

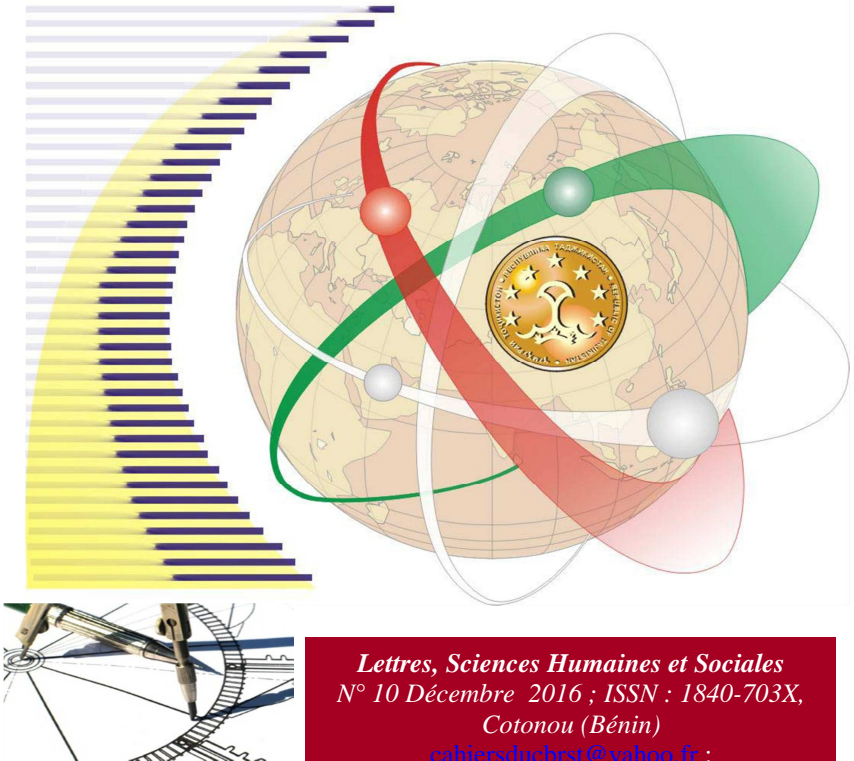


La revue scientifique  
**Les Cahiers  
du CBRST**

*La science au service de la société*

**DOSSIERS**

**Sociétés**  
**Environnement**  
**Développement**



*Lettres, Sciences Humaines et Sociales*  
N° 10 Décembre 2016 ; ISSN : 1840-703X,  
Cotonou (Bénin)  
[cahiersducbrst@yahoo.fr](mailto:cahiersducbrst@yahoo.fr) ;  
[cahiersducbrst@gmail.com](mailto:cahiersducbrst@gmail.com)

*Les Cahiers du Centre Béninois de la Recherche Scientifique et Technique*  
**ISSN : 1840-703X** ; Dépôt légal 6125 du 7/6/2012 ; Deuxième trimestre 2012 ;  
Bibliothèque National du Bénin 03 B.P. : 1665 Cotonou (Bénin) ; (229):95957332 ;  
95403914 [cahiersducbirst@yahoo.fr](mailto:cahiersducbirst@yahoo.fr) ; [cahiersducbirst@gmail.com](mailto:cahiersducbirst@gmail.com)

