, aux sens strict et large, et découragement

Chômage/découragement	Ensemble	Hommes	Femmes
Chômeurs (Strict)	78 973	48 318	30 655
Chômeurs (Large)	131 178	76 376	54 802
Taux de chômage (Strict) %	9,1	12,3	6,5
Taux de chômage (Large) %	14,3	18,1	11,0
Découragés	23 279	13 335	9 945*
Découragés/Chômeurs (Large) %	17,8	17,5	18,2
Découragés/Population active (Large) %	2,5	3,2	2,0
Population active (Large)	919 338	421 454	497 884

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

Les résultats de l'ETVA montrent que les jeunes découragés utilisent principalement leur temps à aider dans les tâches ménagères (tableau A2). La ventilation des activités montre que les jeunes femmes passent une grande partie de leur temps à l'intérieur de leur ménage (à s'occuper des tâches ménagères et à regarder la télévision), quant aux hommes, ils sont plus susceptibles d'aller dehors (pour rencontrer des amis ou aller danser ou encore faire du sport). La grande majorité des jeunes découragés est aidée par leurs familles au niveau financier (tableau A3).

3.7.2 Durée du chômage

La durée du chômage des jeunes est longue au Bénin, puisque 42,7 pour cent des chômeurs ont passé plus d'un an au chômage (tableau 3.14). Seulement 27 pour cent des chômeurs sont au chômage depuis moins de trois mois. On note qu'une jeune femme sur

deux (50 pour cent) est au chômage depuis plus d'un an, contre 38,1 pour cent des jeunes hommes.

Tableau 3.14 Jeunes chômeurs par durée de recherche d'emploi et sexe

Durée du chômage	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Moins de trois mois	21 306	27,0	14 752	30,5*	6 555	21,4*
Trois mois à moins d'un an	23 907	30,3	15 130	31,4*	8 777	28,6*
Un an et plus	33 760	42,7	18 437	38,1	15 323	50,0
Total	78 973	100,0	48 318	100,0	30 655	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)
Source: ETVA-Bénin, 2012.

Quand on analyse les professions dans lesquelles les jeunes veulent se trouver une place, on constate qu'ils ont une préférence pour les professions intermédiaires ou pour des métiers de type artisanal et dans le secteur des services en tant que personnel (tableau A4).

3.8 A l'extérieur de la population active

Au Bénin, l'inactivité touche davantage les jeunes hommes que les jeunes femmes. Selon les résultats de l'ETVA 2012, 1 049 638 jeunes hommes et 937 111 jeunes femmes, âgés de 15 à 29 ans sont inactifs, soit 72,7 pour cent et 66,4 pour cent des femmes et des hommes respectivement (tableau 3.15). La répartition de cette population inactive selon les groupes d'âge souligne le poids important des 15-19 ans, le phénomène étant moins marqué pour les 25-29 ans. La prise en compte du milieu de résidence met en avant le fait que l'inactivité des jeunes est plus manifeste dans les villes béninoises que dans les contrées rurales où la pauvreté sévit le plus (72,4 pour cent et 67,5 pour cent du taux d'inactivité respectivement).

Tableau 3.15 Répartition des inactifs selon l'âge, le milieu de résidence et le sexe

Inactifs	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Groupe d'âge						
15-19 ans	1 143 910	57,6	649 178	61,8	494 732	52,8
20-24 ans	498 079	25,1	267 404	25,5	230 675	24,6
25-29 ans	344 760	17,4	133 056	12,7	211 705	22,6
Milieu de résidence						
Urbain	1 093 327	55,0	589 077	56,1	504 250	53,8
Rural	893 421	45,0	460 561	43,9	432 861	46,2
Total	1 986 749	100,0	1 049 638	100,0	937 111	100,0

Source: ETVA-Bénin, 2012.

Selon l'ETVA-2012, 653 788 jeunes gens, non scolarisés, âgés de 15-29 ans, soit 45,2 pour cent, demeurent en dehors de la population active. Chez les 1 410 847 femmes âgées de 15-29 ans, 418 575 sont inactives et non scolarisées, soit 29,7 pour cent. En ce qui concerne les jeunes hommes, 235 213 de ceux-ci ne sont ni actifs ni scolarisés, ce qui correspond à 16,3 pour cent des hommes.

La répartition des jeunes inactifs hors du système éducatif et souhaitant travailler à l'avenir montre que le milieu rural possède près de 60 pour cent de ces jeunes (tableau 3.16). Cette répartition est la même au niveau de l'analyse par sexe. Cette plus forte proportion de jeunes inactifs en milieu rural qu'en milieu urbain explique les mouvements migratoires et la prédominance des activités informelles dans les villes, notamment les vendeurs d'essence frelatée (essence kpayo) et le transport par moto (Zémidjan).

Tableau 3.16 Répartition des jeunes inactifs hors du système éducatif et souhaitant travailler à l'avenir selon le lieu de résidence et le sexe

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Rural	160 394	60,0	42 367	59,8	118 027	60,1
Urbain	107 016	40,0	28 495	40,2	78 521	39,9
Ensemble	267 410	100,0	70 862	100,0	196 547	100,0

Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.9 Caractéristiques des jeunes ayant un emploi

En 2012, les résultats de l'ETVA indiquent une faible participation des jeunes de 15-29 ans au marché du travail: 30,4 pour cent des jeunes sont sur le marché du travail (tableau 3.17). Ce faible taux de participation des jeunes serait dû au progrès réalisés dans le domaine de l'éducation par les efforts du gouvernement, depuis 2006, en faveur de la scolarisation universelle au primaire. En effet, 49,3 pour cent des jeunes de 15-29 ans sont encore dans le système éducatif au Bénin.

La participation des jeunes au marché du travail varie selon l'âge et le sexe. Le taux de participation au marché du travail des adolescents est très faible (12,8 pour cent), 32,5 pour cent chez les jeunes adultes (20-24 ans), et élevé chez les adultes de 24-29 ans (57,1 pour cent). Entre 15-24 ans, le taux de participation des femmes est supérieur à celui des hommes. Deux hommes sur trois (62,5 pour cent) sont sur le marché du travail entre 25-29 ans, contre 52,9 pour cent pour les femmes.

Les résultats de l'enquête révèlent que 27,6 pour cent des jeunes ont un emploi et les hommes ont un taux d'emploi plus bas que les jeunes femmes (23,9 pour cent et 31,4 pour cent respectivement).

Tableau 3.17 Taux d'activité et taux d'emploi par groupe d'âge et sexe

Groupe d'âge	Taux d'activité (%)			Taux d'emploi (%)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Total	30,4	33,6	27,3	27,6	31,4	23,9
15-19 ans	12,8	15,4	10,6	12,2	14,9	10,0
20-24 ans	32,5	38,7	26,2	29,3	35,5	22,9
25-29 ans	57,1	52,9	62,5	51,3	49,4	53,6

Source: ETVA-Bénin, 2012.

Parmi les actifs occupés en 2012, le taux de salarisation qui représente la proportion de personnes occupées disposant d'un salaire est de 11,6 pour cent (tableau 3.18). Ce taux faible de salariés dénote la précarité des emplois dans le pays au niveau des jeunes. Le taux de salarisation des jeunes hommes (18,0 pour cent) est environ trois fois celui des jeunes femmes (6,7 pour cent). L'examen de la structure de l'emploi des jeunes au Bénin met en avant une forte proportion de travailleurs indépendants (54,1 pour cent), sans nul doute

dans des activités faiblement capitalistiques, une présence massive d'aides familiaux non rémunérés (21,4 pour cent) et un salariat (11,6 pour cent). Ces tendances sont renforcées selon l'identité sexuelle des jeunes. En effet, le salariat (18,0 pour cent) et les jeunes employeurs (2,4 pour cent) sont relativement plus importants chez les jeunes hommes béninois, comparativement aux jeunes femmes (respectivement 6,7 pour cent et 2,2 pour cent). Les employeurs ne représentent que 2,3 pour cent des actifs occupés: caractéristique d'une faible capacité de création d'emplois salariés.

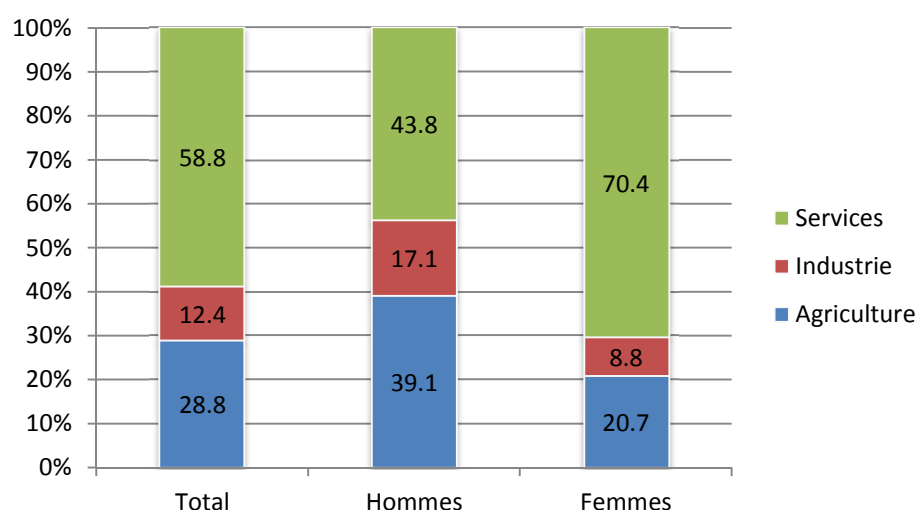
Tableau 3.18 Répartition des jeunes travailleurs selon le statut d'emploi et le sexe

Situation dans l'emploi	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Travailleurs salariés	91 749	11,6	61 999	18,0	29 750	6,7
Employeurs	17 731	2,3	8 176*	2,4*	9 555*	2,2
Travailleurs à leur propre compte	426 035	54,1	186 454	54,0	239 581	54,1
Travailleurs familiaux	168 734	21,4	57 820	16,8	110 914	25,0
Autres travailleurs	83 433	10,6	30 629	8,9	52 803	11,9
Non déclaré	479	0,1	0	0,0	479	0,1
Total	788 160	100,0	345 078	100,0	443 081	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)
Source: ETVA-Bénin, 2012.

La ventilation des jeunes Béninois en activité selon le secteur d'activité montre que les emplois jeunes au Bénin sont principalement logés dans les services (58,8 pour cent des jeunes employés), puis dans l'agriculture (28,8 pour cent), l'industrie n'occupant que 12,4 pour cent des jeunes de 15-29 ans (graphique 3.10). Toutefois, si l'agriculture mobilise près de 40 pour cent des hommes de cette tranche d'âge, on note une présence des femmes importante dans les activités de service.

Graphique 3.10 Répartition des jeunes travailleurs selon les secteurs d'activités et le sexe (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

La référence à la Classification internationale type des professions (CITP-08) permet d'affiner cette approche sectorielle et confirme les résultats précédents (tableau 3.19). Les jeunes au Bénin, en général, sont employés dans l'agriculture et la pêche (34,9 pour cent) ou comme personnel de service et vendeurs (26,6 pour cent) ou dans l'artisanat (15,3 pour

cent). Les hommes occupent plus d'emplois dans l'agriculture (45,3 pour cent des jeunes hommes, contre 26,8 pour cent des jeunes femmes), et les femmes travaillent plus comme personnel de service et vendeuses (11,6 pour cent des jeunes hommes et 38,4 pour cent des jeunes femmes). La prépondérance des femmes dans le service peut être liée au programme «Micro Crédit aux Plus Pauvres» initié par le gouvernement en 2006. Ce programme consiste à octroyer des crédits aux femmes dans le but de mener des activités génératrices de revenus.

Tableau 3.19 Répartition des jeunes travailleurs selon les grands groupes du CITP-08 et le sexe

Profession	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Directeurs, cadres de direction et membres de l'Exécutif et des corps législatifs	5 662*	0,7*	3 111*	0,9*	2 552*	0,6*
Professions intellectuelles et scientifiques	23 778	3,0	19 496*	5,6*	4 282	1,0
Professions intermédiaires	23 380	3,0	11 886*	3,4*	11 494*	2,6*
Employés de type administratif	11 134*	1,4*	5 996*	1,7*	5 138*	1,2*
Personnel des services et vendeurs	209 928	26,6	39 974	11,6	169 954	38,4
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche	274 786	34,9	156 202	45,3	118 583	26,8
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	120 199	15,3	69 925	20,3	50 274	11,3
Conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage	26 386	3,3	23 608	6,8	2 778	0,6
Ouvriers et employés non qualifiés	90 373	11,5	13 229	3,8	77 144	17,4
Professions militaires	1 644*	0,2*	1 240*	0,4*	404*	0,1*
Non déclaré	890	0,1	411	0,1	479	0,1
Total	788 160	100,0	345 078	100,0	443 081	100,0

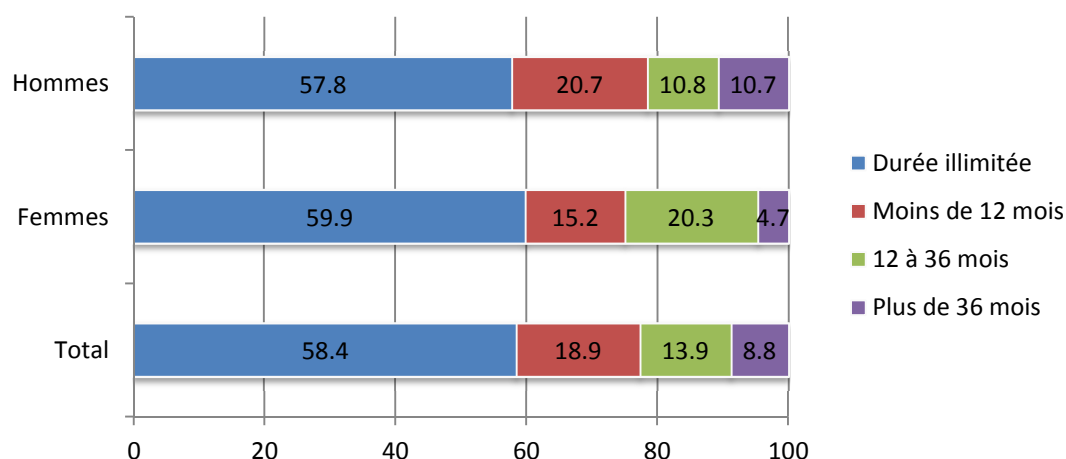
*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.9.1 L'emploi salarié

Le contrat de travail est un élément important qui détermine les conditions d'une activité et le caractère précaire ou non de l'emploi. En 2012, seulement 34,7 pour cent des salariés ont un contrat écrit et 58,4 pour cent des jeunes employés ont un contrat à durée illimitée. Ce pourcentage est identique quel que soit le sexe des individus. Les contrats à courte durée (moins de 12 mois) sont plus fréquents au sein de la population masculine (graphique 3.11).

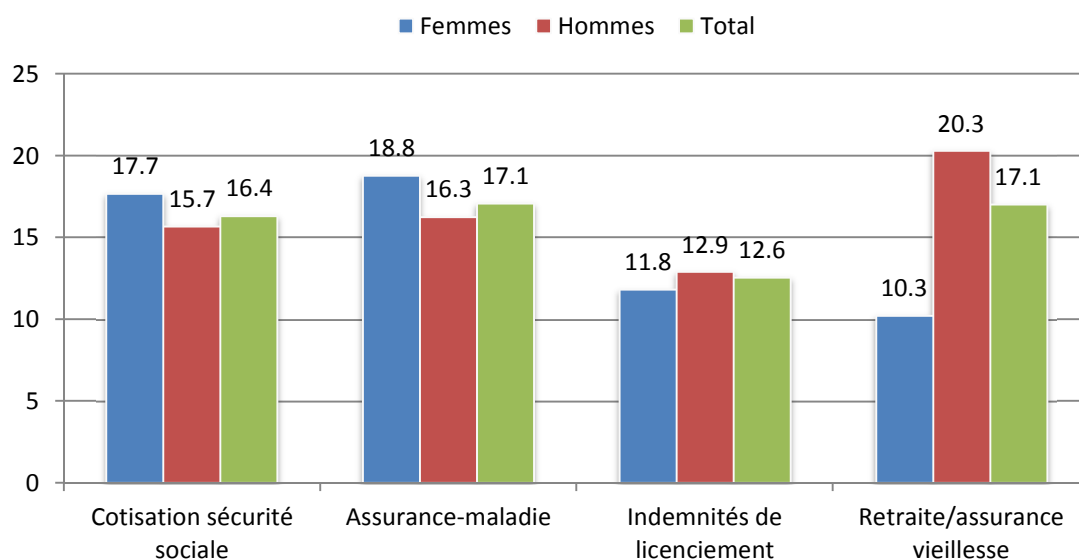
Graphique 3.11 Répartition des jeunes employés par type de contrat et sexe (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

Peu d'entreprises privées déclarent les travailleurs auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) à cause des charges qu'induit une telle démarche. Cette situation de sous-déclaration entraîne une perte de ressources pour l'administration centrale en terme d'impôts. Il faut aussi remarquer que le bas niveau de salaire offert par les entreprises constitue un frein à la déclaration du travailleur à la CNSS. En effet, 16,4 pour cent des jeunes travailleurs sont déclarés à la CNSS (graphique 3.12). De même, très peu de jeunes travailleurs bénéficient de l'assurance maladie. Ils sont près de 17,1 pour cent de l'ensemble des jeunes travailleurs dont 18,8 pour cent des femmes et 16,3 pour cent des hommes. En ce qui concerne l'indemnité de licenciement, 12,6 pour cent des jeunes travailleurs en jouissent dont 11,8 pour cent des femmes et 12,9 pour cent des hommes. Enfin, pour ce qui concerne le retraite/assurance vieillesse, 17,1 pour cent des jeunes travailleurs en bénéficient dont 10,3 pour des femmes et 20,3 pour cent des hommes.

Graphique 3.12 Répartition des travailleurs salariés bénéficiant des prestations sociales selon le sexe (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

Malgré le déficit de protection sociale, 77,7 pour cent de salariés estiment travailler dans un environnement sécurisé, le sentiment de sécurité étant plus important chez les hommes. Par ailleurs, bien que le déficit de capital humain des jeunes Béninois soit

manifeste, très peu de salariés bénéficient d'un renforcement de leurs capacités techniques et professionnelles.

Bien que leurs conditions de contrat de travail les prédisposent à la précarité de l'emploi, les jeunes salariés au Bénin se déclarent majoritairement satisfaits de leur contrat et ce, indifféremment de leur sexe: 72,8 pour cent des jeunes salariés sont satisfaits de leur travail (tableau A5).

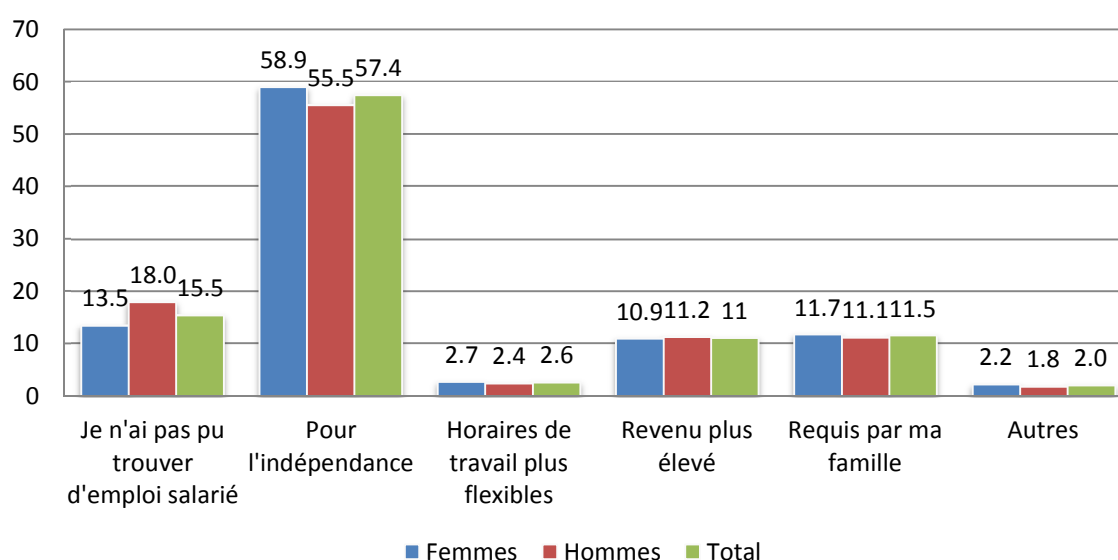
L'examen des motifs de satisfaction des jeunes montre que 27,3 pour cent des salariés apprécient la flexibilité de leur travail et 24 pour cent la sécurité de leur emploi. Si ces facteurs constituent des motifs de satisfaction pour une part d'entre eux, ils traduisent également l'insatisfaction de près de 50 000 jeunes salariés au Bénin qui voudraient changer d'emploi. Les jeunes qui désireraient changer d'emploi dénoncent principalement l'insécurité de leur emploi actuel (41,7 pour cent) et l'envie d'avoir un meilleur revenu par heure (33 pour cent) (tableau A7).