---

**Directeur de Publication** : Fidèle Biaou DIMON ; **Directeur Général du CBRST**

**Rédacteur en Chef** : Placide  
CLEDJO ; *Professeur titulaire*

**Conseiller Scientifique** : Apollinaire Guy  
MENSAH ; *Directeur de Recherche*

---

#### Comité scientifique

Pr. DARBOUX Raphael (Bénin)	Pr. HONTONFINDE Félix (Bénin)
Pr. BIGOT André (Bénin)	Pr. TOUKOUROU Fatiou (Bénin)
Pr. AKPONA Simon (Bénin)	Pr. FAYOMI Benjamin (Bénin)
Pr. LALEYE Anatole (Bénin)	Pr. MAKOUTODE Michel (Bénin)
Pr. HOUNNOU Gervais (Bénin)	Pr. TCHITCHI Toussaint Y. (Bénin)
Pr. HOUNGBE Fabien (Bénin)	Pr. OYEDE Marc (Bénin)
Pr. Michel BOKO (Bénin)	Pr. EDORH Patrick A. (Bénin)
Pr. KOUMAKPAYI Taofiki (Bénin)	Pr. AKOEGNINOU Akpovi (Bénin)
Pr. SAMBA KIMBATA Joseph (Congo B)	Pr CLEDJO Placide (Bénin)
Pr. GBEASSOR Messanvi (Togo)	Pr. DOMINGO Etienne (Bénin)
Pr. MASSOUGBODJI Michel (Bénin)	Pr. HOUNDENOU Constant (Bénin)
Pr. AFOUDA Abel (Bénin)	Pr. MENSAH Guy Apollinaire
Pr. ZOUNGRANA Pierre Tanga (Burkina)	Pr. TOSSA Joel (Bénin)
Pr. MOUDACHIROU Mansourou (Bénin)	Pr. SINSIN Brice (Bénin)
Pr. JOSSE Roger (Bénin)	Pr. GBENOUE Joachim (Bénin)
Pr. LALEYE Anatole (Bénin)	Pr. LALEYE Philippe (Bénin)
Pr. MOUDACHIROU Mansourou (Bénin)	Pr. TCHAMIE Tiou (Togo)
Pr. TOUKOUROU Fatiou (Bénin)	Pr. GBAGUIDI Fernand (Bénin)
Pr. AGBOSSOU K. Euloge (Bénin)	Pr. ANIGNIKIN Sylvain (Bénin)
Pr. SOCLO Henri (Bénin)	Pr. AHANHANZO Corneille (Bénin)

---

**COMITE DE LECTURE** : Prof NOUHOUAYI Albert ; Prof AGBOSSOU K. Euloge ; Pr AVLESSI Félicien ; Prof CLEDJO Placide ; Prof da CRUZ Maxime ; Prof DIMON Biaou Fidèle ; Prof DOMINGO Etienne ; Prof EDAAH Daniel ; Prof KOUNOUHEWA Basile ; Prof MENSAH G. A. ; Prof TOSSOU Okri Pascal ; Prof YAYI Eléonore ; Dr TENTE Brice ; Dr YABI Ibourahima ; Dr. Zacharie SOHOU ; Pr. JOSSE Roger ; Pr. LALEYE Anatole ; Pr. OUMOROU Madjidou ; Prof BOKO Gabriel ; Prof MONGBO Roch ; Prof. SOCLO Henri ; Dr ALAMOU Eric ; Dr AZANDO E. V. ; Dr DOUGNON Victorien ; Dr FOURN Elisabeth ; Prof GBAGUIDI Fernand ; Dr GBANGBOCHÉ A. B. ; Pr GLELE KAKAÏ Romain ; Prof TCHIBOZO Eric ; Pr HONTONFINDE Félix ; Pr HOUNHOUGAN Joseph ; Pr KPOVIESSI Salomé ; Pr OYEDE Marc ; Pr. Ag. FOLLIGAN Bénédiction ; Pr. Ag. YAO-GNANGOURA Victor ; Pr. AKPONA Simon ; Pr. ALLABI Aurel ; Pr. BIGOT André ; Pr. CHIKOU Antoine ; Pr. DARBOUX Raphael ; Pr. Fulgence AFOUDA ; Pr. GBAGUIDI Fernand ; Pr. HOUNGBE Fabien ; Pr. HOUNNOU Gervais ; Prof Ag. MOUMOUNI Hassane ; Prof AHOHOUNKPANZON Michel ; Prof AINA Martin ; Prof ALLABI Aurel ; Dr BAGODO Obarè ; Dr HOUNGNIHIN Roch ; Dr GUENDEHOU Sabin ; Dr JOHNSON Christian ; Dr KPOHOUE Ferdinand

*Toute reproduction, même partielle de cette revue est rigoureusement interdite. Une copie ou reproduction par quelque procédé que ce soit, photographie, microfilm, bande magnétique, disque ou autre, constitue une contrefaçon passible des peines prévues par la loi 84-003 du 15 mars 1984 relative à la protection du droit d'auteur en République du Bénin.*