3.9.2 L'emploi indépendant

Selon les résultats de l'ETVA-2011, on compte 443 766 jeunes travailleurs indépendants, soit 56,4 pour cent des jeunes Béninois en activité. Ces travailleurs indépendants se répartissent pour 54,1 pour cent en travailleurs à leur propre compte et pour 2,3 pour cent en employeurs. Parmi eux, on dénombre 249 136 jeunes femmes (56,3 pour cent) et 194 630 hommes (56,4 pour cent). L'examen des arguments qui motivent de si nombreux jeunes met en avant leur désir d'«indépendance» (57,4 pour cent), qui passe devant l'«impossibilité de trouver un emploi salarié» (15,5 pour cent). Un jeune sur dix évoque le désir d'avoir un revenu plus élevé et la demande de sa famille, comme facteur de motivation pour être travailleur indépendant (graphique 3.13).

Le milieu rural au Bénin est surtout dominé par l'activité agricole. Ceci expliquerait la dominance des travailleurs indépendants dans le milieu rural. Environ 296 142 des jeunes indépendants habitent en milieu rural (66,7 pour cent).

Graphique 3.13 Principales motivations du choix d'un travail indépendant selon le sexe (%)

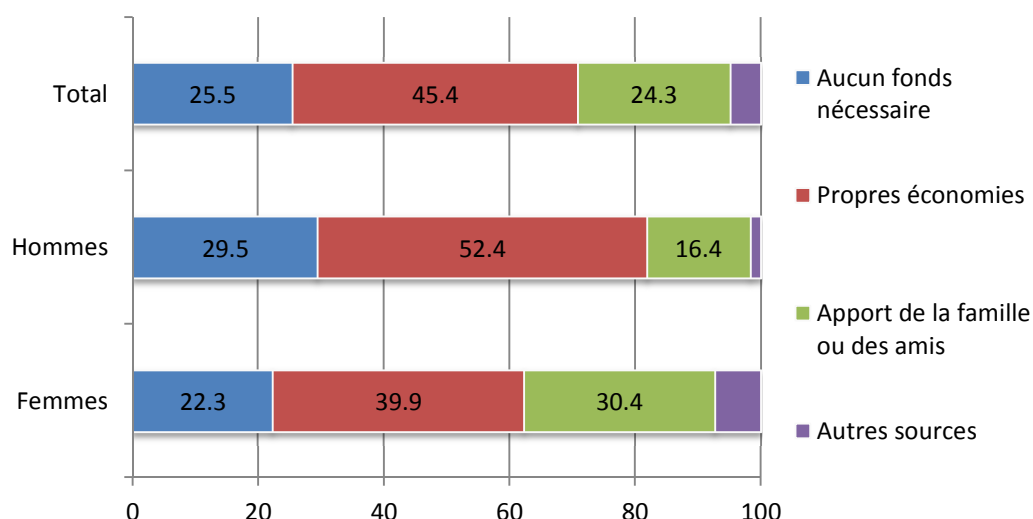


Source: ETVA-Bénin, 2012.

L'examen des principales sources de financement des activités indépendantes souligne l'effort personnel des jeunes de cette catégorie de travailleurs, appuyés au besoin par leurs familles (graphique 3.14). L'exercice souligne toutefois que pour un jeune sur

quatre concernés, l'activité ne requiert aucun financement, ce qui laisse en deviner l'échelle et la précarité. Par ailleurs, seulement 5 pour cent des jeunes bénéficient d'un prêt pour le démarrage de leurs activités. Le caractère informel des activités au Bénin rend difficile l'octroi de crédit par les institutions de microfinance. Malgré le programme de microcrédit aux plus pauvres⁷ initié par le gouvernement, le financement des activités reste difficile.

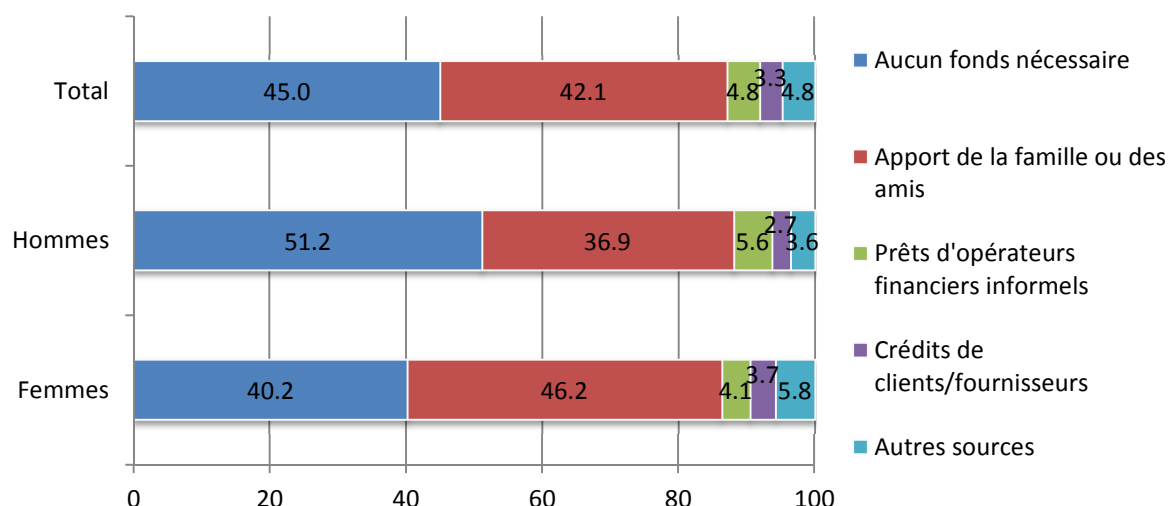
Graphique 3.14 Principale source de financement de l'activité indépendante selon le sexe (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

La faiblesse capitalistique des activités des jeunes indépendants est encore plus évidente, lorsque l'on observe le mode de financement du fonds de roulement des activités concernées. De fait, cinq indépendants sur dix n'ont pas besoin de fonds de roulement et quatre qui sont financés par leurs familles (graphique 3.15).

Graphique 3.15 Principale source de financement du fonds de roulement pour les activités des jeunes indépendants selon le sexe (%)

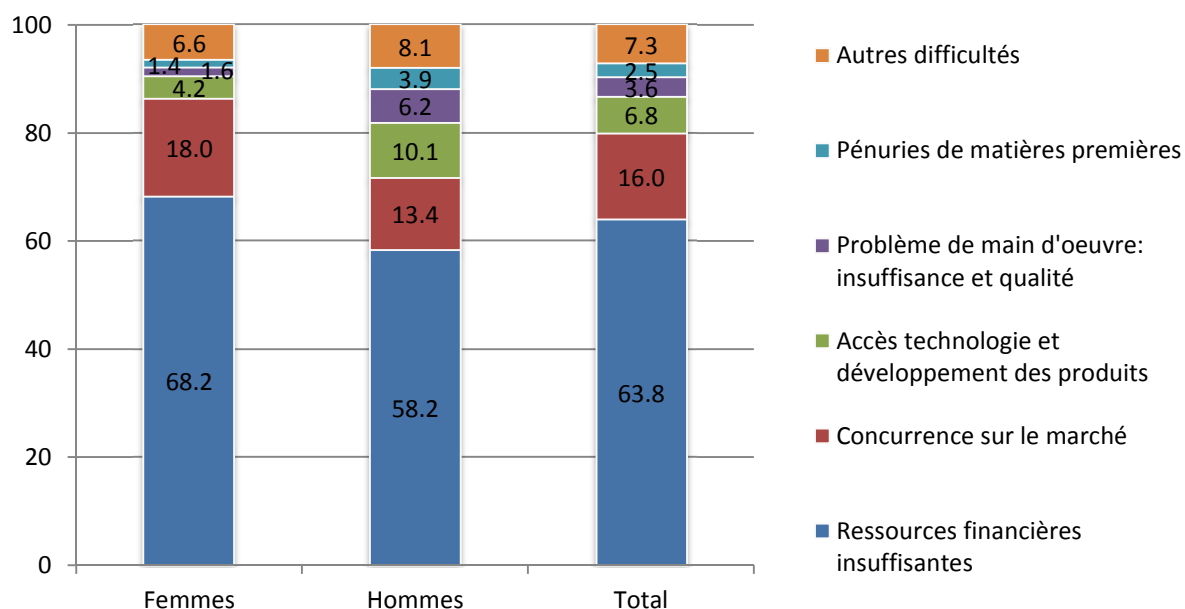


Source: ETVA-Bénin, 2012.

⁷ Le programme de microcrédit aux plus Pauvres finance généralement des femmes pour le développement d'activités avec, généralement, un montant de 30 000 FCFA.

Une projection sur la nature des problèmes que rencontrent les travailleurs indépendants renforcent les inquiétudes précédemment soulevées. En effet, la faiblesse des ressources financières entrave les activités des jeunes travailleurs indépendants. Ainsi 63,8 pour cent d'entre eux ont confirmé avoir des ressources financières insuffisantes pour la gestion de leur activité (graphique 3.16). La concurrence sur le marché est un autre problème majeur rencontré par ces jeunes (16,0 pour cent).

Graphique 3.16 Répartition des difficultés rencontrées par les travailleurs indépendants dans la gestion de leurs activités selon le sexe (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

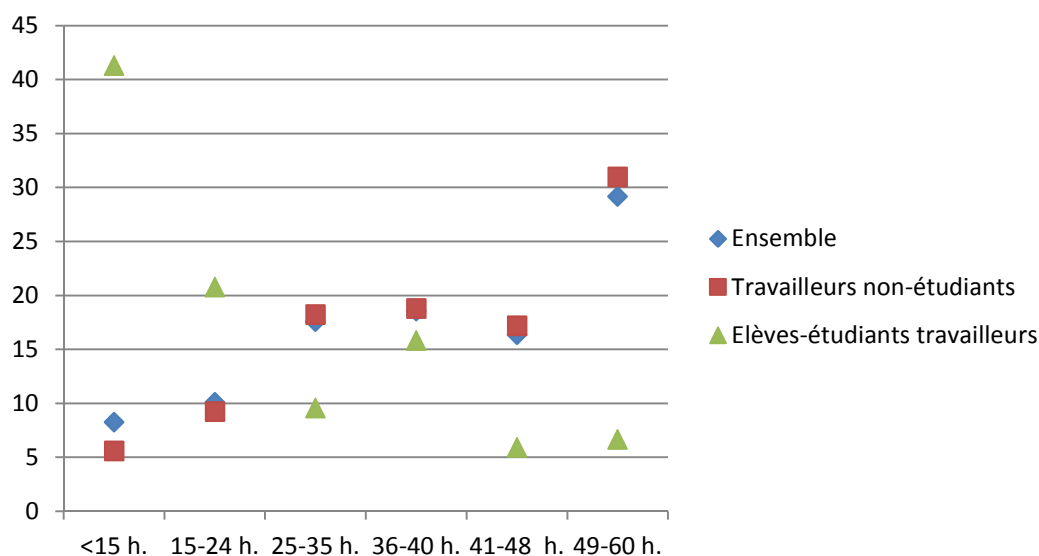
Les travailleurs indépendants sont en grande majorité satisfaits de leur emploi. En effet, 80,1 pour cent des travailleurs indépendants, représentant plus de 255 000 travailleurs indépendants, disent être satisfaits de leur emploi (tableau A5).

3.9.3 Les conditions de travail

Les heures de travail

Les conditions de travail diffèrent d'une entreprise à l'autre. Parmi ces conditions de travail, on peut citer le temps de travail en fonction du type d'emploi et de rémunération. Le nombre d'heure de travail par semaine requis par l'administration béninoise est de 40 heures. L'examen des conditions de travail, notamment de la durée hebdomadaire du travail, montre que globalement les jeunes de 15-29 ans travaillent durant de longues heures: 45,5 pour cent travaillent plus de quarante heures par semaine; pis, un quart d'entre eux sont occupés plus de quarante-huit heures hebdomadaires (graphique 3.17). Une analyse selon le statut d'occupation des jeunes travailleurs indique que, interférant peu sur leurs études, les élèves/étudiants sont relativement moins nombreux à excéder les quarante heures hebdomadaires légales de travail.

Graphique 3.17 Répartition des jeunes travailleurs selon le temps de travail hebdomadaire et le statut d'occupation (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

Un quart des jeunes travailleurs de 15-29 ans aimeraient augmenter leur temps de travail. L'analyse des stratégies qui leur sont offertes pour augmenter la quantité de travail montrent qu'ils aimeraient travailler plus longtemps dans leur emploi actuel, alors que 28 pour cent sont prêts à prendre un autre emploi pour combler leur faible occupation (tableau 3.20).

Tableau 3.20 Jeunes en situation de sous-emploi et par sexe

Stratégies pour augmenter le nombre d'heures de travail hebdomadaire	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Augmenter le nombre d'heures dans l'emploi actuel	104 924	62,0	52 449	61,4	52 475	62,6
En prenant un autre emploi/activité en supplément	47 323	28,0	24 527	28,7	22 796	27,2
En remplaçant l'emploi actuel avec un autre qui demande plus	17 054	10,1	8 503*	10,0	8 551*	10,2
Total	169 300	100,0	85 479	100,0	83 822	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

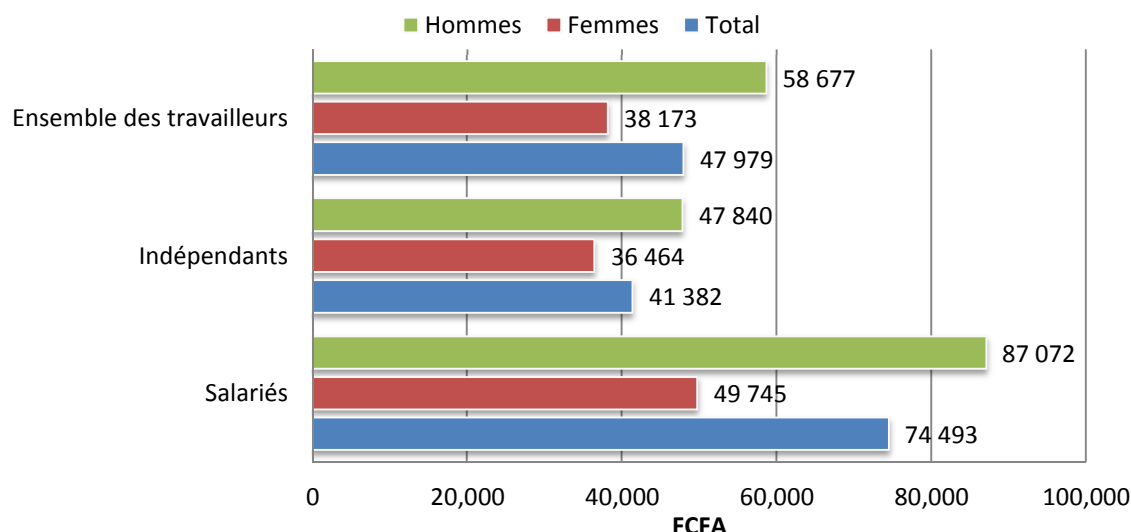
Source: ETVA-Bénin, 2012.

Rémunération

Les résultats de l'enquête révèlent qu'en 2012, la rémunération mensuelle moyenne du travail est de 47 979 FCFA, avec des disparités selon le type d'emploi (graphique 3.18). En effet, la rémunération mensuelle moyenne du jeune salarié est de 74 493 FCFA, soit 1,8 fois supérieur à celle du jeune travailleur indépendant (41 382 FCFA). Le graphique 3.18 montre qu'il existe un écart de rémunération lié au sexe, tant au niveau des salariés que des indépendants. Au niveau de l'ensemble des travailleurs jeunes, la rémunération mensuelle moyenne des hommes est de 58 677 FCFA, soit 35 pour cent plus élevée que celle des jeunes femmes. L'écart de rémunération est plus élevé au sein des jeunes salariés que des

indépendants: la rémunération moyenne des jeunes hommes salariés est 43 pour cent plus élevée que celles des jeunes femmes salariées, alors qu'au sein des indépendants, les jeunes hommes ont une rémunération de 24 pour cent plus élevée que celle des jeunes femmes.

Graphique 3.18 Rémunération mensuelle moyenne des jeunes travailleurs selon le type d'emploi et le sexe (en FCFA)

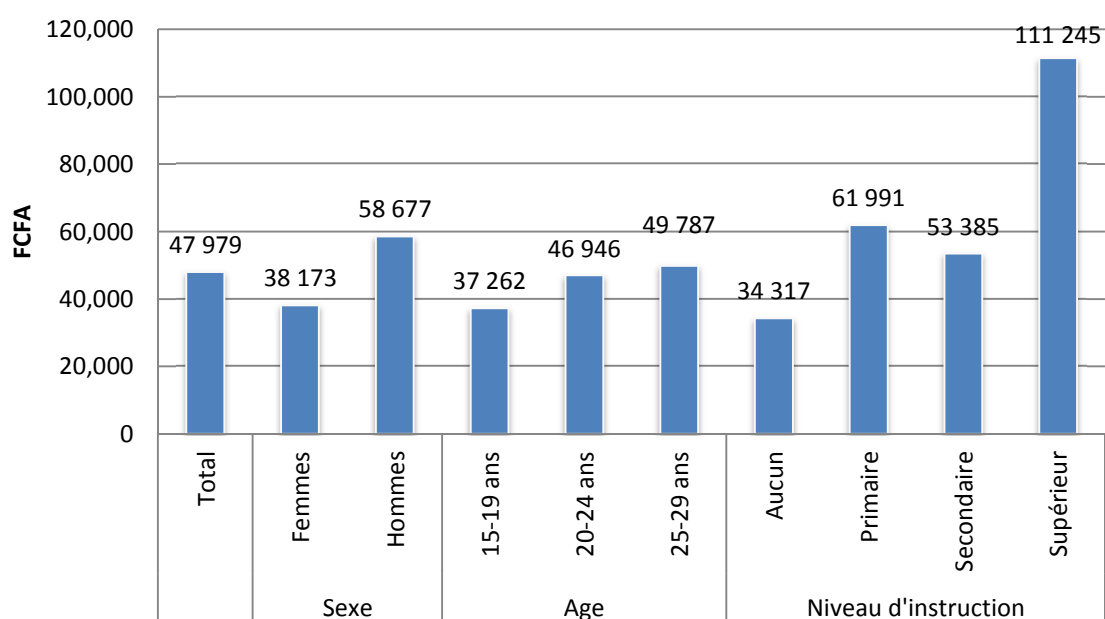


Source: ETVA-Bénin, 2012.

Le graphique 3.19 montre que la rémunération augmente avec l'âge: avec une rémunération mensuelle moyenne de 49 787 FCFA, les jeunes travailleurs âgés de 25 à 29 ans ont une rémunération de 25 pour cent (respectivement 6 pour cent) plus élevée que celle des jeunes travailleurs de 15-19 ans (respectivement celle des jeunes travailleurs de 20-24 ans). Cette différence peut être due à deux facteurs: le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle acquise avec l'âge.

On constate que le niveau de rémunération augmente avec le niveau d'instruction des individus. Les jeunes travailleurs ayant le niveau supérieur gagnent environ 111 000 FCFA, soit 69 pour cent de plus que les jeunes travailleurs n'ayant aucun niveau d'instruction, et 52 pour cent de plus que les jeunes travailleurs ayant le niveau secondaire. Bien que le fait d'être scolarisé permette d'obtenir une rémunération nettement meilleure, on note néanmoins que les jeunes travailleurs ayant le niveau primaire ont une rémunération de 14 pour cent plus élevée que celle des jeunes travailleurs ayant le niveau secondaire.

Graphique 3.19 Rémunération moyenne mensuelle des jeunes travailleurs selon le sexe, l'âge et le niveau d'instruction (en FCFA)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

La structure de rémunération des travailleurs montre que deux jeunes travailleurs indépendants sur trois gagnent moins que le salaire minimum (31 650 FCFA) par mois, contre 38 pour cent des jeunes travailleurs salariés (voir tableau A6). Il faut noter que 30 pour cent des indépendants gagnent moins de 15 000 FCFA par mois, alors qu'ils sont moins de 10 pour cent à gagner plus de 65 000 FCFA.

Tableau 3.21 Répartition des jeunes travailleurs désirant changer d'emploi selon le sexe et la principale raison du désir de changer d'emploi

Raison du désir de changer d'emploi	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Emploi actuel est temporaire	60 465	27,2	27 235	24,2	33 229	30,3
Peur de perdre mon emploi actuel	3 321*	1,5	803*	0,7	2 519*	2,3
Travailler plus d'heures au même taux horaire	1 416*	0,6	380*	0,3	1 037*	0,9
Avoir un meilleur revenu par heure de travail	76 450	34,3	43 739	38,8	32 711	29,8
Travailler moins d'heures avec une réduction de salaire	164*	0,1	164*	0,1	0	0,0
Mieux utiliser mes compétences	22 268	10,0	10 097*	9,0	12 171*	11,1
Avoir un emploi du temps plus pratique, moins de trajet	13 369*	6,0	7 000*	6,2	6 369*	5,8
Améliorer mes conditions de travail	45 130	20,3	23 332	20,7	21 798	19,8
Total	222 584	100,0	112 750	100,0	109 834	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

Malgré une rémunération moyenne de 47 979 FCFA, supérieure au salaire minimum au Bénin, 222 584 jeunes sur les 788 160 ayant un emploi, soit 28,2 pour cent des jeunes travailleurs se trouvent au-dessous de cette barre. Les résultats de l'enquête révèlent qu'en 2012, 28,3 pour cent des jeunes qui travaillent souhaitent changer d'emploi, la propension au changement étant plus affirmée chez les hommes (31,8 pour cent, contre 21,5 pour cent des femmes). L'examen de leurs motivations indique que près de 30 pour cent des jeunes jugent leur rémunération insuffisante et lient également leur volonté de changer d'emploi au caractère temporaire de ce dernier. Outre la précarité des emplois des jeunes, on constate qu'un jeune sur cinq n'est pas satisfait des conditions générales de travail (tableau 3.21).

Action syndicale

Les résultats de l'ETVA au Bénin révèlent qu'en 2012, 71 464 jeunes travailleurs de 15-29 ans sont affiliés à un syndicat ou une association professionnelle, soit 9,1 pour cent des jeunes travailleurs (tableau 3.22). Sur cet aspect, les jeunes hommes travailleurs se distinguent des jeunes femmes car 13,6 pour cent des jeunes travailleurs sont affiliés à un syndicat ou une association professionnelle contre seulement 5,6 pour cent des jeunes travailleuses. Il n'existe pas une grande différence selon le milieu de résidence. Dans le milieu rural, les regroupements d'associations professionnelles sont plus fréquents et nécessaires, surtout pour la commercialisation des produits. Par ailleurs, 9,8 pour cent des travailleurs vivant dans le milieu rural sont affiliés à un syndicat ou une association professionnelle, contre 7,7 pour cent des travailleurs du milieu urbain.

Tableau 3.22 Pourcentage de jeunes affiliés à un syndicat ou une association professionnelle selon le sexe et le lieu de résidence

Caractéristique	Effectif	(%)
Ensemble	71 464	9,1
Femmes	24 588	5,6
Hommes	46 876	13,6
Milieu de résidence		
Rural	49 399	9,8
Urbain	22 066	7,7

Source: ETVA-Bénin, 2012.

La faible participation des jeunes travailleurs à un syndicat ou une association professionnelle est due à plusieurs raisons dont le faible intérêt pour les affaires publiques (18,9 pour cent), l'absence de syndicat ou association professionnelle sur le lieu de travail (16,5 pour cent) et le manque de connaissance du rôle du syndicat ou d'une association professionnelle (16,5 pour cent). Il faut aussi noter l'absence des responsables des syndicats et associations professionnelles sur les lieux de travail afin de convaincre les travailleurs. Certains jeunes travailleurs (10,7 pour cent) ont une opinion négative du syndicalisme et préfèrent donc ne pas y adhérer (tableau 3.23).

Tableau 3.23 Répartition des jeunes travailleurs selon le motif de la non-appartenance à un syndicat ou une association de travailleurs

Raisons de non-appartenance	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Une opinion négative du syndicalisme	76 919	10,7	32 532	10,9	44 387	10,6
Ne connais aucun syndicat auquel adhérer sur mon lieu de travail	118 346	16,5	55 523	18,6	62 823	15,0
Est déconseillé par mon employeur	7 944*	1,1	6 149*	2,1	1 795*	0,4
Ne vois pas vraiment ce qu'un syndicat peut faire pour moi	118 475	16,5	46 007	15,4	72 468	17,3
On ne m'a jamais proposé d'adhérer	92 142	12,9	35 741	12,0	56 401	13,5
N'ai jamais envisagé d'adhérer	75 272	10,5	34 024	11,4	41 248	9,9
N'ai pas le temps	51 376	7,2	27 465	9,2	23 911	5,7
Ne m'intéresse pas aux affaires publiques	135 664	18,9	45 671	15,3	89 993	21,5
Autres raisons	40 077	5,6	15 090	5,1	24 987	6,0
Total	716 215	100,0	298 202	100,0	418 013	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.9.4 Autres indicateurs de la qualité des emplois des jeunes

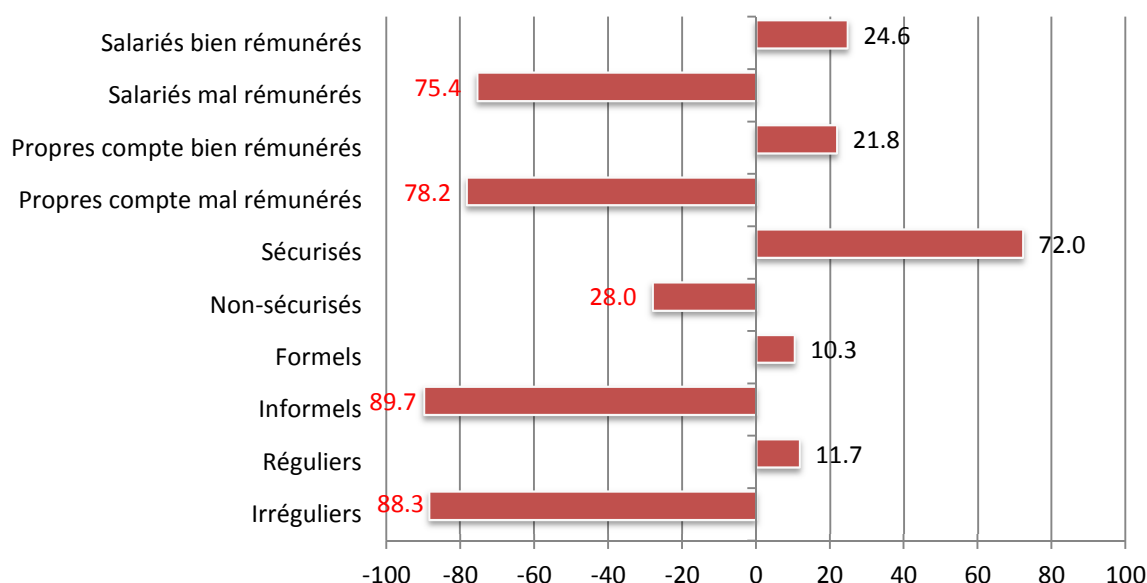
L'enquête ETVA a aussi permis de mesurer la qualité de l'emploi chez les jeunes travailleurs. Dans le cadre de l'ETVA du Bénin, quatre indicateurs différents permettent de mesurer la qualité de l'emploi des jeunes à travers quatre dimensions du travail: la rémunération, la stabilité, la nature formelle et la satisfaction. Comme indicateurs pour la mesure des différentes dimensions, on a:

- La part des travailleurs à leur propre compte et employés salariés en dessous de la rémunération moyenne;
- La part des travailleurs avec un contrat à durée inférieur à 12 mois, travailleurs à leur propre compte et travailleurs familiaux;
- La part des travailleurs dans l'emploi informel;
- La part des travailleurs non satisfaits de leur emploi actuel.

La main d'œuvre des jeunes travailleurs est mal rémunérée au Bénin quel que soit le type d'emploi: salarié ou indépendant. Un peu plus du trois quart des jeunes travailleurs (salariés ou indépendants) sont mal rémunérés (graphique 3.20). Malgré la faible rémunération de la main d'œuvre, l'emploi au Bénin est sécurisé (plus de 72 pour cent d'emplois sécurisés). Les travailleurs sont sûrs de conserver leur emploi, peut-être parce qu'ils pensent que comme leur travail est mal rémunéré, l'employeur ne pourra pas trouver de la main d'œuvre moins chère sur le marché.

Environ 9 emplois sur 10 sont dans l'informel au Bénin, selon les résultats de l'enquête ETVA réalisée en 2012. La part importante de l'emploi informel est le signe d'un marché du travail éprouvant des difficultés à résorber la main d'œuvre disponible.

Graphique 3.20 Qualité de l'emploi des jeunes travailleurs (%)



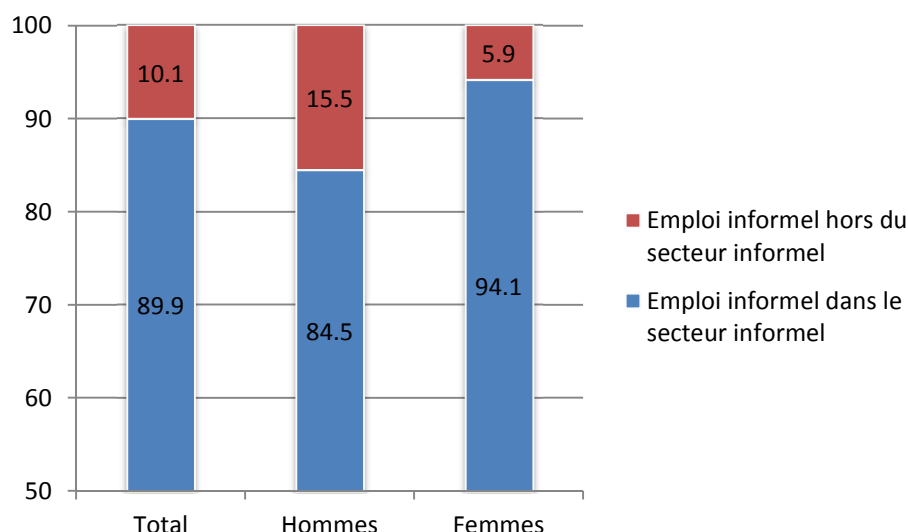
Source: ETVA-Bénin, 2012.

Les données collectées sur l'emploi des jeunes confirment l'ampleur de l'économie informelle dans le pays (graphique 3.21). Deux aspects de l'informalité ont été mesurés à partir de l'ETVA: au niveau des travailleurs et des entreprises. En 2012, les emplois informels représentent 89,7 pour cent des emplois des jeunes au Bénin, avec peu de différence selon le sexe. En effet, 90,5 pour cent des emplois féminins sont informels et 88,7 pour cent chez les hommes. L'analyse des emplois informels révèle la prédominance des emplois informels dans le secteur informel. En effet, 89,9 pour cent des emplois informels sont créés dans le secteur informel et 10,1 pour cent hors du secteur informel. Cette situation traduit l'importance du secteur informel dans l'économie béninoise.

Il est aussi important de noter que la proportion d'emplois informels hors du secteur informel reste préoccupante et permet de mettre en lumière la situation précaire de certains emplois dans le secteur formel. L'emploi informel dans le secteur informel domine plus au niveau des jeunes femmes (94,1 pour cent) que des jeunes hommes (84,5 pour cent). Cela est dû aux types d'activités généralement exercées par les femmes: commerce, restauration, etc.

En milieu urbain, 28 pour cent des jeunes hommes ont un emploi informel dans le secteur formel. Cette situation s'explique par la réticence des entreprises privées formelles à régulariser la situation professionnelle des jeunes qu'elles emploient. En effet, de nombreux jeunes diplômés sont employés en qualité de stagiaires pendant longtemps ou travaillent sans avoir une situation professionnelle claire au sein de l'entreprise.

Graphique 3.21 Répartition des jeunes ayant un emploi informel par type d'emploi informel et par sexe (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

Un autre moyen de mesurer le décalage entre le travail que fait une personne et son niveau de qualification est d'appliquer la mesure normative des catégories de compétences professionnelles de la Classification internationale type des professions (CITP). La CITP-08 suggère la catégorisation suivante des principaux groupes professionnels (niveaux CITP premier chiffre) selon le niveau d'éducation, conformément à la Classification internationale type de l'éducation (CITE): les travailleurs d'un groupe particulier qui ont le niveau d'éducation requis sont considérés comme étant à leur poste; ceux qui ont un niveau supérieur (inférieur) d'éducation sont considérés comme sur (sous-)qualifiés. Par exemple, un diplômé de l'université travaillant comme commis (un métier non manuel peu qualifié) est trop instruit pour ce poste, tandis qu'un diplômé du secondaire travaillant en tant qu'ingénieur (une profession non manuelle hautement qualifiée) est sous-qualifié. Le tableau 3.24 reprend les normes de la classification de l'éducation basée sur la CITP.

Tableau 3.24 Schéma de correspondance entre les grands groupes de la CITP-08 et les niveaux d'éducation

Grands groupes de la CITP-08	Grands groupes d'occupation	Niveaux de compétences	
1. Directeurs, cadres de direction et membres de l'Exécutif et des corps législatifs	Hautement qualifiés non manuels	Tertiaire (CITE 5-6)	
2. Professions intellectuelles et scientifiques			
3. Professions intermédiaires			
4. Employés de type administratif	Peu qualifiés non manuels	Secondaire (CITE 3-4)	
5. Personnel des services et vendeurs			
6. Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche	Qualifiés manuels		
7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat			
8. Conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage			
9. Ouvriers et employés non qualifiés	Non qualifiés	Primaire (CITE 1-2)	
10. Professions militaires			

Source: BIT, 2013.

Source: BIT, 2013.

Lorsque l'on s'intéresse de près à la question de l'adéquation qualitative des jeunes Béninois en activité avec les postes qu'ils occupent, on s'aperçoit qu'elle est sans équivoque (tableau 3.25). Nombre d'entre eux n'ont pas la qualification requise, rappelant, si besoin était, la faiblesse de leurs niveaux d'études. C'est le cas de trois jeunes sur dix exerçant des professions du type personnels des services et vendeurs, la proportion étant près de 25 pour cent dans les professions d'agriculteurs et ouvriers qualifiés.

Tableau 3.25 Répartition des jeunes travailleurs sous-qualifiés ou surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent selon les grands groupes de la CITP-08 (%)

Emploi	Sur-qualification	Sous-qualification
Directeurs, cadres de direction et membres de l'exécutif et des corps législatifs	-	1,2*
Professions intellectuelles et scientifiques	-	5,2*
Professions intermédiaires	-	7,1*
Employés de type administratif	19,9*	-
Personnel des services et vendeurs	12,3*	30,0
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche	-	24,4
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	14,6*	26,2
Conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage	-	4,9*
Travailleurs non qualifiés	53,2*	-
Professions militaires	-	0,9*
N.D.	-	-
Total	13 151	175 172

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Source: ETVA-Bénin, 2012.

3.9.5 La recherche d'emploi

Parmi les jeunes travailleurs, 55,3 pour cent ont mis moins de trois mois pour trouver leur emploi actuel (tableau 3.26). Même si le temps de trouver un emploi est court pour la majorité, 13,1 pour cent des jeunes travailleurs ont mis plus de deux ans avant de trouver leur emploi actuel. Selon le sexe, 58 pour cent des jeunes hommes travailleurs ont mis moins de trois mois pour trouver leur emploi actuel, contre 53,2 pour cent pour les jeunes femmes. On note néanmoins que 15 pour cent des jeunes femmes travailleuses ont mis plus de deux ans à trouver leur emploi actuel, contre 10,6 pour cent des jeunes hommes travailleurs.

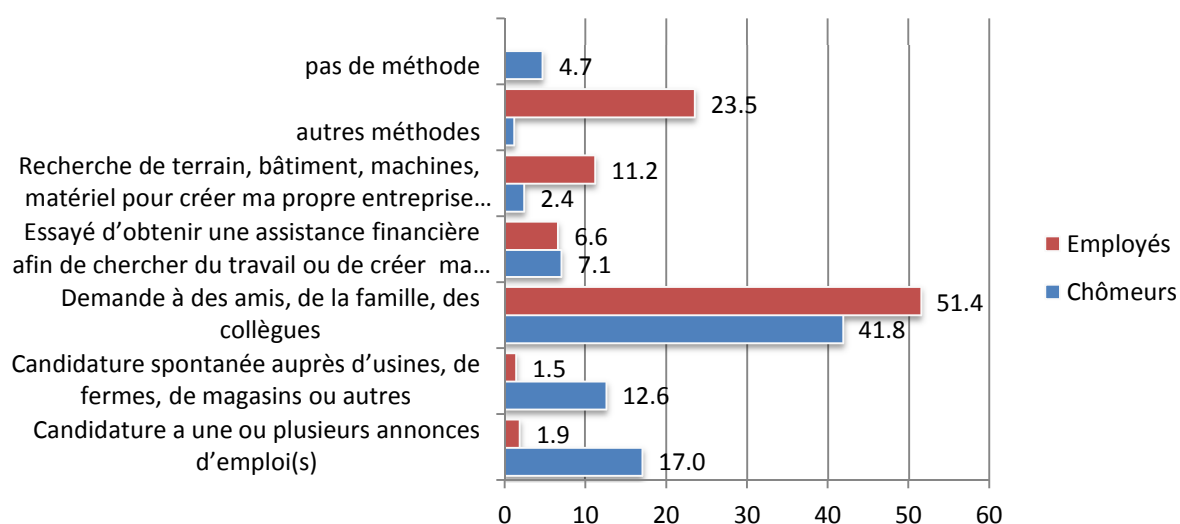
Il serait intéressant de comparer les méthodes de recherche d'emploi utilisées par les jeunes ayant un emploi aux méthodes de recherche d'emploi des jeunes actuellement au chômage, afin de mesurer, dans le temps, l'évolution des méthodes de ces deux catégories de jeunes, afin de fournir une réponse aux défis du marché de l'emploi. Malheureusement, cette tâche n'est pas aisée. Le constat est qu'il y a un chevauchement dans les méthodes de recherche d'emploi utilisées par les employés et les chômeurs actuels. La méthode la plus utilisée, par plus de 55 pour cent des jeunes de ces deux catégories, est la recherche d'emploi par des amis, la famille et les collègues (graphique 3.22). Il importe donc aux décideurs politiques béninois de rendre plus opérationnelle l'agence nationale pour l'emploi, afin qu'elle soit un outil privilégié pour la jeunesse en matière de recherche d'emploi.