## SOMMAIRE

1. CREATIVITES LEXICALES COMPLEXES EN GUNGBÈ : ASPECTS MORPHOLOGIQUES, SEMANTIQUES ET PERSPECTIVE NEOLOGIQU...1  
*LIGAN Dossou Charles*
2. LA TOPICALISATION EN AJAGBE : UN DEUXIEME POINT.....24  
*Abraham Mahougbe OLOU*
3. LES NOMS DE PLANTES ET /OU DE PARTIES DE PLANTES COMME SOUTIENS A L'ENSEIGNEMENT DES DEVINETTES DANS LES PARLERS "GBE".....36  
*TODJINO Gilbert*
4. FEMALE AFRICAN WRITERS AND THE BILDUNGSROMAN.....47  
*Laure Clémence CAPO-CHICHI épouse ZANO*
5. ORAL RESULT-BASED APPROACH: TEACHING ENGLISH LIKE DOING BUSINESS IN AN ALIEN ENVIRONMENT.....68  
*Dr. Jérémie Dovonou*
6. INFLUENCE DE L'ENTOURAGE SUR L'IMPLICATION DES ENFANTS DANS LA MENDICITE AU BENIN.....92  
*Alphonse Mingnimon AFFO; Bernard Gbétonhoun HOUETCHENOU*
7. ACTIONNARIAT SALARIE ET GOUVERNANCE DES ENTREPRISES : UN CHAMP D'ACTION PROMETTEUR POUR UN MANAGEMENT DURABLE AU SEIN DES ENTREPRISES DE L'ESPACE OHADA.....118  
*D. ALIDOU*
8. ALEAS PLUVIOMETRIQUES ET DEVELOPPEMENT DURABLE EN COTE D'IVOIRE.....140  
*Pauline A. DIBI KANGAH, Jean Dominique Hervé ANOH*
9. INDISCIPLINE DES ELEVES DANS LES COLLEGES PUBLICS DE PORTO-NOVO : MANIFESTATIONS ET CAUSES.....160  
*DOHOU M.C. , TINGBE-AZALOU A. , AHODEKON S.C.C.*
10. DECENTRALISATION ET DEVELOPPEMENT LOCAL : LE CAS DE LA COMMUNE DE OUANGOLODOUGOU.....175  
*Téré GOGBE, Koffi Lazare ATTA ; Deagai Parfaite DIHOUEGBEU ; Mamoutou TOURE ; Siriki COULIBALY*



11. DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE LA PRESSION ANTHROPIQUE DANS LES FORETS CLASSEES DE GOIN-DEBE ET DU CAVALLY (COTE D'IVOIRE).....191  
*Kouadio Eugène KONAN; Armand KANGAH; Daouda SYLLA*
12. LES PARADOXES DE L'AIDE PUBLIQUE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES AU BENIN.....210  
*AHODEKON SESSOU Coovi Cyriaque ; Dr. GBAGUIDI Arnauld ; MOUMOUNI Amadou*
13. LA VENTE ILLICITE DU CARBURANT AU DETAIL : UNE DES RARES OPPORTUNITES D'AFFAIRES A ANEHO.....231  
*Komi N'KERE*
14. APERÇU SUR L'ÉVOLUTION DE L'ISLAM AU BURKINA FASO DANS LA LONGUE DURÉE.....251  
*Mahamoudou OUBDA*
15. GOUVERNANCE DES ORGANISATIONS ASSOCIATIVES DU MOUVEMENT SPORTIF CAMEROUNAIS : ETUDE PILOTE ET PRELIMINAIRE.....274  
*SAÏDOU Victor*
16. ANALYSE DU DEVELOPPEMENT LOCAL PAR LE MODELE « SYSTEME LOCAL TERRITORIAL » DANS LA COMMUNE RURALE DE TOUSSIANA.....289  
*SODORE Abdoul Azise*
17. LA QUESTION D'EQUITE DANS LES ETATS AFRICAINS0.....307  
*Akimou TCHAGNAOU ; A. B. Bahama BAOUTOU*
18. LA VIE SPIRITUELLE DES CHRETIENS AFRICAINS DANS JALONS III. PROBLEMES CULTURELLES.....328  
*Dieudonné VAIDJIKE*
19. DYNAMIQUE DE L'OCCUPATION DU SOL DE LA FORET PROTEGEE DE KINNOUKPANOU COMMUNE DE TCHAUROU.....344  
*Evariste Sehounon Dehouégnon DOUMAHOUN, Jean Bosco Kpatindé VODOUNOU*
20. CROISSANCE URBAINE ET MOBILITE QUOTIDIENNE DE LA POPULATION : L'INTERET DU TROISIEME PONT DE LA VILLE D'ABIDJAN (COTE D'IVOIRE).....372  
*Maimouna YMBA, Bébé KAMBIRE*



21. ANALYSE DES AVANTAGES ET PREJUDICES DE LA CONSOMMATION DES BOISSONS ALCOOLISEES SUR LA SANTE ET LA VIE SOCIALE DE LA POPULATION DE LA COMMUNE DE DAPAONG AU TOGO.....396  
*Dr Abasse TCHAGBELE*
22. FEMMES ET ACTIVITES ARTISANALES DANS LA VILLE DE PARAKOU (NORD-EST DU BENIN).....417  
*VISSOHA. Sylvain*
23. PRATIQUES SOCIORELIGIEUSES DE PRISE EN CHARGE DE LA DOULEUR AU BENIN: ELEMENTS EMPIRIQUES POUR UNE OBSTETRIQUE TRADITIONNELLE.....433  
*Jacques E. CAGUIA-DAHO*
24. LES SIGNIFICATIONS SOCIO-RELIGIEUSES DU VEUVAGE FEMININ EN MILIEU AGONLIN.....445  
*Alain HOUNSOU ; Dodji AMOUZOUVI*
25. LES FONCTIONS DU SACRIFICE HUMAIN DANS LA LITTERATURE AFRICAINE.....464  
*GO Issou*
26. DYNAMIQUE SPATIALE ET PROBLEMES FONCIERS A BAMAKO.....481  
*Fatoumata MAÏGA*
27. CONFLITS D'USAGE AUTOUR DES RESSOURCES EN EAU DANS L'ARRONDISSEMENT DE TOGOUDO COMMUNE D'ALLADA (Bénin, Afrique de l'Ouest).....508  
*SOHOUNOU Marc, VISSIN Expédit Wilfrid*
28. PARTICIPATION BUDGETAIRE ET PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE DANS UN CONTEXTE COMPETITIF DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES BENINOISES.....520  
*Aimé TOGODO AZONI, Mètogbéwè Franciscain E. AGBAZA*
29. TRANSPORT URBAIN A COTONOU, DE L'EPREUVE DE LA DEFAILLANCE DU SYSTEME DE GOUVERNANCE A LA DURABILITE.....545  
*Hubert Frédéric GBAGUIDI*



30. QUAND LE SECTEUR INFORMEL CONTRAIRE LE SCHÉMA DIRECTEUR D'URBANISME À ABIDJAN (CAS DES ACTIVITÉS DE LA FERRAILLE À ABOBO-ANADOR).....562  
*Daouda SYLLA; Aya Louise KOUAKOU*
31. PROBLEMATIQUE DE LA PARTICIPATION DES POPULATIONS LOCALES DANS LA CONSERVATION DU PARC NATIONAL DES ÎLES EHOTILE (SUD-EST DE LA COTE D'IVOIRE)..... 580  
*Yao Célestin AMANI ; Nassoua Antoine OKPO ; Herman Régis N'DA*
32. L'ACCES DES FEMMES ET DES JEUNES AU FONCIER IRRIGABLE, ENTRE DEFIS ET CONTRAINTES DANS LA ZONE D'INTERVENTION DU PPI RUWANMU AU NIGER.....599  
*Amadou OUMAROU ; Lawali DAMBO*
33. ETALEMENT URBAIN ET OFFRE DE SOINS DE SANTE A BRAZZAVILLE (REPUBLIQUE DU CONGO).....626  
*Ferdinand NDZANI ; Yolande BERTON-OFOUEME*
34. CARACTERISATION DES PRATIQUES ENDOGENES DE CONSERVATION DES BOIS SACRES DANS LE DEPARTEMENT DE L'ATACORA AU BENIN.....649  
*Y. IROTORI, A. B.TENTEI, J. DJEGO, A. M. AKPO, I. YABI*
35. LES ENERGIES DOMESTIQUES A ABIDJAN ET LEUR CONSOMMATION.....670  
*Komla Mathias POFAGI ;*
36. CADRE DE VIE ET INFECTIONS RESPIRATOIRES AIGUES DANS LES COMMUNES DE POBE, PARAKOU ET TOUCOUNTOUNA AU BENIN.....699  
*Abdoul Raïmi GADO, Eric SEBO, Thierry H. AZONHE, Christophe S. HOUSSOU*