Tableau 3.26 Temps mis par les jeunes travailleurs pour trouver leur emploi actuel selon le sexe

Durée de recherche de l'emploi actuel	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Moins d'un mois	244 308	35,1	139 362	35,5	104 946	34,7
1 mois à moins de 3 mois	140 137	20,2	69 697	17,7	70 440	23,3
3 mois à moins de 6 mois	81 864	11,8	41 318	10,5	40 546	13,4
6 mois à moins d'un an	69 025	9,9	38 987	9,9	30 038	9,9
1 an à moins de 2 ans	69 103	9,9	44 528	11,3	24 575	8,1
2 ans ou plus	90 982	13,1	59 049	15,0	31 933	10,6
Total	695 419	100,0	392 942	100,0	302 477	100,0

Source: ETVA-Bénin, 2012.

Graphique 3.22 Les jeunes en emploi et la méthode de recherche d'emploi utilisée pour obtenir cet emploi actuel (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

Les conditions de travail sont souvent à la base des refus d'emploi par les jeunes. Les données collectées permettent d'apprécier, au sein des jeunes occupés, les raisons évoquées pour le refus d'un emploi. Il en ressort que le niveau de salaire proposé est la première raison évoquée par les jeunes qui ont une fois refusé un emploi.

4. Les étapes de la transition

4.1 Concepts et objectifs de l'approche de l'OIT

La transition de l'école vers la vie active est définie comme le passage d'une jeune personne (âgée de 15 ans à 29 ans⁸) à partir de la fin des études jusqu'au premier emploi stable ou satisfaisant.

- Un emploi stable est caractérisé par l'existence d'un contrat d'embauche (verbal ou écrit) d'une durée supérieure à un an. Par conséquent, les emplois indépendants où la relation d'emploi n'est pas basée sur un contrat écrit en sont exclus. Le contraire de l'emploi stable est un emploi temporaire ou un emploi rémunéré ou salarié à durée déterminée.
- L'emploi satisfaisant est une notion subjective, basée sur l'autoévaluation de l'employé. Il désigne un travail que le concerné estime «correspondre» au profil de carrière qu'il souhaite à cet instant précis. Il s'oppose au travail non satisfaisant qui implique une insatisfaction par rapport à l'emploi.

Ce faisant, le choix d'un emploi «stable» ou «satisfaisant» traduit la volonté de l'OIT de rompre avec les mesures traditionnelles de la transition qui mettent l'accent sur le premier emploi, indépendamment de la qualification. En outre, le recours à une valeur normative pour le type d'emploi se fonde sur la volonté de l'Organisation de promouvoir le concept d'un emploi décent pour tous.

Dès lors, une jeune personne ne saurait-elle avoir terminé sa transition vers l'emploi si elle est engagée dans un travail qui, de par sa nature précaire ou non satisfaisante, ne lui profite que très peu. En d'autres termes, une jeune personne n'a pas achevé sa transition lorsque le travail pour lequel elle est employée n'utilise pas tout son potentiel en tant qu'acteur productif, ne renforce pas sa confiance en elle-même, n'ajoute pas de valeur au cheminement de carrière qu'elle souhaite, ne lui ouvre pas de possibilité d'intégration sociale et ne lui garantit pas un revenu équitable et suffisant pour elle et sa famille.

4.1.1 Les étapes de la transition

On distingue trois étapes de transition:

Transité – Un jeune qui a «transité» est celui qui occupe actuellement soit:

- a) un emploi stable et satisfaisant;
- b) un emploi stable, mais non satisfaisant;
- c) un emploi satisfaisant, mais temporaire;
- d) un emploi indépendant satisfaisant.

En transition – Un jeune est toujours «en transition» s'il est dans l'une des situations suivantes:

- a) actuellement sans emploi;
- b) occupe actuellement un emploi (salarié) temporaire et non satisfaisant;
- c) est actuellement travailleur indépendant et insatisfait;

⁸ Alors que généralement, un jeune est défini comme une personne âgée de 15 à 24 ans, dans le cadre des ETVA la borne supérieure est rallongée jusqu'à 29 ans, en raison du fait que certains jeunes restent scolarisés au-delà de l'âge de 24 ans d'une part, et d'autre part dans l'espoir de recueillir plus d'informations sur l'expérience professionnelle des jeunes après la formation.

- d) est actuellement inactif et non scolarisé, avec l'idée de chercher du travail plus tard.

Transition non commencée – Un jeune qui «n'a pas transité» se trouve dans l'une des situations suivantes:

- a) encore dans le système éducatif;
- b) actuellement inactif et non scolarisé, sans intention de chercher du travail.

4.1.2 Les phases de la transition

Pour une jeune personne ayant achevé sa transition, une question importante demeure celle de savoir si elle a rencontré ou non des difficultés pour obtenir un emploi stable et/ou satisfaisant. Cette question induit une analyse rétrospective, en ce sens que l'on doit tenir compte du laps de temps écoulé entre la sortie de l'école et l'obtention d'un emploi stable et/ou satisfaisant.

La période de transition décrit les phases (exclusives) suivantes:

1. Transition directe: Un jeune qui, après avoir quitté l'école, est embauché, dès sa première expérience professionnelle, dans un emploi stable ou satisfaisant;
2. Périodes d'emploi temporaire/indépendant et emploi non satisfaisant, ou un emploi sans contrat et aucune période de chômage ou d'inactivité;
3. Périodes de chômage, avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité;
4. Autres: Une jeune personne peut être classée dans la catégorie «Autres» si, après avoir quitté l'école, elle a voyagé ou a été engagée comme personnel domestique.

4.1.3 Les modalités de la transition

La prise en compte du temps, pour les quatre phases possibles de transition, permet de distinguer la transition courte de la transition moyenne et de la transition longue.

Une transition courte concerne un jeune qui, avant de trouver son emploi actuel satisfaisant ou stable, a connu l'une des situations suivantes :

1. *une transition directe*: une période (ou des périodes cumulées) d'emploi inférieure ou égale à un an sans période de chômage ou d'inactivité, pendant laquelle le ou les emplois occupés sont qualifiés de (1) stable ou satisfaisant; ou (2) temporaire et non satisfaisant;
2. une période de chômage avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité inférieure ou égale à trois mois ;
3. une période d'inactivité inférieure ou égale à un an.

Une transition moyenne concerne un jeune qui, avant de trouver son emploi actuel satisfaisant (décent) ou stable, a connu l'une des situations suivantes :

1. une période (ou des périodes cumulées) d'emploi temporaire et non satisfaisant de un à deux ans, sans période de chômage ou d'inactivité ;

2. une période de chômage avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité comprise entre trois mois et un an ;
3. une période d'inactivité de plus d'un an.

Une transition longue concerne un jeune qui, avant de trouver son emploi actuel satisfaisant (décent) ou stable, a connu l'une des situations suivantes :

1. une période (ou des périodes cumulées) d'emploi temporaire et non satisfaisant de deux ans ou plus, sans période de chômage ou d'inactivité ;
2. une période de chômage avec ou sans périodes d'emploi ou d'inactivité d'un an ou plus.

4.2 Les étapes de la transition au Bénin

L'analyse des stades de transition au Bénin à partir des résultats de l'ETVA montre que seulement 19,7 pour cent des jeunes de 15-29 ans ont transité, c'est-à-dire ont complété la transition de l'école au travail, et 21,2 pour cent sont toujours en transition, c'est-à-dire soit au chômage, soit dans un emploi précaire et insatisfaits, soit inactifs avec intention de travailler (tableau 4.1). La majorité des jeunes (54,2 pour cent) n'ont pas encore commencé leur transition. Ils sont encore dans le système éducatif ou sont inactifs hors du système éducatif sans intention de chercher du travail.

Les données montrent par ailleurs que plus de jeunes femmes que de jeunes hommes ont transitées ou sont en transition, alors que plus de jeunes hommes que de jeunes femmes n'ont pas encore commencé leur transition. L'analyse selon le sexe des différents stades de transition montre que dans le total des femmes, 22,3 pour cent ont transité, 26,3 pour cent sont en transition et 46,4 pour cent n'ont pas encore commencé leur transition. Chez les jeunes hommes, seulement 17,0 pour cent ont transité et 16,3 pour cent sont en transition. On enregistre 61,3 pour cent de jeunes femmes parmi les jeunes en transition, et 57,6 pour cent de jeunes hommes parmi les jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition. Le pourcentage élevé de jeunes femmes qui ont transité ou en transition doit être dû à la nature des activités généralement menées par ces jeunes femmes (service, commerce, etc.), qui ne demande pas une main d'œuvre qualifiée. Par ailleurs, le programme d'accès au microcrédit aux plus pauvres et d'autres initiatives en faveur de la création d'activité génératrice par les femmes peuvent être à l'origine du phénomène. Plus de jeunes hommes que de jeunes femmes n'ont pas encore commencé leur transition car ils ont eu accès et sont encore dans le système éducatif, ce dernier semblant être plus favorable aux jeunes hommes qu'aux jeunes femmes.

Tableau 4.1 Répartition de la population des jeunes selon les stades de transition et le sexe

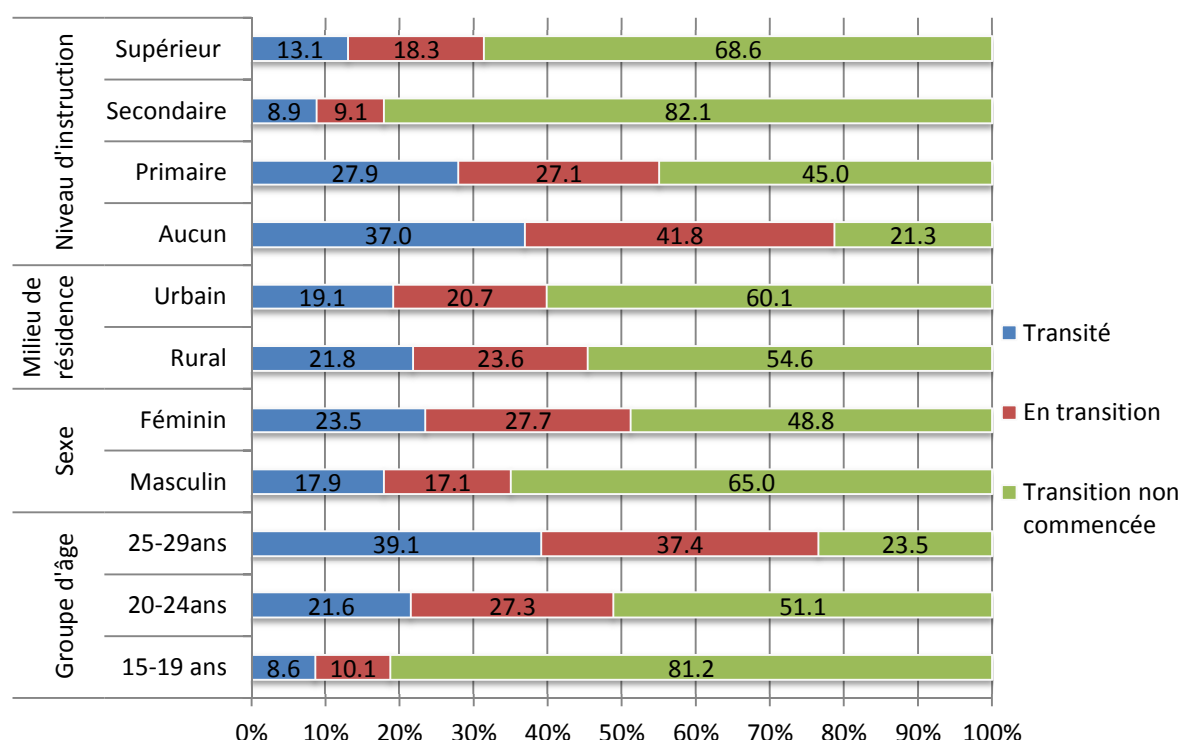
Stade de transition	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Transité	560 848	19,7	245 586	17,0	315 261	22,3
En transition	606 005	21,2	234 597	16,3	371 408	26,3
Transition non commencée	1 545 264	54,1	890 359	61,7	654 905	46,4
Non-définie	141 765	5,0	72 492	5,0	69 273	4,9
Total	2 853 882	100,0	1 443 034	100,0	1 410 847	100,0

Source: ETVA-Bénin, 2012.

Globalement, les tendances béninoises de la transition de l'école vers la vie active sont celles que l'on observe dans les pays en développement. Ainsi, étroitement associée à la sortie de l'école, la transition évolue en fonction de l'âge: près de quatre jeunes gens âgés de 25-29 ans sur dix ont achevé leur transition vers un emploi stable et satisfaisant, contre deux jeunes âgés de 20-24 ans, et à peine un jeune de 15-19 ans; par ailleurs, tout naturellement, du fait de leur présence relativement plus importante à l'école, 81,2 pour cent des 15-19 ans n'ont pas encore amorcé leur transition, alors que c'est le cas de seulement 23,5 pour cent des 25-29 ans et 51,1 pour cent des 20-24 ans (graphique 4.1). Lorsque l'on examine la question du point de vue du sexe des individus, on observe une présence féminine relativement plus importante au sein des catégories ayant transité ou en transition. La prise en compte du milieu de résidence met en évidence une transition des jeunes ruraux légèrement plus avancée que celle de leurs homologues en milieu urbain.

Deux facteurs pourraient expliquer ce fait: d'une part, la faiblesse relative de la scolarisation en milieu rural et l'entrée précoce des jeunes dans les emplois agricoles et d'autre part, des emplois agricoles peu différenciés pour lesquels la satisfaction des jeunes est vite atteinte. Plus fondamentalement, la transition des groupes de jeunes les moins instruits, certainement vers des emplois non-salariés, faiblement capitalistiques, voire même précaires, est plus rapide que celle des groupes les plus instruits. En effet, tandis que seuls 21 pour cent des individus relevant du niveau «secondaire ou plus» ont achevé leur transition, ce sont 27,9 pour cent du niveau «primaire» et 37 pour cent des «sans instruction» qui sont concernés par ce stade de la transition. Ceci traduit, en partie, les difficultés d'insertion professionnelle que rencontrent la jeunesse béninoise, en particulier les jeunes diplômés primo demandeurs d'emploi.

Graphique 4.1 Répartition des jeunes selon les stades de transition et les caractéristiques socio-démographiques



Source: ETVA-Bénin, 2012.

4.2.1 Les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition

Les jeunes dans le système éducatif représente 85,6 pour cent des jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition contre 14,4 pour cent pour les inactifs hors du système éducatif et n'ayant pas l'intention de travailler (tableau 4.2). La proportion de jeunes inactifs hors de l'école et n'ayant pas l'intention de travailler est plus élevée parmi les jeunes femmes n'ayant pas encore commencé leur transition (21,2 pour cent), alors qu'elle est de 9,4 pour cent chez les jeunes hommes.

Tableau 4.2 Jeunes n'ayant pas encore commencé leur transition par sous-catégorie et sexe

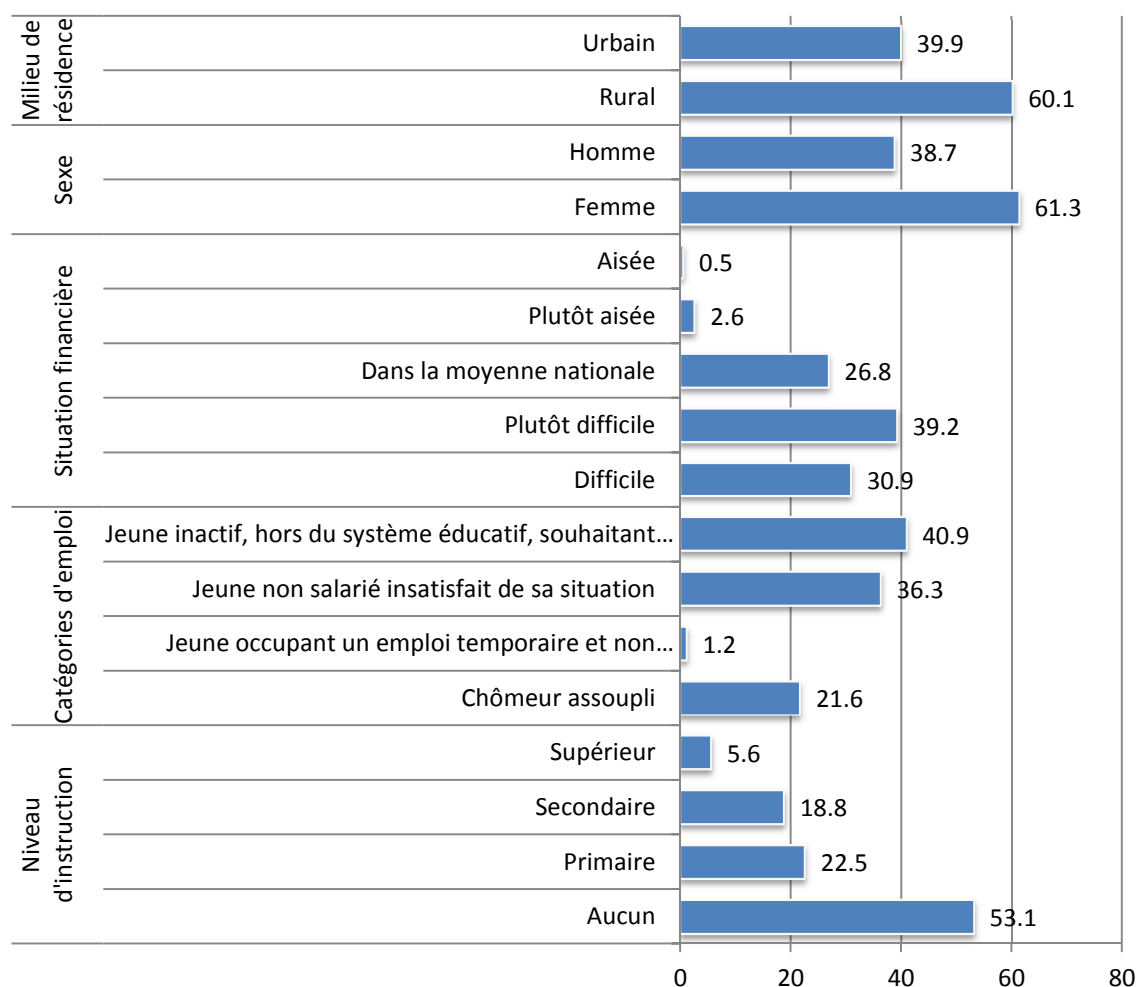
Sous-catégorie	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Total	1 545 264	100,0	890 359	100,0	654 905	100,0
A l'école	1 323 242	85,6	807 052	90,6	516 190	78,8
Inactifs hors de l'école et sans intention de travailler	222 022	14,4	83 307	9,4	138 715	21,2

Source: ETVA-Bénin, 2012.

4.2.2 Les jeunes en transition

Deux sous-groupes caractérisent le plus la situation des jeunes en transition: (1) les jeunes inactifs, hors du système éducatif et souhaitant travailler plus tard (40,9 pour cent) et les jeunes non-salariés insatisfaits de leur situation (36,3 pour cent). Le premier sous-groupe met en lumière une catégorie de jeunes qui, bien que souhaitant travailler plus tard, ne sont pas présentement préoccupés par l'obtention d'un emploi (graphique 4.2). Ce premier groupe est plus représentatif au sein des jeunes femmes en transition (51,0 pour cent) que des jeunes hommes en transition (25,0 pour cent). Le second sous-groupe représente les jeunes ayant un emploi non salarié et non satisfaisant. Ce groupe représente 40,5 pour cent des jeunes hommes en transition et 33,6 pour cent des jeunes femmes en transition. Les jeunes sans emploi constituent un sous-groupe non négligeable au sein des jeunes en transition, surtout parmi les jeunes hommes en transition dont ils représentent le 32,6 pour cent. L'analyse selon le milieu de résidence et le sexe montre que le milieu rural regroupe 60,1 pour cent des jeunes en transition et 61,3 pour cent de femmes. Cette catégorie de jeunes est caractérisée par un faible niveau d'instruction (53,1 pour cent des jeunes en transition n'ont aucun niveau d'instruction et 22,5 pour cent ont le niveau primaire) et une situation financière du ménage difficile (70,1 pour cent de ces jeunes vivent dans des ménages dont la situation financière est difficile).