## **LES PARADOXES DE L'AIDE PUBLIQUE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES AU BENIN**

**AHODEKON SESSOU<sup>1</sup> Coovi Cyriaque ;  
GBAGUIDI<sup>2</sup> Arnaud ; MOUMOUNI<sup>3</sup> Amadou**

*<sup>1</sup>Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et du  
Sport (INJEPS),  
Département des Sciences et Techniques des Activités Socio-  
Educatives*

*Ecole Doctorale Pluridisciplinaire de la Faculté des Lettres, Art et  
Sciences Humaines (FLASH/UAC)/BENIN E-mail :  
[drahodecyrcefad@yahoo.fr](mailto:drahodecyrcefad@yahoo.fr)*

*<sup>2</sup>Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et du  
Sport (INJEPS),  
Département des Sciences et Techniques des Activités Socio-  
Educatives  
Email : [argbagui@yahoo.fr](mailto:argbagui@yahoo.fr)*

*<sup>3</sup>Doctorant en Sociologie du développement à l'Ecole Doctorale  
Pluridisciplinaire (EDP) de la Faculté des Lettres, Art et Sciences  
Humaines (FLASH) de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC)/Bénin  
E-mail : [rabiamadou@gmail.com](mailto:rabiamadou@gmail.com)*

### **RESUME**

*Face à la crise de l'emploi au Bénin, l'Etat s'est engagé dans un processus d'aide publique à l'insertion professionnelle des jeunes. Dans l'exécution de cette aide, nous constatons deux paradoxes majeurs. D'une part, les formations professionnelles continues offertes aux jeunes avant leur déploiement dans les entreprises et administrations, constituent des activités à visée réparatrice, impliquant des dépenses supplémentaires. Et pourtant, les structures d'accueil (administrations et entreprises) décrivent toujours le manque de compétence de ces jeunes stagiaires. D'autre part, aux termes de la période contractuelle de stage, les jeunes rechutent*

*banalement dans le chômage. Ces deux paradoxes mobilisés nous conduisent à dire qu'il y a nécessité de réformer l'aide publique à l'insertion ; et plus globalement, de repenser le système d'insertion professionnelle des jeunes dans toutes ses dimensions (formation, transition et insertion). Autrement, le Bénin serait dans un cycle d'éternel recommencement en matière des politiques et programmes d'insertion qui, en définitive, n'auraient que des effets placebos sur la situation professionnelle des jeunes.*

**Mots clés :** *aide publique, insertion professionnelle, jeunes diplômés, emploi, Bénin*

## **ABSTRACT**

*Facing the jobs crisis in Benin, the state is engaged in a process of public aid to professional integration of young people. In the execution of this aid, we see two major paradoxes. On one hand, the continuous vocational training for young people before their deployment in businesses and administrations are referred to restorative activities, involving additional expenses. Yet, childcare facilities (administrations and business) always decry the lack of competence of these young trainees. Furthermore, under the contractual probation, youth banal relapse into unemployment. Both mobilized paradoxes lead us to say that there is need to reform the public support for integration; and more generally, to rethink the employability of youth system in all its aspects (training, transition and integration). Otherwise, Benin would be in an eternal cycle in beginning of integration policies and programs which, ultimately, would only have placebo effects on the employment situation of young people.*

**Keywords:** *public assistance, youth employment, graduates, employment, Benin*

## INTRODUCTION

Les difficultés d'insertion professionnelle que vit la jeunesse béninoise est un problème majeur qui préoccupe tous les acteurs socio-économiques et politiques. Les réflexions faites à ce sujet ont débouché sur la mise en place des structures d'aide à l'insertion. Ce sont des structures qui en amont, préparent les jeunes pour leur premier contact avec le marché de l'emploi (entreprises, administrations, organisations professionnelles, etc.). Ces structures construisent avec les jeunes diplômés bénéficiaires des programmes d'insertion, leur trajectoire professionnelle. Dans ce processus de co-construction du projet d'insertion, l'accent est, avant tout, mis sur le renforcement des capacités des jeunes.