Graphique 4.2 Répartition des jeunes travailleurs en transition selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière, les catégories d'emploi et le niveau d'instruction (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

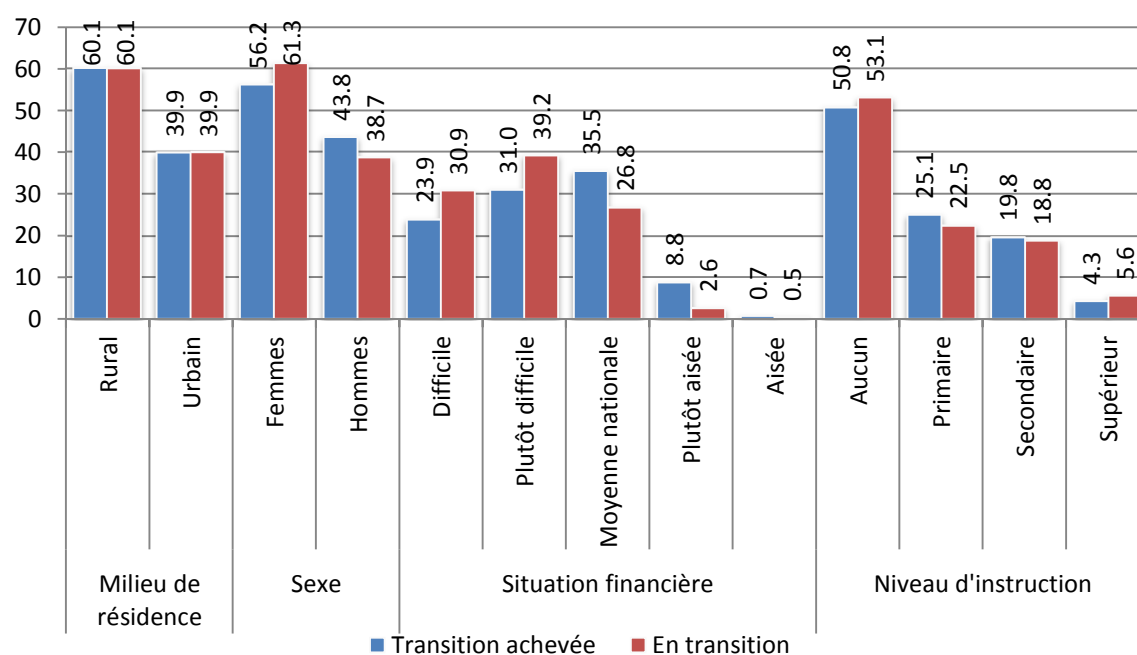
4.3 Les caractéristiques d'une transition à succès au Bénin

L'analyse des différences de caractéristiques entre les jeunes travailleurs ayant transité et ceux en transition met en lumière trois caractéristiques principales: le sexe, le niveau d'instruction et la situation financière du ménage.

Au Bénin en 2012, les résultats de l'ETVA montrent que deux personnes sur trois en transition sont des femmes contre une personne sur deux qui a achevé sa transition. On constate que les hommes réussissent le plus souvent leur transition, c'est-à-dire trouvent un emploi respectant les conditions d'une transition achevée.

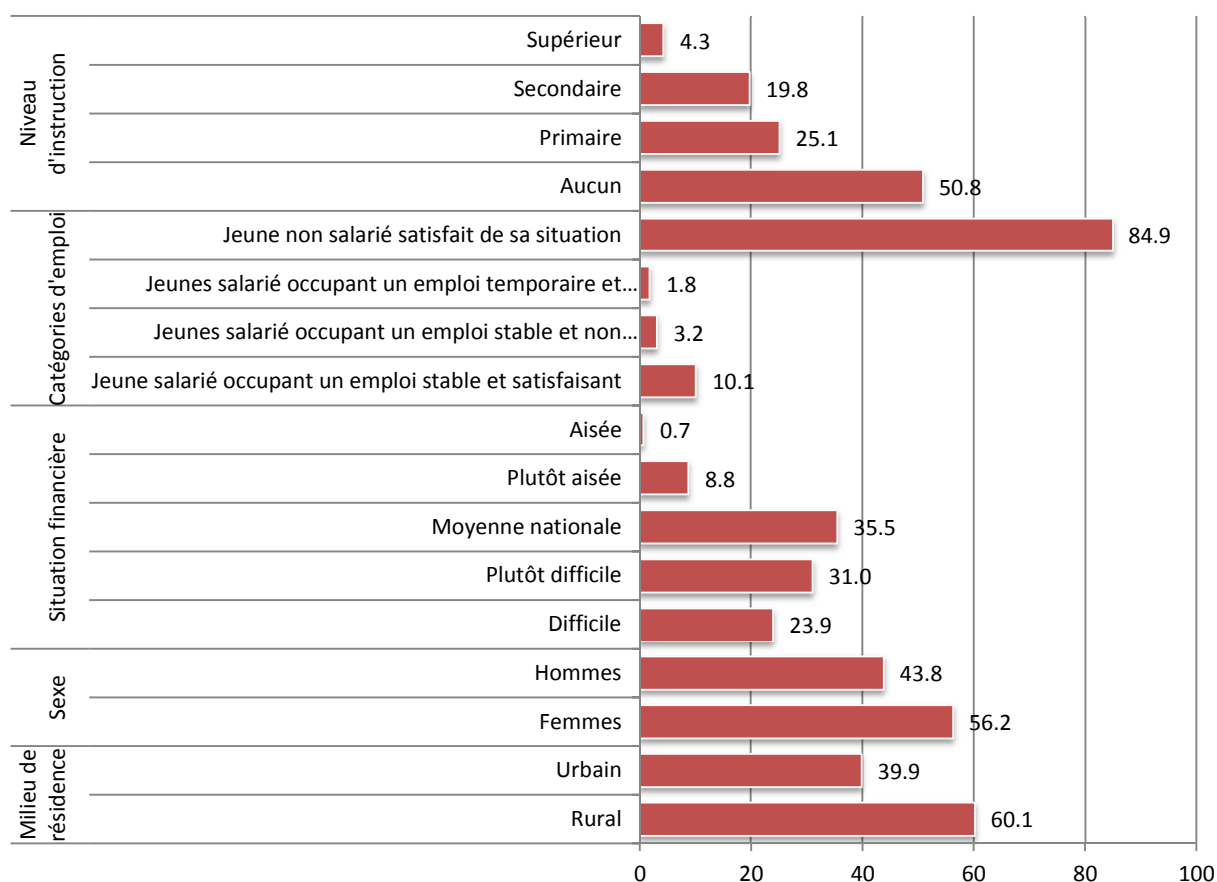
On peut aussi constater que 71,1 pour cent des jeunes travailleurs en transition et 54,9 pour cent des jeunes travailleurs ayant transité vivent dans des ménages dont la situation financière est en général difficile (graphique 4.3). Par ailleurs, 9,5 pour cent des jeunes travailleurs ayant transité et 3,1 pour cent des jeunes travailleurs en transition vivent dans des ménages aisés. Cette situation montre que le ménage utilise ses relations pour améliorer la situation d'emploi de ses membres (51,4 pour cent des jeunes employés ont obtenu leur emploi actuel par le biais d'un ami ou d'un membre de la famille).

Graphique 4.3 Répartition des jeunes travailleurs ayant transité ou en transition selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière et le niveau d'instruction (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

Graphique 4.4 Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon le milieu de résidence, le sexe, la situation financière du ménage, la catégorie d'emploi et le niveau d'instruction (%)

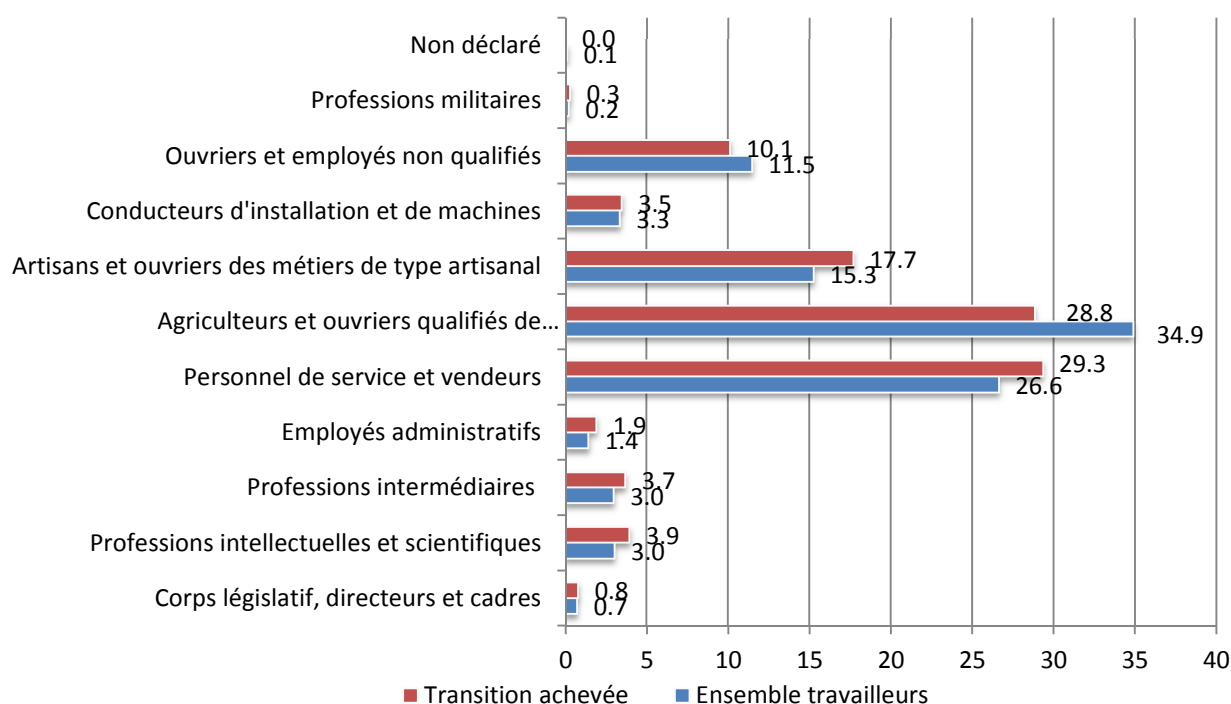


Source: ETVA-Bénin, 2012.

Le graphique 4.4 présente la distribution des jeunes ayant transité par sous-catégorie et par sexe. On remarque que 84,9 pour cent des jeunes ayant transité sont non-salariés mais satisfaits de leur situation et 10,1 pour cent sont salariés, occupant un emploi stable et satisfaisant. Ces deux sous-catégories caractérisent le plus les jeunes ayant transité. Il ressort de l'analyse selon le sexe que les jeunes femmes ayant transité occupent à 91,4 pour cent un emploi non salarié et sont satisfaites de leur situation, alors que 76,6 pour cent des jeunes hommes ayant transité sont non-salariés et satisfaits de leur situation. Par ailleurs, 15,1 pour cent des jeunes hommes ayant transité occupent un emploi salarié stable et satisfaisant contre 6,2 pour cent des jeunes femmes.

De l'analyse du graphique 4.5 il ressort que trois catégories de professions dominent chez les jeunes ayant transité. Il s'agit des métiers des services (29,3 pour cent), de l'agriculture (28,8 pour cent) et de l'artisanat et des métiers de type artisanal (17,7 pour cent). Ces trois catégories de professions représentent une part importante chez les jeunes ayant transité quel que soit leur sexe. Les jeunes femmes travaillant dans les services représentent 43,2 pour cent des femmes ayant transitée. En comparaison, 11,5 pour cent des jeunes hommes ayant transité travaillent dans les services. Un taux de 37,8 pour cent des jeunes hommes ayant transité travaillent dans l'agriculture contre 21,8 pour cent des jeunes femmes ayant transitée. La facilité d'insertion et la proportion élevée d'informalité dans ces professions pourraient expliquer ces résultats.

Graphique 4.5 Répartition des jeunes travailleurs et des jeunes dont la transition est achevée selon les grands groupes de la CITP-08 (%)

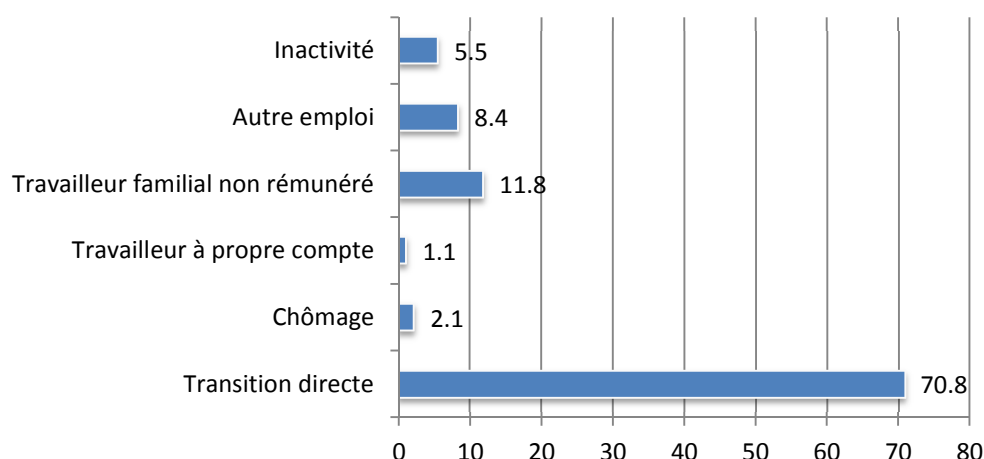


Source: ETVA-Bénin, 2012.

4.4 Chemins et longueur de la transition

Selon les résultats de l'ETVA au Bénin, près de sept jeunes sur dix âgés de 15 à 29 ans ayant achevé leur transition ont occupé, dès leur première expérience professionnelle, un emploi stable ou satisfaisant; près de 12 pour cent d'entre eux étaient antérieurement occupés à aider leur famille et 5,5 pour cent étaient inactifs (graphique 4.6).

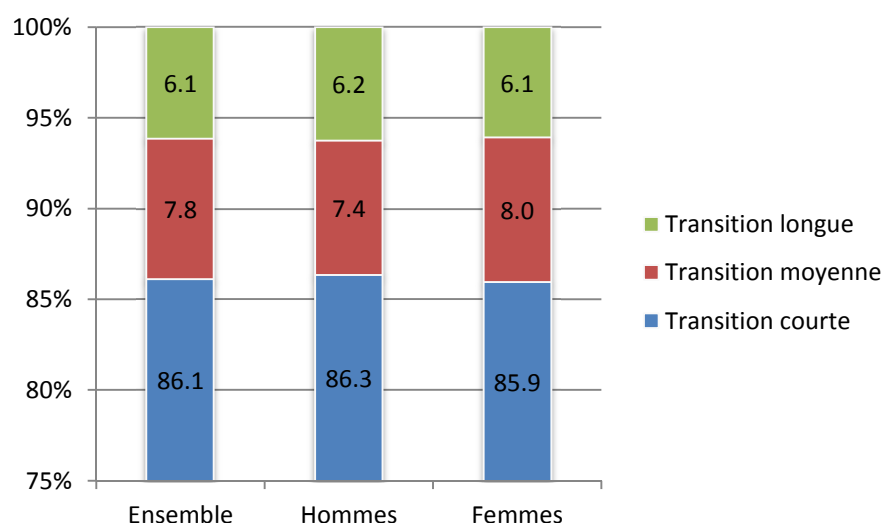
Graphique 4.6 Flux des jeunes ayant transité vers un emploi stable et/ou satisfaisant selon le statut d'occupation économique antérieure (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

L'examen de la durée de la transition indique qu'elle est très rapide au Bénin. De fait, près de 86 pour cent des jeunes ayant transité ont connu une courte transition (graphique 4.7). Cela laisse supposer que la majorité des jeunes du pays peuvent disposer d'un emploi satisfaisant dès leur sortie du système éducatif ou d'une période d'emploi d'une durée inférieure ou égale à un an, sans périodes de chômage ou d'inactivité. Le secteur informel constitue le principal secteur d'activités de ces jeunes car il offre une multitude d'activités, mais celles-ci sont précaires.

Graphique 4.7 Répartition des jeunes travailleurs ayant transité selon la durée de la transition et le sexe (%)



Source: ETVA-Bénin, 2012.

Lorsque l'on examine de plus près la durée de la transition au Bénin, on note qu'elle se fait en plus de 21 mois (tableau 4.3). Cependant, ceux pour qui la transition n'est pas directe restent quasiment six ans avant de trouver un emploi stable ou satisfaisant.

Tableau 4.3 Modalités et durée de la transition selon le sexe pour les travailleurs non-étudiants ayant transité

	Ensemble	Hommes	Femmes
Durée moyenne de transition– Hors transition directe	74,3 mois	71,9 mois	75,8 mois
Durée moyenne de transition– Y compris transition directe	21,6 mois	19 mois	23,5 mois
Durée moyenne de transition vers un emploi stable - Y compris transition directe	11 mois	9 mois	14,6 mois
Durée moyenne de transition vers un emploi à propre compte satisfaisant ou un emploi temporaire satisfaisant – Y compris transition directe	10,7 mois	10,1 mois	11,1 mois
Nombre moyen d'activités intermédiaires	1,32	1,47	1,22
Nombre moyen de périodes d'emploi à propre compte	1,01	1,00	1,02
Durée moyenne de périodes d'emploi à propre compte	78,9 mois	69,7 mois	83,6 mois

Source: ETVA-Bénin, 2012.

La prise en compte du sexe des jeunes fait apparaître des différences nettes entre hommes et femmes. La transition féminine dure 4,5 mois de plus que celle des hommes. Pis, la transition des femmes vers un emploi stable dure plus longtemps que celle des hommes: respectivement 14,6 mois contre 9 mois. La situation ne diffère pas entre les deux sexes quand on s'intéresse au temps écoulé dans la transition vers un emploi satisfaisant. Par ailleurs, la transition vers un emploi à son propre compte est beaucoup plus longue que celle vers un emploi stable pour les jeunes au Bénin.

5. Créations d'emplois pour les jeunes: La perspective de l'employeur

Le volet «entreprise» de l'ETVA vise à collecter des informations sur les besoins de main d'œuvre actuels et prévus des entreprises. Elle permet également d'obtenir l'opinion des gestionnaires sur les capacités générales des jeunes demandeurs d'emploi. En outre, l'enquête auprès des employeurs sert à identifier les postes vacants qui sont prévus au cours des deux prochaines années et surtout à connaître les postes vacants «difficiles à pourvoir». Ces informations peuvent être très utiles pour les décideurs, dans l'élaboration ou la révision des programmes de formation professionnelle. Cette enquête apportera également un grand support aux services d'emploi et aux conseillers d'orientation, pour déterminer les domaines les plus susceptibles d'offrir un emploi et y orienter ainsi les étudiants et les jeunes demandeurs d'emploi. Ce chapitre présente les principaux résultats du volet «entreprise» de l'ETVA au Bénin.