Cette démarche nous autorise à dire, dans une certaine mesure, que la formation est l'alpha et l'oméga de l'insertion professionnelle des jeunes. En effet, elle donne une opportunité aux jeunes diplômés en quête d'emplois, d'acquérir des compétences nécessaires et correspondantes aux types d'emplois souhaités et disponibles. Le projet professionnel des jeunes diplômés se définit et s'actualise au fur-et-à mesure que ces jeunes s'ouvrent sur le marché de l'emploi. D'une part, le choix fait par ces structures en mettant prioritairement l'accent sur la formation suppose qu'il y a un déficit de qualité dans les formations initiales reçues par ces jeunes ; et dont les compétences acquises n'ont pas encore été éprouvées dans le monde professionnel. D'autre part, cela confirme, dans une certaine mesure, la nécessité de repenser le système d'insertion professionnelle dans toutes ses dimensions.

Le présent article s'inscrit dans une approche analytique pour comprendre la pertinence et les finalités de l'aide publique à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Bénin.

Face à la crise de l'emploi des jeunes, une politique nationale de l'emploi est définie pour servir d'instrument d'orientation générale des actions à conduire en faveur des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle. Dans cette politique, l'accent est mis sur la création des structures publiques dont la mission principale est

d'accompagner les jeunes diplômés dans leur parcours d'insertion professionnelle. Dans l'exécution de cette mission, les constats empiriques révèlent deux paradoxes majeurs. Le premier paradoxe se traduit par l'offre de formation professionnelle continue complémentaire que proposent les structures d'insertion aux jeunes diplômés bénéficiaires de leurs services. Il s'agit d'une mesure qui supplée aux insuffisances et aux limites des formations initiales reçues par ces jeunes dans des dispositifs de formation. Elle prépare donc des jeunes « *sans expérience professionnelle à occuper une position stabilisée dans le système d'emploi* » (Vernières, Fourcade et Paul, 1994 : 727). Ces limites sont formulées en termes d'inadéquation formation – emploi définie par J. Djegui (2015) comme « *un dysfonctionnement des systèmes de formation et d'orientation qui ne parviennent pas à produire la bonne quantité des jeunes bien formés dans les bonnes spécialités du moment* ». Cette considération confirme partiellement les appréhensions selon lesquelles, les structures d'éducation et de formation autrefois perçue comme « *facteur de changement* » (J. Henry, 1970, p. 286) ou « *facteur d'émancipation* » (C. S. C. Ahodékon, 2014 : 27), sont « *malades* », s'essoufflent, et n'arrivent pas à s'adapter aux mutations sociétales parce qu'elles sont « *déconnectées des réalités culturelles et de l'emploi* » (A-R. Baba-Moussa, 2006, p. 240). En ce sens, l'une des principales critiques faites au système éducatif est liée à son incapacité à répondre aux besoins de l'économie et aux besoins du marché de travail par des produits compétents (A. Huannou & M-R. Gomez, 2009, p. 69, CAPOD<sup>1</sup>, 2010, p. 13, BIT<sup>2</sup> & INSAE<sup>3</sup>, 2013, p. 25). Tout concourt à confirmer la vision réductrice de M. Carnoy (2004, p. 60) qui estime que « *le système éducatif a été conçu de tout temps pour fonctionner de telle sorte que la plupart des gens soient incapables de participer au développement économique et social* ».

---

<sup>1</sup> CAPOD : Projet de renforcement des capacités en Conception et Analyse des Politiques de Développement

<sup>2</sup> BIT : Bureau International de Travail

<sup>3</sup> INSAE : Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique

Le second paradoxe tient au fait qu'en dépit de tous ces efforts, les possibilités de rétention sur le marché de l'emploi sont très faibles dès lors que le contrat de stage professionnel, dont la durée généralement est de deux ans, arrive à terme. En dehors des difficultés de jouissance de leurs droits (paiement régulier des allocations de stages), les jeunes diplômés rechutent dans le chômage. La transition vers le marché de l'emploi devient plus difficile ; conduisant certains jeunes à perdre espoir en leurs capacités à réussir "quelque chose" dans leur vie. L'ensemble de ces deux paradoxes évoqués soulève des questions relatives à la pertinence et l'efficacité de l'aide publique à l'insertion telle qu'elle est organisée aujourd'hui, pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

S'inscrivant dans l'approche systémique et compte tenu des crises sociales et économiques qui secouent le marché du travail, les sociologues de l'éducation se sont penchés sur la problématique des « *relations entre l'éducation, l'économie et la structure des occupations* » (C. Trottier, 2001, p. 6). Dans cette perspective, des travaux de recherches scientifiques ont été conduits pour comprendre dans quelles mesures l'éducation et la formation peuvent concourir à l'insertion professionnelle des jeunes dans des entreprises et des administrations. Il s'agit d'une démarche qui permet d'élucider le problème d'insertion professionnelle des jeunes diplômés en décortiquant les déterminants politiques, économiques et sociaux permettant de restaurer l'équilibre entre l'éducation, l'économie et les structures d'occupation (entreprises et administrations).