5.1 Principales caractéristiques des unités économiques enquêtées

L'enquête sur la Transition de l'École vers la Vie Active a couvert une gamme assez variée d'activités économiques, même si certaines activités n'ont pas été prises en compte. Il s'agit notamment (i) de l'approvisionnement en électricité, gaz et eau, (ii) de l'exploitation minière et (iii) des services de l'administration publique et de la défense. Les unités économiques les plus représentées se trouvent dans le commerce et la réparation (28 pour cent), les activités de fabrication (19,8 pour cent), l'éducation (15,7 pour cent) et l'hôtellerie et la restauration (13,6 pour cent) (tableau 5.1).

En ce qui concerne le régime de propriété, les entreprises interrogées émanent essentiellement d'initiatives privées (87,2 pour cent) ou sont, dans une moindre mesure, une propriété familiale (6,4 pour cent). Les premiers clients de ces entreprises sont les particuliers ou les ménages. Toutefois, certaines de ces entreprises fournissent leurs biens ou services à l'administration publique et/ou au reste du monde.

La taille des entreprises est considérée, dans cette étude, selon l'effectif des employés. On peut noter que la majorité des entreprises interrogées (54 pour cent) emploient au moins 6 employés. Ce sont donc pour la plupart des entreprises d'une certaine taille et ayant un volume d'activités relativement important. Il faut rappeler que la quasi-totalité des entreprises, au Bénin, exercent dans le secteur informel.

Tableau 5.1 Répartition des entreprises selon les principales caractéristiques

Principale caractéristique	Effectifs	(%)
Activité principale de l'entreprise		
Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	4	0,6
Activités de fabrication	145	19,8
Construction	15	2,1
Commerce de gros et de détail, réparation	205	28,0
Hôtels et restaurants	100	13,6
Transport, stockage et communication	14	1,9
Finances, assurance	10	1,4
Location, activités immobilières et autres services fournis aux entreprises	47	6,4
Éducation	115	15,7
Santé et travail social	29	4,0
Services sociaux, personnels et associatifs	28	3,8
Autres	21	2,9
Type de l'entreprise		
Entreprise familiale	47	6,4
Gouvernement / Entreprise du secteur public	5	0,7
Filiale d'une entreprise / société étrangère	9	1,2
Entreprise privée	639	87,2
Coentreprise	12	1,6
Organisme à but non lucratif	9	1,2
Coopérative	5	0,7
Autres	7	1,0
Principaux clients de l'entreprise (Réponses multiples)		
Les particuliers ou les ménages	660	90,0
Les petites entreprises, les commerces, les agriculteurs	233	31,8
Les intermédiaires, les agents, les entrepreneurs	114	15,6
Les grands magasins ou les entreprises nationales	71	9,7
Marché international, les produits d'importation	33	4,5
Les organismes gouvernementaux / entreprises publiques	95	13,0
Autres	66	9,0
Taille des entreprises		
Au plus 5 employés	337	46,0
6-25 employés	296	40,4
26-50 employés	52	7,1
Plus de 50 employés	48	6,5
Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.		

5.2 Difficultés rencontrées par les entreprises

Les deux premières difficultés que rencontre la direction des entreprises sont l'accessibilité aux services financiers (28,0 pour cent) et la concurrence sur le marché national (19,8 pour cent). Ce résultat s'inscrit dans la même logique que ceux du Recensement général des entreprises de 2008 qui identifie l'insuffisance de capital (93 pour cent) et d'accès aux crédits (65 pour cent) comme obstacles majeurs au développement des activités des entreprises. Les services de marketing (11,7 pour cent) et les dispositions légales dans le pays (7,1 pour cent) ont également été évoqués parmi les premiers obstacles des entreprises (tableau 5.2).

Les principales difficultés que rencontrent les entreprises interrogées ne sont donc pas en priorité liées à l'emploi ou à la main d'œuvre. En effet, seulement 8 pour cent des entreprises sont préoccupées par les difficultés ayant trait à la qualité (3 pour cent), au coût (2 pour cent) et à la pénurie (3 pour cent) de la main d'œuvre.

Tableau 5.2 Les problèmes les plus importants auxquels sont confrontées les entreprises

Problème	Premier problème le plus important		Deuxième problème le plus important	
	Effectifs	(%)	Effectifs	(%)
Les services financiers	205	28,0	95	13,0
La concurrence sur le marché national	145	19,8	160	21,8
Les services de marketing	86	11,7	52	7,1
Les dispositions légales	52	7,1	48	6,5
Les coûts des matériaux de production, de l'énergie	38	5,2	83	11,3
La qualité de la main d'œuvre	22	3,0	34	4,6
La pénurie de main d'œuvre	22	3,0	32	4,4
L'accès à la technologie	17	2,3	42	5,7
Les informations commerciales	15	2,0	4	0,5
Les coûts de la main d'œuvre	15	2,0	47	6,4
La productivité	10	1,4	20	2,7
Les incertitudes politiques	8	1,1	22	3,0
La concurrence sur le marché étranger	7	1,0	11	1,5
Le développement de produits	5	0,7	17	2,3
Autres	86	11,7	66	9,0
Total	733	100,0	733	100,0

Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

5.3 Vacances de postes et processus de recrutement

L'écrasante majorité (92,5 pour cent) des entreprises interrogées n'avait pas en leur sein des postes à pourvoir; ceci limite les opportunités d'embauche que pourraient saisir les demandeurs d'emploi, notamment les jeunes (tableau 5.3). La plupart des offres disponibles concernent 1 ou 2 postes vacants à combler.

En ce qui concerne le mode de recrutement, qu'il s'agisse des dirigeants et professionnels ou des travailleurs de la production/professions élémentaires, les postes sont généralement annoncés aux parents ou aux amis. Toutefois, cette pratique est plus utilisée par les entreprises lorsqu'il s'agit du recrutement des travailleurs de la production et

professions élémentaires (52,7, contre 37,2 pour cent pour les dirigeants). Cette situation n'assure pas l'accès à l'information du grand public, réduisant ainsi les chances de certains demandeurs d'emploi à accéder au marché de l'emploi. Il faudrait donc promouvoir la vulgarisation des offres d'emploi à travers, par exemple, la publicité qui reste un canal encore faiblement utilisé (au plus 14 pour cent des entreprises).

Tableau 5.3 Vacances de postes et méthode de recrutement par catégorie

Libellés	Effectif	(%)
<i>Postes vacants</i>		
Pas de postes vacants	677	92,5
1-2	44	6,0
3-4	6	0,8
5-6	3	0,4
Plus de 7	2	0,3
<i>Méthodes de recrutement des dirigeants et professionnels</i>		
Via des parents ou des amis	272	37,2
Jamais de postes vacants	198	27,0
Autres	88	12,0
Publicités	83	11,3
Promotion dans l'entreprise (déjà employés dans l'entreprise)	46	6,3
Des services d'emploi public, des services d'emploi privé	31	4,2
Des écoles/des instituts de formation	14	1,9
<i>Méthodes de recrutement des travailleurs de la production et professions élémentaires</i>		
Via des parents ou des amis	386	52,7
Autres	111	15,2
Publicités	104	14,2
Jamais de postes vacants	71	9,7
Des services d'emploi public	24	3,3
Promotion dans l'entreprise (déjà employés dans l'entreprise)	19	2,6
Des écoles/des instituts de formation	17	2,3
Total	732	100,0

Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

Par ailleurs, cette enquête révèle que très peu d'annonces passent par le biais des écoles et instituts de formation, ce qui peut s'avérer préjudiciable pour les jeunes. C'est en effet dans les écoles et instituts de formation que se trouvent les jeunes en formation ou en fin de cycle. Ce résultat soulève à nouveau la problématique de l'adéquation entre les programmes de formation et les besoins du marché de l'emploi.

En analysant la question selon la taille des entreprises, il ressort que plus les entreprises sont de grande taille, plus elles ont tendance à utiliser des canaux «formels» de publication des offres d'emplois et ceci, quelle que soit la catégorie de travailleurs à recruter (tableau 5.4). C'est donc dans les entreprises de grande taille que l'on observe les

plus importants pourcentages de recours aux moyens de divulgation tels que la publicité, les services d'emploi publics ou privés et les écoles ou instituts de formation.

Si, dans la plupart des entreprises, les offres d'emplois sont annoncées aux parents ou amis, il faut noter que cette pratique tend à se réduire avec l'importance de la taille de l'entreprise. De même, il apparaît plus probable d'avoir des postes vacants dans les entreprises de plus grande taille.

Tableau 5.4 Les méthodes de recrutement selon la taille de l'entreprise

Méthode de recrutement		Effectifs personnels				Total
		0-5	6-25	26-50	Plus de 50	
<i>Méthodes de recrutement des dirigeants et professionnels</i>	Publicités	7,1	13,5	19,2	19,1	11,3
	Des écoles/des instituts de formation	0,3	2,7	5,8	4,3	1,9
	Des services d'emploi publics, des services d'emploi privés	2,4	4,1	3,8	19,1	4,2
	Via des parents ou des amis	42,4	37,2	25,0	12,8	37,2
	Promotion dans l'entreprise (déjà employés dans l'entreprise)	1,5	9,8	17,3	6,4	6,3
	Jamais de postes vacants	37,7	21,6	9,6	4,3	27,0
	Autres	8,6	11,1	19,2	34,0	12,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Méthodes de recrutement des travailleurs de la production et professions élémentaires</i>	Publicités	8,0	17,2	30,8	21,3	14,2
	Des écoles/des instituts de formation	0,3	2,7	5,8	10,6	2,3
	Des services d'emploi publics, des services d'emploi privés	1,5	5,1	0,0	8,5	3,3
	Via des parents ou des amis	66,2	48,0	28,8	12,8	52,7
	Promotion dans l'entreprise (déjà employés dans l'entreprise)	1,5	3,0	7,7	2,1	2,6
	Jamais de postes vacants	15,1	5,7	3,8	2,1	9,7
	Autres	7,4	18,2	23,1	42,6	15,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

5.4 Préférence des employeurs lors des recrutements

Cette section permet de se faire une idée des facteurs qui influencent les choix des employeurs dans leur processus de recrutement et ceci selon la catégorie visée. Ainsi, pour le recrutement des directeurs et professionnels, la préférence est accordée (dans 45,6 pour cent des cas) aux travailleurs de plus de 29 ans (tableau 5.5). Cela suppose que les employeurs recherchent des personnes ayant quelques années d'expérience dans leur domaine de compétence. Par contre, pour le recrutement des travailleurs de la production et/ou des professions élémentaires, les employeurs préfèrent des jeunes de 15 à 29 ans. Ceci offre une opportunité aux jeunes nouvellement formés et dépourvus d'expérience professionnelle d'obtenir un emploi.

Tableau 5.5 Caractéristiques préférées des employeurs pendant les recrutements

Caractéristique	Directeurs et professionnels		Travailleurs de la production/professions élémentaires	
	Effectifs	(%)	Effectifs	(%)
Tranches d'âge				
Travailleurs < 15 ans	2	0,3	3	0,4
Travailleurs entre 15 et 29 ans	105	14,3	346	47,3
Travailleurs > 29 ans	334	45,6	72	9,8
Pas de préférence	291	39,8	311	42,5
Sexe				
Travailleurs féminins	54	7,4	80	10,9
Travailleurs masculins	135	18,4	124	16,9
Pas de préférence	543	74,2	528	72,1
Situation matrimoniale				
Travailleurs célibataires	29	4,0	57	7,8
Travailleurs mariés	104	14,2	27	3,7
Pas de préférence	599	81,8	648	88,5
Niveau d'instruction				
Achévé des études secondaires	183	25,0	200	27,3
Achévé l'université	145	19,8	52	7,1
Achévé l'école élémentaire	89	12,2	182	24,9
Achévé des études dans un établissement professionnel (secondaire)	46	6,3	61	8,3
(postsecondaire)	84	11,5	38	5,2
Achévé les études postuniversitaires, postdoctorales	37	5,1	4	0,5
Pas de préférence	148	20,2	195	26,6
Total	732	100,0	732	100,0

Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

Quelle que soit la catégorie visée, 7 patrons sur 10 affirment ne pas avoir de préférence de sexe lors des recrutements (tableau 5.6). On note toutefois une discrimination en faveur des personnes de sexe masculin, surtout lorsqu'il s'agit de recruter des directeurs et/ou des professionnels. En outre, les employeurs sont en général

indifférents à la situation matrimoniale des candidats. Ils n'ont pas de préférence à ce sujet, et ceci, quel que soit le poste à pourvoir.

Pour ce qui est du niveau d'instruction, les personnes ayant achevé des études secondaires sont généralement préférées pour occuper aussi bien les postes de direction ou de professionnels, que ceux de travailleurs de la production ou des professions élémentaires. Cependant, il faut noter l'intérêt qu'accorde les employeurs aux personnes ayant achevé leurs études universitaires, lorsqu'il s'agit d'embaucher des directeurs ou des professionnels. Par ailleurs, avoir achevé l'école élémentaire constitue un important facteur de succès pour les candidats aux postes de travailleurs de la production ou des professions élémentaires.

En analysant par secteur, les chefs d'entreprises formelles ont une préférence plus grande pour les travailleurs ayant des niveaux d'instruction élevés que ceux des entreprises informelles.

La principale caractéristique qui intéresse les employeurs au cours du processus de recrutement varie selon le type de poste à pourvoir. En effet, chez les dirigeants et professionnels, c'est l'expérience de travail qui semble être le principal facteur qui détermine la décision d'embauche. Cette situation ne milite pas en faveur des jeunes de 15 à 29 ans puisqu'il leur faut, au préalable, avoir à leur actif quelques années d'expérience professionnelle. Les employeurs intègrent également dans leur choix la formation reçue par l'intéressé ainsi que les attentes qu'il suscite.

S'agissant des travailleurs de la production et des professions élémentaires, une importance moins grande (26,9 pour cent) est accordée à l'expérience de travail, même si ce critère reste le plus important. Pour cette catégorie de travailleurs, un intérêt plus accru est accordé à la formation reçue par le travailleur et aux attitudes de ce dernier.

Il est important de noter que les chefs d'entreprises ne sont pas influencés dans leur choix par des critères tels que le sexe, l'appartenance ethnique et surtout l'âge qui pourrait être un facteur de blocage pour les jeunes.

Tableau 5.6 Principaux critères de choix des employeurs

Caractéristique	Les directeurs/professionnels		Les travailleurs de la production et professions élémentaires	
	Effectifs	(%)	Effectifs	(%)
Sexe	34	4,6	39	5,3
Age	15	2,0	18	2,5
Education/formation	125	17,1	176	24,0
Statut matrimonial	16	2,2	12	1,6
Expérience de travail	350	47,8	197	26,9
Appartenance ethnique	3	0,4	8	1,1
Attitude	70	9,6	131	17,9
Apparence	15	2,0	24	3,3
Les attentes	81	11,1	104	14,2
Autres (Précisez)	23	3,1	23	3,1
Total	732	100,0	732	100,0

Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

Lorsque l'on considère les principales branches d'activité identifiées au cours de l'enquête, les critères de choix ne diffèrent pas de façon fondamentale. Toutefois, quelques

particularités apparaissent. En effet, les hôtels et restaurants constituent la branche d'activité qui accorde le plus d'importance au sexe dans le recrutement et ceci, quel que soit le type de poste à pourvoir (tableau 5.7). A l'opposé, les entreprises du secteur de l'éducation ne tiennent pas compte du sexe dans leur décision d'embauche. En plus de l'expérience de travail, ces entreprises mettent l'accent sur la formation suivie par le postulant.

Par ailleurs, dans les activités immobilières et de location, l'âge et l'appartenance ethnique ne présentent aucun intérêt pour les employeurs lorsque ces derniers recrutent.

Tableau 5.7 Critères de choix des employeurs selon les secteurs d'activité (%)

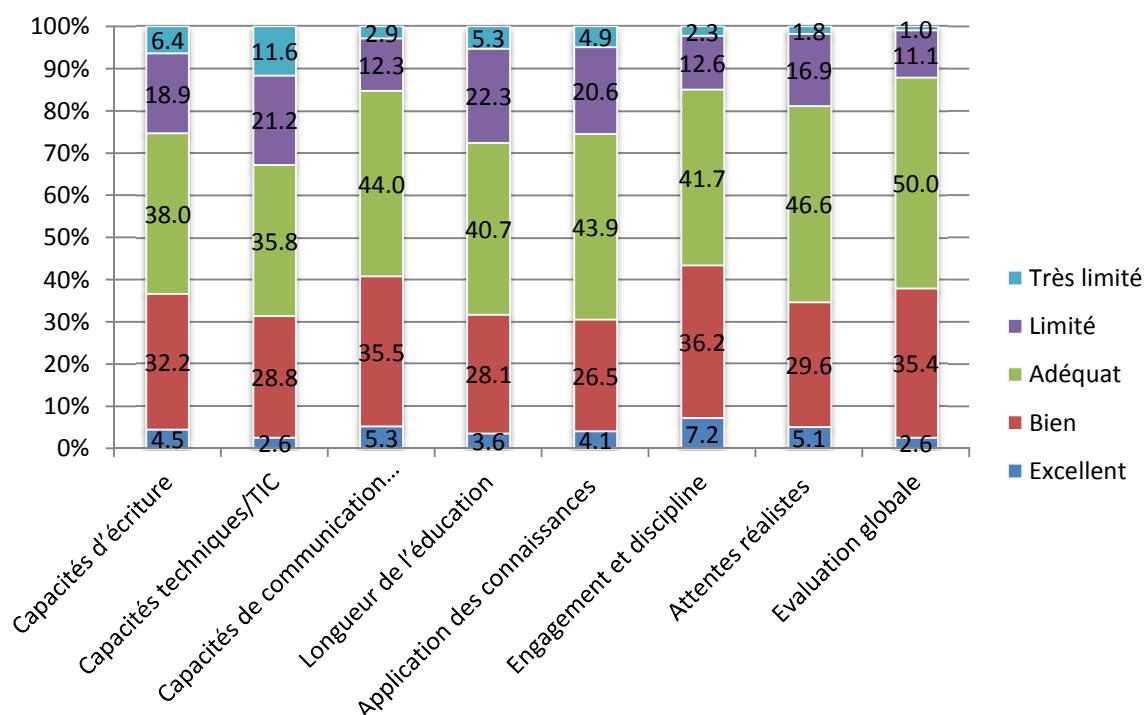
	Critères	Activités de fabrication	Commerce de gros et de détail, réparation	Hôtels et restaurants	Location et activités immobilières	Éducation	Total employeurs
<i>Les dirigeants/ professionnels</i>	Sexe	8,3	2,9	12,0	2,2	0,0	5,1
	Age	2,8	2,4	2,0	0,0	1,7	2,1
	Education / formation	17,2	15,6	15,0	6,5	28,7	17,7
	Statut matrimonial	2,1	2,0	4,0	2,2	1,7	2,3
	Expérience de travail	47,6	48,3	39,0	50,0	46,1	46,3
	Appartenance ethnique	0,0	0,0	2,0	0,0	0,9	0,5
	Attitude	9,0	14,6	4,0	10,9	5,2	9,5
	Apparence	0,7	3,4	3,0	2,2	2,6	2,5
	Les attentes	9,7	8,8	17,0	19,6	9,6	11,3
	Autres	2,8	2,0	2,0	6,5	3,5	2,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Travailleurs de la production/ Professions élémentaires</i>	Sexe	7,6	3,9	16,0	2,2	0	5,9
	Age	5,5	2,0	3,0	0,0	0	2,5
	Education / formation	19,3	23,4	12,0	17,4	38,3	22,9
	Statut matrimonial	1,4	2,0	3,0	0,0	0,9	1,6
	Expérience de travail	27,6	24,4	30,0	32,6	27,8	27,3
	Appartenance ethnique	1,4	1,5	2,0	0,0	0,0	1,1
	Attitude	15,9	23,9	11,0	15,2	13,9	17,3
	Apparence	4,1	2,9	4,0	2,2	3,5	3,4
	Les attentes	13,1	12,7	16,0	28,3	13	14,6
	Autres	4,1	3,4	3,0	2,2	2,6	3,3
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Apparence	4,1	2,9	4,0	2,2	3,5	3,4

Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

5.5 Opinion des chefs d'entreprises sur les aptitudes des jeunes demandeurs d'emploi

Dans l'ensemble, la majorité (88 pour cent) des chefs d'entreprises estiment que le niveau global de qualification est au moins en adéquation avec leurs besoins. Ils émettent toutefois des réserves quant aux capacités techniques et de rédaction des jeunes demandeurs d'emploi à qui ils reprochent également des défaillances dans l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC). Le principal atout des jeunes reconnu par les entrepreneurs est leur capacité de communication orale (Graphique 5.1).

Graphique 5.1 Évaluation des niveaux de qualifications des jeunes demandeurs d'emploi (%)



Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

5.6 Éducation et formation des travailleurs

Dans l'ensemble, 34,1 pour cent des entreprises ont déclaré avoir organisé des formations pour le personnel. Ces formations sont, dans leur écrasante majorité, liées à l'emploi exercé par le travailleur (tableau 5.8). Pour 52,8 pour cent des entreprises, les formations ont lieu sur place (sur le lieu de travail ou dans des salles). Il s'agit pour la plupart (65,6 pour cent) de formations de courte durée (moins d'un mois), financées essentiellement par les entreprises elles-mêmes (59,2 pour cent) ou par le Gouvernement (18,8 pour cent). Enfin, moins de 20 pour cent des entreprises ont des travailleurs qui ont participé à une expérience de travail ou à un programme de stage avec un établissement d'enseignement ou de formation.

Tableau 5.8 Les aspects liés à la formation du personnel dans les entreprises enquêtées (%)

Libellés	Effectif	(%)
Type de formation reçue		
Education/ formation liée à l'emploi	241	96,4
Education/ formation non liée à l'emploi	9	3,6
Total	250	100,0
Lieu de formation		
Sur le lieu de travail, informelle	94	37,6
Dans les classes, dans les locaux de l'entreprise	38	15,2
Dans les classes, à l'extérieur des locaux de l'entreprise	53	21,2
Une combinaison de lieux	31	12,4
Autres	34	13,6
Total	250	100,0
Structure ayant conduit la formation		
L'entreprise elle-même	115	46,0
Une institution de formation privée	34	13,6
Une institution de formation du gouvernement	52	20,8
Une combinaison d'institutions	37	14,8
Autres	12	4,8
Total	250	100,0
Durée de la formation		
Jusqu'à 8 heures	22	8,8
De 9 à 40 heures	54	21,6
De 41 à 80 heures	35	14,0
De 81 à 160 heures	53	21,2
Plus que 160 heures	86	34,4
Total	250	100,0
Structure de financement de la formation		
Entreprise	148	59,2
Travailleurs	12	4,8
Gouvernement	47	18,8
Une combinaison d'institutions	24	9,6
Une organisation internationale	7	2,8
Autres	12	4,8
Total	250	100,0
Participation à un programme de stage avec un établissement d'enseignement ou de formation		
Oui	123	16,8
Non	609	83,2
Total	732	100,0

Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

5.7 Demande de travail

Dans l'ensemble, les chefs d'entreprises prévoient pour les douze prochains mois une augmentation⁹ du volume d'affaires. La plus forte hausse anticipée se note dans l'éducation où 7 employeurs sur 10 envisagent des perspectives positives pour l'activité dans le secteur (tableau 5.9). Dans l'hôtellerie et la restauration on note la hausse anticipée la moins importante parmi les activités étudiées (56,6 pour cent). On note par ailleurs qu'en moyenne seul un employeur sur cinq pense à la stabilité des activités sur les 12 prochains mois, et 15,8 pour cent des interrogés envisagent une baisse sur la même période.

Malgré les prévisions à la hausse du volume d'affaires pour les douze mois suivants l'enquête, la demande d'emploi exprimée par anticipation, sur la même période, reste relativement stable. En effet, les employeurs sont peu disposés, dans l'ensemble, à recruter du personnel pour répondre aux exigences de la hausse anticipée de l'activité. A titre d'illustration, on note par exemple que dans le «commerce et réparation» 54,6 pour cent des employeurs pensent maintenir stable l'effectif du personnel malgré que 65,4 pour cent d'entre eux prévoient une hausse du volume d'affaires. Ce constat soulève quelques questions. En effet, les travailleurs utilisent-ils au maximum leur capacité de travail dans l'exercice quotidien de leurs tâches? Les entreprises ne surexploitent-elles pas leurs travailleurs pour faire face à la hausse d'activité? Enfin, quels types d'emplois sont recherchés par les entreprises pour compenser les besoins nés de la hausse d'activité? Il est important de faire observer ici que dans certaines activités telles que le bâtiment et les travaux publics (BTP) et le commerce, les entreprises ont parfois recours à de la main d'œuvre occasionnelle en période de forte activité.

Tableau 5.9 Perception des employeurs sur le volume d'affaires (%)

Appréciation des employeurs		Activités de fabrication	Commerce de gros et de détail, réparation	Hôtels et restaurants	Location et activités immobilières	Éducation	Total
Perception sur le volume d'affaires	Augmenter	60,0	65,4	56,0	63,1	70,4	63,4
	Rester stable	20,7	20,5	25,0	23,9	16,5	20,8
	Diminuer	19,3	14,1	19,0	13,0	13,1	15,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Perception sur l'emploi	Augmenter	44,1	38,5	50,0	47,8	56,5	45,8
	Rester stable	44,1	54,6	41,0	41,3	38,3	45,8
	Diminuer	11,8	6,9	9,0	10,9	5,2	8,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

Au total, 266 postes sont susceptibles d'être affichés au cours des 2 ou 3 prochaines années (tableau 5.10). C'est le commerce et la réparation (59) qui affichent la plus importante demande de main-d'œuvre, par rapport à toutes les entreprises interrogées. Viennent ensuite l'hôtellerie et la restauration (48), les activités de fabrication (46) et l'éducation (39). En rapprochant les proportions d'emplois à créer par secteur d'activité à celles des entreprises interrogées, on note que l'hôtellerie et la restauration, la santé, le

⁹ Afin de mieux apprécier à partir des opinions des employeurs, le lien possible entre les besoins en main d'œuvre et l'évolution du volume d'affaires, certaines modalités du tableau ont été regroupées. Ainsi, les modalités «augmenter beaucoup» et «augmenter un peu» ont été regroupées en «augmenter». De même, «diminuer un peu» et «diminuer beaucoup» sont transformés en «diminuer».

travail social et les services sociaux sont les secteurs d'activités qui offrent le potentiel d'emplois le plus important. Les entreprises de BTP et les institutions financières offrent également, de façon relative, de bonnes perspectives d'emplois pour les 2 ou 3 prochaines années. En outre, il faut noter la très faible propension des entreprises de transport, de stockage et de communication à créer de l'emploi durant les années à venir.

Tableau 5.10 Nombre d'emplois à créer par secteur d'activité au cours des 2 ou 3 prochaines années (%)

Secteurs d'activité	Emplois à créer	(%)	Nombre d'entreprises	(%)
Activités de fabrication	46	17,3	145	19,8
Autres	7	2,6	21	2,9
Commerce de gros et de détail, réparation	59	22,2	205	28,0
Construction	6	2,3	15	2,0
Éducation	39	14,7	115	15,7
Finances, assurance	6	2,3	10	1,4
Hôtels et restaurants	48	18,0	100	13,6
Location, activités immobilières et autres services fournis aux entreprises	17	6,4	47	6,4
Santé et travail social	21	7,9	29	4,0
Services sociaux, personnels et associatifs	16	6,0	28	3,8
Transport, stockage et communication	1	0,4	14	1,9
Total	266	100,0	733	100,0

Source: ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

La rareté des candidatures aux postes ouverts est la principale raison qui justifie le fait que certains postes aient été difficiles à pourvoir. Le faible niveau de compétence des postulants a également été évoqué.

Les difficultés à pourvoir certains postes ont eu pour conséquences majeures pour les entreprises la perte de marché (23,7 pour cent), la difficulté à atteindre les objectifs (23,7 pour cent) et à respecter les normes de qualité (18,4 pour cent).

Face à ces difficultés, un tiers des entreprises n'a rien mis en œuvre pour résoudre le problème. Pour celles qui ont envisagé des approches de solutions, le renforcement des capacités du personnel interne de l'entreprise apparaît comme le principal moyen (35,1 pour cent) de recours.

6. La politique actuelle de l'emploi des jeunes et les implications politiques

6.1 Cadre de référence national pour l'emploi des jeunes au Bénin

Le Bénin dispose depuis 2008 d'une politique de l'emploi. Elle est élaborée par le Ministère de la Microfinance et de l'Emploi des Jeunes et des Femmes, sous le nom de «Politique Nationale de l'emploi au Bénin (2008-2017)». Elle repose sur des documents et des textes de lois relatifs à l'emploi et aux caractéristiques de l'emploi au Bénin. Il en ressort que d'une part le niveau de qualification est très faible dans la population active: la plus grande partie de la main d'œuvre n'est pas instruite et présente, par conséquent, des possibilités limitées en matière d'ouverture et d'accès à l'innovation. D'autre part l'offre d'emploi est peu diversifiée et insuffisante. Les stratégies proposées pour la promotion de l'emploi visent à accroître l'offre d'emploi et à développer le capital humain pour accroître la compétitivité de l'économie. Ainsi les formations de qualification et de requalification représentent un vaste chantier dans lequel il faut investir pour accroître la productivité et l'ouverture à l'innovation. Parmi les conditions requises pour la mise en œuvre d'actions, il y a notamment le renforcement du rôle des collectivités locales dans la création d'emploi.

Dans l'exercice de cette mission sur le volet de l'emploi, le gouvernement a mis en place des structures compétentes dont on peut citer:

1. l'Agence Nationale de l'Emploi (ANPE);
2. le Fonds National de Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes (FNPEEJ);
3. l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF);
4. le Fonds National de la Microfinance (FNM);
5. le Projet National de Développement Conduit par les Communautés (PNDCC);
6. le Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes (PAPEJ);
7. l'Association pour la Promotion et l'Appui au Développement des Micro Entreprises (PADME).

La question de l'emploi, en particulier de l'emploi des jeunes au Bénin, est abordée dans plusieurs documents de référence, ce qui fait que cette problématique est abordée à un niveau élevé de l'appareil gouvernemental. Au nombre de ces documents de référence on peut citer: «ALAFIA, Bénin 2025», les «Orientations Stratégiques pour le Développement», la «Stratégie de Croissance pour la réduction de la Pauvreté» et la «Politique Nationale de l'Emploi».

ALAFIA, Bénin 2025

Dans le document *ALAFIA, Bénin 2025*, la problématique de l'emploi a été posée en relation avec la question du développement du capital humain qui se situe en amont, au cœur et en aval de tout processus de développement harmonieux durable. Les capacités des diplômés sortant du système éducatif sont le plus souvent inadaptées aux exigences du marché de travail. Le document met en exergue un certain nombre d'initiatives pouvant aider à la promotion de l'emploi, à savoir:

1. la création et le renforcement du système d'apprentissage et de réinsertion des jeunes (déscolarisés et autres) en tenant compte des besoins multiples de la société;
2. le développement des centres de recherches fondamentales et/ou appliquées qui tiennent compte des besoins dans les domaines comme la technologie, les langues nationales, l'alphabétisation du secteur privé et informel pour servir de secteur d'appoint aux initiatives prises dans le secteur public;
3. la promotion de la culture d'entreprise et de développement pour stimuler la création de PMI/PME;
4. le développement et la valorisation du secteur de l'artisanat.

Les facilitations d'accès des pauvres aux ressources et en particulier au capital productif, la mise à leur disposition d'infrastructures et de technologies adaptées à la mise en place de politiques sectorielles sont des conditions indispensables à la promotion de l'emploi. Quatre possibilités au moins assurent ces conditions, à savoir la promotion des activités génératrices de revenus, la promotion des technologies à haute intensité de main d'œuvre, la mise en place de fonds sociaux, le développement des structures d'interface entre la formation et l'emploi en vue de promouvoir les microentreprises.

Le document ***Orientations Stratégiques de Développement 2006-2011*** mentionne au niveau de l'*orientation stratégique n°5 Renforcement du capital humain* la protection des groupes vulnérables et la promotion de l'emploi des jeunes comme éléments fondamentaux du développement socio-économique du pays. Les axes stratégiques n°4 et 5 mettent l'accent sur la préoccupation de l'emploi des jeunes à travers la promotion des initiatives des jeunes et la création des conditions de premières embauches. De façon globale, les initiatives se résument à:

- la dynamisation des structures de promotion de l'entrepreneuriat pour l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes;
- l'appui à des formations spécifiques et à la carte pour les demandeurs d'emploi;
- l'appui aux recyclages des jeunes à travers des ateliers de formation à l'entrepreneuriat, des séminaires et des rencontres d'échanges;
- la promotion des stages en entreprise pour les jeunes en cours de formation;
- la promotion des stages d'insertion professionnelle des jeunes diplômés;
- le développement d'un système de tutorat pour les jeunes fonctionnaires;
- l'initiation des jeunes en formation ou diplômés aux méthodes et techniques de recherche d'emploi et d'insertion professionnelle.

La Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (2011-2015) réaffirme que le chômage et le sous-emploi sont des préoccupations majeures du gouvernement, du fait des déséquilibres du marché de l'emploi en raison de l'arrivée, chaque année, d'une proportion très forte de demandeurs d'emploi face à une offre limitée, ce qui traduit la faible capacité d'absorption du tissu économique. Le document met l'accent sur le rôle du gouvernement de veiller à l'opérationnalisation des choix stratégiques liés à la valorisation des principaux pôles de développement, notamment le pôle « commerce-logistique-transport », le pôle « agro-alimentaire » et le pôle « tourisme, culture et artisanat » qui

apparaissent comme porteurs d'une réponse efficace et durable aux problèmes de l'emploi. Les stratégies spécifiques du le gouvernement devront être:

- la promotion de l'auto-emploi;
- la promotion de l'emploi salarié;
- le développement de la productivité du secteur informel;
- l'amélioration du système de formation professionnelle et technique;
- la promotion de l'information et de la communication au sujet de l'emploi.

A travers **la Politique Nationale de l'Emploi**, l'Etat devient un catalyseur qui procède par impulsions opérationnelles sur les actions à mener. Il s'engage à mieux répondre à la problématique de l'emploi, en mettant en place un environnement institutionnel, politique, juridique, économique, et social propice à la création d'entreprises, aux investissements, à la valorisation du capital humain ainsi qu'à un bon fonctionnement du marché du travail. Il devient alors le principal acteur qui assure la régularisation et la fluidité du marché du travail.

La nouvelle vision autour de laquelle pourrait se bâtir la Politique Nationale de l'Emploi est que: «A l'horizon 2025, toutes les Béninoises et les Béninois en âge de travailler disposent d'un emploi décent susceptible de leur procurer un revenu permettant de satisfaire leurs besoins vitaux et leur bien être intégral».

Cela demande donc:

- un service public de l'emploi (notamment les organismes d'interface et d'assistance) résolument tourné vers la responsabilisation des chercheurs d'emploi dans le but d'assurer le relèvement quantitatif et qualitatif du niveau de l'emploi, plutôt que d'être une structure d'assistanat;
- une stratégie efficace de production et de diffusion d'informations fiables et utiles sur les indicateurs du marché du travail;
- l'identification des niches d'emploi et l'appui aux chercheurs et créateurs d'emplois pour l'exploitation des opportunités génératrices d'emploi;
- la mobilisation et la gestion optimale des ressources pour le financement du service public de l'emploi (mesures d'aide à l'emploi, suivi des indicateurs du marché de travail, financement des initiatives pilotes génératrices d'emplois, etc.);
- de maintenir durablement les emplois existants, et d'assurer le relèvement de leur niveau qualitatif (les rendre décents);
- de favoriser la création de nouveaux emplois susceptibles d'occuper les personnes en âge de travailler et qui sont en quête d'emploi.

6.2 Implications politiques

Les mesures prônées ne sont pas suffisantes. Un certain nombre de dispositions plus structurelles s'imposent au gouvernement béninois, pour parvenir à un travail décent pour sa jeunesse.

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

Un niveau d'instruction élevé n'assure pas à tout égard un accès aux possibilités d'emploi des jeunes. En effet, les résultats de l'enquête montrent que le chômage touche plus les jeunes ayant un niveau d'instruction élevé. Les données montrent que beaucoup de jeunes n'ont pas la qualification suffisante pour le travail qu'ils exercent et il est donc important d'assurer une adéquation formation-emploi. Les enseignements dispensés aux jeunes doivent correspondre aux compétences exigées par le marché du travail. Les résultats de l'enquête révèlent que les jeunes ayant un niveau d'instruction élevé n'ont pas encore commencé leur transition. Plus les jeunes ont un niveau d'instruction bas, plus leur transition vers un emploi régulier et satisfaisant est facilitée. Des efforts doivent être faits pour rendre le marché du travail plus attrayant aux diplômés du système éducatif. Dans ce cadre, il est aussi important d'augmenter la participation à l'enseignement professionnel et technique.

Le chômage est à un niveau relativement bas au Bénin, mais le sous-emploi, qui est la résultante d'un manque d'adéquation formation-emploi et d'un marché de l'emploi restreint, est élevé et devra constituer la principale préoccupation des décideurs politiques à l'avenir. Un chômage ou un sous-emploi prolongé dès le début d'une vie active risque d'avoir un impact durable sur l'employabilité, le revenu et l'accès à un emploi de qualité. Pour l'Etat, le chômage des jeunes équivaut à un gaspillage des investissements réalisés dans l'éducation et la formation, et à une augmentation des dépenses sociales.

En considérant la forte propension des jeunes au Bénin pour les emplois indépendants, à propre compte, une politique vigoureuse de crédit est de rigueur. La mise en place du fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes est une mesure qui mérite d'être encouragée. En outre, les jeunes peuvent bénéficier de programmes spécifiques qui soutiennent leurs activités entrepreneuriales, mais celles-ci doivent être bien ciblées. Les programmes visant à soutenir les jeunes doivent être de portée générale. Pour démarrer une entreprise, les jeunes n'ont pas seulement besoin de capitaux: ils doivent aussi savoir comment gérer une entreprise.

Les résultats mettent en exergue la préférence des employeurs pour les personnes ayant déjà de l'expérience dans leur domaine de compétence. Dans ce cas, l'ANPE propose des stagiaires pour des stages d'un an en entreprise. Ce stage permet aux jeunes d'acquérir leur première expérience professionnelle. Il convient de dynamiser l'initiative en augmentant le nombre de stagiaires, mais aussi de mener une étude sur l'impact du stage sur l'embauche de ces jeunes.

Le manque d'information sur les emplois disponibles constitue une barrière pour les jeunes chercheurs d'emploi. Il faut pour cela améliorer les canaux de diffusion des offres d'emploi, en renforçant le rôle de l'ANPE dans la gestion et la diffusion des opportunités d'emplois sur toute l'étendue du territoire. Le renforcement du partenariat entre l'ANPE et les entreprises (grandes comme petites) est une condition *sine qua non*.

Il est important aussi de mener une étude diagnostique, pour mieux apprécier les besoins des entreprises en termes de main d'œuvre, afin d'orienter les jeunes formés vers les secteurs porteurs et réduire le nombre des formés vers les secteurs non porteurs.

Les méthodes d'obtention et de recherche d'emploi par les chômeurs révèlent des pratiques discriminatoires envers les pauvres et les groupes défavorisés, ce qui limite l'accès aux possibilités d'emploi pour les jeunes de ces groupes. Plus de la moitié des jeunes utilisent les relations personnelles (amis, famille, etc.) pour trouver ou chercher un emploi. Pour cette raison, le gouvernement devrait prendre des mesures immédiates, en redynamisant le rôle de l'Agence National pour l'Emploi (ANPE), pour faire de l'équité et de l'inclusion sociale le levier du développement économique et social.

Les jeunes occupés sont beaucoup plus attirés par le secteur non agricole et ont généralement un emploi informel. Un accent particulier doit être mis sur la promotion du secteur non agricole, en le rendant plus formel et donc plus productif. Le secteur informel occupe près de 90 pour cent des emplois des jeunes au Bénin et reste un secteur à très faible productivité. Le dialogue public-privé doit être renforcé et dynamisé, afin d'améliorer les possibilités d'emplois au Bénin mais aussi de réduire, de façon progressive, le secteur informel qui représente une part importante de l'emploi dans le pays. De ce fait, la grande majorité des jeunes ont besoin qu'une attention particulière leur soit accordée, non seulement en raison de l'insécurité de leur emploi et de leurs revenus, mais aussi, et surtout, parce qu'ils sont souvent exposés à des risques graves en matière de santé et de sécurité au travail.

Sources bibliographiques

Bureau International du Travail (BIT). 2012. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2012, Résumé analytique* (Genève), 6 p.

—. 2013. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013: Une génération menacée* (Genève), 116 p.

République du Bénin. 2004. *Troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitation: Rapport Analytique* (Direction des Etudes Démographiques, Cotonou), mai, 160 p.

—. 2011. *Enquête Modulaire Intégrée sur la Condition de Vie des Ménages (EMICoV) 2011* (Institut national de la statistique et de l'analyse économique, Cotonou).

—. 2012. « Tableau de Bord Social 2012 », Institut National de la statistique et de l'analyse économique, Cotonou.

—. 2013. « Quatrième Recensement Général de la Population et de l'Habitation », Institut national de la statistique et de l'analyse économique, Cotonou.

Annexe I Tableaux additionnels ETVA 2012

Sources : ETVA-Bénin, 2012 et l'ETVA-Entreprises-Bénin, 2012.

Tableau A1 Jeunes chômeurs par principal obstacle pour trouver un emploi

Principale difficulté pour trouver un bon emploi	Effectif	(%)
Critères d'études/de formation trop élevés	1 117*	1,4
Pas assez d'expérience professionnelle	8 339*	10,6
Pas assez d'emplois disponibles	47 407	60,0
Jugé(e) trop jeune	328*	0,4
Le fait d'être un homme/une femme	881*	1,1
Préjugés discriminatoires (par exemple, handicap, religion)	2 910*	3,7
Bas salaires dans les emplois disponibles	2 042*	2,6
Mauvaises conditions de travail dans les emplois disponibles	2 023*	2,6
Je ne savais pas où/comment chercher du travail	9 705*	12,3
Autres	4 221*	5,3
Total	78 973	100,0

Tableau A2 Emploi du temps des jeunes découragés, selon le sexe

Activités menées au cours d'une journée typique la semaine précédente	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Rencontrer des amis, aller danser, sortir boire, manger	5 850	16,5	4 558	22,6	1 292	8,5
Aider dans les tâches ménagères	21 259	60,1	8 873	44,1	12 386	81,3
Jouer sur l'ordinateur (jeu d'ordinateurs, surfer sur internet, réseaux sociaux)	475	1,3	171	0,8	305	2,0
Regarder la télévision	6 049	17,1	4 293	21,3	1 756	11,5
Ecouter de la musique	3 683	10,4	2 413	12,0	1 270	8,3
Lire	3 557	10,1	2 235	11,1	1 323	8,7
Aller faire du shopping	457	1,3	457	2,3	-	0,0
Aller au cinéma, théâtre, concert	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Aller faire de la marche, du vélo, du sport	3 362	9,5	3 362	16,7	-	0,0
Autres	5 093	14,4	3 222	16,0	1 871	12,3
Total	35 350	100,0	20 124	100,0	15 226	100,0

Tableau A3 Ressources financières des jeunes découragés, selon le sexe

Ressources financières	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Ma famille	1 623	60,1	0	0,0	1 623	70,0
Mon épouse/époux	696	25,8	0	0,0	696	30,0
Mes économies, mon épargne	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Prêts	380	14,1	380	100,0	0	0,0
Autres	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	2 699	100,0	380	100,0	2 319	100,0

Tableau A4 Jeunes chômeurs par type d'emploi souhaité et sexe

Profession	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Corps législatif, directeurs et cadres	1 286	1,6	1 286	2,7	0	0,0
Professions intellectuelles et scientifiques	7 490	9,5	3 862	8,0	3 628	11,8
Professions intermédiaires	16 371	20,7	7 367	15,2	9 004	29,4
Employés administratifs	8 111	10,3	4 264	8,8	3 847	12,5
Personnel de service et vendeurs	14 314	18,1	5 401	11,2	8 912	29,1
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	487	0,6	487	1,0	0	0,0
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	14 488	18,3	13 494	27,9	994	3,2
Conducteurs d'installation et de machines	5 647	7,2	4 825	10,0	821	2,7
Ouvriers et employés non qualifiés	8 957	11,3	5 509	11,4	3 448	11,2
Armée	1 823	2,3	1 823	3,8	0	0,0
Total	78 973	100,0	48 318	100,0	30 655	100,0

Tableau A5 Répartition des jeunes ayant un emploi selon le degré de satisfaction et par sexe

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Salariés						
Très satisfait	10 998*	12,0	6 854*	11,1	4 144*	13,9
Plutôt satisfait	55 845	60,9	38 580	62,2	17 265	58,0
Plutôt insatisfait	21 203	23,1	15 125	24,4	6 078*	20,4
Très insatisfait	3 704*	4,0	1 440*	2,3	2 264*	7,6
Total	91 749	100,0	61 999	100,0	29 750	100,0
Travailleurs indépendants						
Très satisfait	56 070	12,6	27 678	14,2	28 392	11,4
Plutôt satisfait	255 044	57,5	103 222	53,0	151 822	60,9
Plutôt insatisfait	109 167	24,6	50 939	26,2	58 228	23,4
Très insatisfait	23 484	5,3	12 791*	6,6	10 693*	4,3
Total	443 765	100,0	194 630	100,0	249 135	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Tableau A6 Rémunération mensuelle des jeunes travailleurs selon le statut dans l'emploi (en FCFA)

Rémunération	Salariés		Indépendants	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Moins de 15 000	4751*	5,5	106634	30,5
15 000 à 27 000	17948	20,6	97560	27,9
28 000 à 31 600	10261	11,8	25512	7,3
31 700 à 64 000	29175	33,5	87949	25,1
65 000 à 199 000	20896	24,0	22910	6,5
200 000 et plus	4006*	4,6	9219*	2,6
Total	87037	100,0	349783	100,0

*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)

Tableau A7 Répartition par le motif, des jeunes désirant changer d'emploi

Raison	Effectif	(%)
Mon emploi actuel est temporaire	21 084	41,7
Par peur de perdre mon emploi actuel	2 519*	5,0
Pour travailler plus d'heures au même travail	311*	0,6
Pour avoir un meilleur revenu par heure	16 662	33,0
Pour mieux utiliser mes compétences	6 347*	12,6
Pour avoir un emploi du temps plus pratique	1 148*	2,3
Pour améliorer mes conditions de travail	2 443*	4,8
Total	50 514	100,0
*cette estimation peut ne pas être fiable en raison du faible taux de réponse (<30)		

Annexe II Rapport d'échantillonnage de l'ETVA

La collecte des données s'est faite par interview directe et face à face entre l'enquêteur et l'enquêté.

1. Population cible

L'Enquête sur la Transition de l'Ecole vers la Vie Active (ETVA) comprend deux volets: un volet portant sur les jeunes âgés de 15-29 ans et un autre sur les employeurs. Les interrogés de l'ETVA sont composés de jeunes scolarisés, chômeurs, jeunes employés, indépendants et employeurs. L'ETVA comporte deux types d'échantillons: l'échantillon des jeunes et l'échantillon des employeurs.

2. Plan de l'échantillonnage

L'échantillon de l'enquête ETVA a été élaboré dans le but d'assurer la représentativité au niveau national, départemental et communal. Il faut signaler également que l'échantillon de l'enquête ETVA respecte la représentativité suivant le milieu de résidence au niveau national et au niveau départemental.

2.1 Echantillon des jeunes

L'enquête sur les jeunes de 15-29 ans concerne 4 000 jeunes sur toute l'étendue du territoire national (tableau A8). L'échantillon de l'enquête est représentatif selon le milieu de résidence (urbain/rural). L'INSAE a réalisé, en 2011, la deuxième édition de l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages (EMICoV) sur un échantillon de 18 000 ménages, représentatifs au niveau des 77 communes, issus de 750 zones de dénombrement (ZD). Cet échantillon est issu de la mise à jour de la base de sondage des zones de dénombrement du quatrième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH-4). Au cours de l'EMICoV-2011, l'ensemble des 750 ZD a été pris en compte. L'échantillon de l'ETVA est constitué d'un sous-échantillon de l'EMICoV et porte sur 200 ZD des 750 ZD de l'EMICoV. A l'intérieur de chaque département, des communes sont choisies.

Les étapes suivantes décrivent les différentes phases de la sélection de l'échantillon:

- Pour un échantillon fixé à 5 000 jeunes de 15-29 ans pour les besoins de l'analyse, et étant donné qu'il n'existe pas une base de sondage des jeunes de 15-29 ans, l'échantillon est basé sur celui des ménages. Dans l'enquête EMICoV-2, les résultats montrent qu'en moyenne il y a 1,2 jeune de 15-29 ans par ménage au niveau national (1,27 en milieu urbain et 1,12 en milieu rural) en 2011. Sur cette base, on entend obtenir les 5 000 jeunes dans environ 4 166 ménages (5 000/1,2).
- Sélection des communes: l'enquête porte sur 38 communes, soit la moitié des communes du pays. Les communes sont tirées de façon aléatoire à l'intérieur des départements. Pour la sélection des communes à l'intérieur des départements on calcule le $Pas = \text{Nombre total de communes dans les départements} / \text{nombre de communes à sélectionner dans les départements}$. Un nombre est tiré au sort entre 1 et le Pas pour l'identification de la première commune sélectionnée dans le département. On ajoute à ce nombre le Pas pour obtenir la seconde commune, et ainsi de suite.

L'échantillon des ménages est proportionnel au poids, en termes de population, de chaque commune sélectionnée.

- Sélection de l'échantillon des ZD:

- Le nombre de ZD par département est calculé en prenant une moyenne de 20 ménages par ZD. Ainsi, dans un département le nombre de ZD pour l'échantillon est calculé comme suit: nombre de ménage à enquêter dans le département/20.
 - Procédure de sélection des ZD: l'échantillon des ZD est tiré de la liste des ZD EMICoV dans chaque commune. Lors de l'EMICoV 2011, les ZD ont été sélectionnées proportionnellement à leur nombre de ménages. Le Pas est calculé (nombre de ZD EMICoV dans la commune/nombre de ZD à tirer) et un nombre est tiré au sort entre 1 et le Pas pour obtenir la première ZD. La seconde ZD est identifiée en ajoutant le Pas à ce premier nombre aléatoire et ainsi de suite.
- Sélection des ménages: une moyenne de 20 ménages par ZD est identifiée. A partir du nombre de ménages dénombré dans la ZD, on calculera un Pas: nombre de ménages dénombré lors de la cartographie EMICoV/nombre de ménages à choisir dans la ZD.

Tableau A8 Répartition de l'échantillon par départements

Départements	Nombre de ménages
Alibori	256
Atacora	363
Atlantique	481
Borgou	274
Collines	274
Couffo	272
Dep. Urbain	707
Donga	195
Mono	210
Ouémé	336
Plateau	256
Zou	377
Total	4 000

2.2 Echantillon des entreprises

Couverture géographique de l'enquête

L'enquête sur la transition vers la vie active, à travers son volet «entreprise», vise à collecter des informations pertinentes sur les pratiques des employeurs en ce qui concerne l'emploi, et plus spécifiquement l'emploi des jeunes. Elle permet de cerner les aspects liés, entres autres, aux principaux critères de choix des entrepreneurs, à l'évaluation de la demande d'emploi et aux opportunités qui s'offrent aux jeunes en matière de demande d'emploi.

Le volet «entreprise» de l'ETVA a été réalisé dans 19 des 77 communes que compte le Bénin. Au total, 750 entreprises ont été choisies pour l'enquête, dans les 19 communes.

Les entreprises ont été sélectionnées à partir de la base de données du deuxième Recensement Général des Entreprises (RGE2), réalisé par l'INSAE en 2008.

En choisissant les 750 entreprises suivant ce critère, l'on n'interrogeait que 18 entreprises formelles; ceci ne permettait pas de prendre en compte les opinions des entreprises formelles de diverses tailles¹⁰ et opérant dans diverses branches d'activité. Ainsi, les 750 entreprises ont été réparties de façon non proportionnelle, ce qui a permis de sélectionner 273 entreprises formelles, soit 36 pour cent de l'échantillon global.

¹⁰La taille de l'entreprise est déterminée ici à partir de l'effectif de son personnel.

Annexe III Définitions des statistiques du marché du travail

1. Les unités statistiques suivantes sont définies selon les normes de *la Conférence internationale des statisticiens du travail*:
 - a) **Les travailleurs** comprennent toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus qui, durant une semaine de référence:
 - ont travaillé pour un salaire ou un bénéfice (en espèces ou en nature) pendant au moins une heure;
 - étaient temporairement absentes de leur travail (pour cause de maladie, congés, études, pause dans l'activité de l'entreprise, etc.), mais qui ont un lien formel avec leur emploi;
 - ont effectué un travail sans salaire pour un gain familial.
 - b) **Les chômeurs** comprennent toutes les personnes âgées de 15 ans et plus qui répondent aux trois conditions suivantes au cours de la semaine de référence:
 - ne travaillent pas (selon la définition mentionnée ci-dessus);
 - étaient activement à la recherche d'un emploi ou ont pris des mesures concrètes pour démarrer leur propre entreprise;
 - sont disponibles pour commencer à travailler dans les deux prochaines semaines suivant la semaine de référence.
 - c) Les personnes qui n'appartiennent ni au groupe des travailleurs ni à celui des chômeurs sont classées dans **la population non active** (également appelée population inactive).
2. **La Classification internationale des types de professions (CITP)** catégorise la population occupée sur la base de leur contrat d'emploi explicite ou implicite, comme suit:
 - a) *Employés (également travailleurs salariés)*: tous les travailleurs qui occupent un «emploi rémunéré», bénéficient d'un contrat explicite (écrit ou oral) ou d'un contrat de travail implicite qui leur donne une rémunération de base qui n'est pas directement dépendante du revenu de l'unité pour laquelle ils travaillent.
 - b) *Employeurs*: les personnes qui, travaillant à leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un «emploi indépendant» (c'est-à-dire un emploi dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices provenant des biens et services produits) et, à ce titre, peuvent engager sur une base continue une ou plusieurs personnes qui travaillent pour eux comme employé(s).
 - c) *Travailleurs à leur propre compte*: ceux qui, travaillant seul ou avec un ou plusieurs partenaires, occupent un «emploi indépendant» et n'engagent pas d'employés sur une base continue.
 - d) *Travailleurs familiaux (non rémunérés)*: travailleurs qui occupent des emplois «indépendants» comme travailleurs à leur compte dans un

établissement axé sur le marché exploité par une personne vivant dans le même ménage.

3. Les indépendants sont également classés selon leur activité principale, conformément à la Classification internationale des types de professions (CITP-08).
4. **Un ménage** est une famille ou toute autre communauté de personnes déclarant vivre sous le même toit, mettant en commun leurs revenus pour satisfaire à leurs besoins fondamentaux. Le concept de ménage comprend les membres présents à l'endroit où la famille réside, ainsi que les personnes qui sont temporairement absentes et qui vivent ailleurs, y compris à l'étranger, pour raison d'affaires, d'éducation ou autre, à condition que la durée de leur absence n'excède pas une année. Une personne vivant seule peut aussi être considérée comme un ménage, si elle ne fait pas déjà partie d'une autre unité. Le ménage peut résider dans un appartement séparé ou partagé, et il sera considéré comme une unité indépendante aussi longtemps que le revenu du ménage n'est pas partagé avec d'autres résidents. Les ménages collectifs comme les prisons et les institutions et leurs membres ne sont pas pris en compte dans les enquêtes de main d'œuvre.
5. **La période de référence** à laquelle les questions de l'activité économique se rapportent est la semaine précédant la semaine de l'interview (52 semaines tout au long de l'année).
6. Les unités suivantes sont également définies dans l'analyse des ETVA, mais sont en dehors du champ d'application de celles définies dans le cadre international des statistiques du marché du travail et observées au point 1 ci-dessus:
 - a) *Chômeur (au sens large)* – une personne sans emploi et disponible pour travailler (assouplissement de la recherche d'emploi des critères du point 1b ci-dessus).
 - b) *Taux de sous-utilisation du travail* – la somme des jeunes dans l'emploi irrégulier, des chômeurs (définition au sens large) et des jeunes qui ne sont ni travailleurs, ni dans l'éducation / formation (inactifs non-étudiants), en pourcentage de la population des jeunes.
 - c) *Emploi régulier* – la somme des employés avec un contrat (oral ou écrit) dont la durée est de 12 mois ou plus et des employeurs; les indicateurs sont donc un mixte des informations sur l'état de l'emploi et les situations de marché.
 - d) *Emploi satisfaisant* – basé sur l'auto-évaluation du titulaire du poste, implique un travail que le concerné juge «adapté» au profil de carrière qu'il souhaite au moment précis du sondage.
 - e) *Emploi stable* – les employés ayant un contrat (oral ou écrit) dont la durée est de 12 mois ou plus.
 - f) *Emploi temporaire* – les employés avec un contrat (oral ou écrit) d'une durée de moins de 12 mois.
7. **Un emploi informel** est mesuré selon les directives recommandées par la 17ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail. Il comprend les sous-catégories suivantes de travailleurs:

- a) Les employés rémunérés dans des «emplois informels», c'est-à-dire des emplois ne donnant pas droit à la sécurité sociale, aux congés payés annuels ou aux congés maladie payés;
- b) les employés rémunérés dans une entreprise employant moins de cinq employés ou qui n'est pas enregistrée;
- c) les travailleurs à leur propre compte dans une entreprise employant moins de cinq employés ou qui n'est pas enregistrée;
- d) les employeurs dans une entreprise employant moins de cinq employés ou qui n'est pas enregistrée;
- e) les travailleurs familiaux non rémunérés.



Ce rapport présente les principaux enseignements de l'Enquête sur la Transition vers la Vie Active (ETVA) effectuée en 2012 et conduite avec l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) du Bénin dans le cadre du projet «Work4Youth» du BIT. Ce projet est un partenariat de cinq ans entre le BIT et la Fondation MasterCard qui vise à promouvoir les possibilités de travail décent pour les jeunes hommes et femmes à travers la connaissance et l'action. La Série de Publication «W4Y» est conçue pour diffuser les données et analyser les ETVA administrées par le BIT dans 28 pays couvrant les cinq régions du monde. L'ETVA est un instrument d'enquête unique qui génère des informations pertinentes sur le marché du travail pour les jeunes âgés de 15 à 29 ans. L'enquête recueille des informations longitudinales sur la transition vers le marché du travail, fournissant ainsi la preuve que les jeunes hommes et femmes d'aujourd'hui sont confrontés à des chemins de transition de plus en plus provisoires et indirectes vers l'emploi décent et productif. Une seconde enquête auprès des entreprises a été conduite simultanément à l'ETVA au Bénin, afin de mesurer les contraintes au niveau de la demande ainsi que les attentes des employeurs.

La Série de Publication «W4Y» couvre les rapports nationaux, avec les principaux résultats et les détails sur les interventions actuelles en termes de politiques nationales dans le domaine de l'emploi des jeunes, et les rapports régionaux de synthèse qui mettent en évidence les tendances régionales sur la transition vers le marché du travail pour la jeunesse et qui distinguent les principaux cadres politiques nationaux.

Work4Youth



Pour plus d'informations, visitez notre site web: www.ilo.org/w4y
Programme sur l'emploi des jeunes
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse
youth@ilo.org

ISSN 2309-6799