Au regard du développement qui précède, la préoccupation scientifique de cet article est d'analyser la pertinence et les finalités de l'aide publique à l'insertion des jeunes diplômés en répondant à deux questions essentielles :

1. dans quelle (s) mesure (s) l'aide publique à l'insertion professionnelle contribue-t-elle à la professionnalisation des jeunes diplômés ?

2. à quelle (s) condition (s) les structures d'aide à l'insertion professionnelle peuvent-elles aider à restaurer l'adéquation entre la formation et l'emploi ?

Deux objectifs sont visés à travers cet article. Il s'agit de :

- réaliser une analyse critique de l'aide publique à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et,
- proposer une piste de réflexion sur la restauration d'une adéquation entre la formation et l'emploi.

## **METHODOLOGIE**

Notre démarche s'inscrit dans une approche structuro-fonctionnaliste et s'attache à comprendre la dynamique des rapports entre les structures d'aide à l'insertion professionnelle et les jeunes diplômés en quête d'opportunités d'emploi. Elle procède des entretiens et des questionnaires avec quelques jeunes diplômés bénéficiaires des programmes mis en place par des structures ; et l'analyse des documents scientifiques et politiques traitant des questions d'insertion professionnelle des jeunes.

Au total, les enquêtes par questionnaires ont été conduites auprès de 244 jeunes composé des jeunes diplômés chercheurs d'emplois salariés, des jeunes diplômés chercheurs d'emplois indépendants et des jeunes diplômés porteurs de projets d'entreprise. Les résultats de ces enquêtes sont présentés et analysés dans les sections suivantes.

## **2. RESULTATS ET DISCUSSION**

### **2.1. Présentation des résultats**

#### **2.1.1. Résultats quantitatifs auprès des jeunes**

L'étude qualitative des fonctions que jouent les structures d'insertion auprès des jeunes diplômés révèle une pluralité des objectifs poursuivis à travers des services offerts par ces structures. La préférence est donnée aux activités de développement et d'entretien de compétences des jeunes avant leur déploiement vers des structures économiques et administratives (35,68%) ; des choix et

négociation des stages professionnels (33,55 %), assistance aux jeunes en difficultés professionnelles sur le terrain (2 %), orientation et suivi des jeunes en stage professionnel (9%), appui-conseil pour l'obtention d'un emploi salarié (3%). Viennent ensuite l'appui à la conception/finalisation des projets d'entreprises (12,12 %) et le financement des projets de création d'entreprise (4,65%), qui s'envisage surtout dans le cadre de la création et l'opérationnalisation des entreprises.

### **2.1.2. Professionnalisation des jeunes diplômés par les structures d'aide à l'insertion professionnelle**

Les services publics offerts par les structures d'aide à l'insertion s'inscrivent bien dans une approche plus large qui renvoie à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. La priorité semble être donnée à la formation. En effet, si ces objectifs sont formulés en référence aux nécessités de renforcement des capacités, c'est parce qu'il y a un doute qui subsiste sur l'aptitude des jeunes diplômés à satisfaire les besoins des structures économiques et administratives en des compétences. Ainsi, les structures d'insertion reviennent pour recycler les jeunes dans une dynamique de leur faire acquérir des savoir-faire et des savoir-être à transférer dans les contextes professionnels où ils pourront se trouver. Mais le groupe de leurs bénéficiaires n'est pas homogène.

Dans la variété des bénéficiaires, on enregistre (i) des primo-demandeur d'emploi (personne en quête d'insertion et souhaitant faire les premières expériences professionnelles. On par ici de pré-insertion) ; (ii) les personnes en rupture de contrat de travail et désireuses de se réinsérer dans le monde du travail (on parle alors de la réinsertion) ; (iii) les personnes désireuses de vivre une certaine mobilité professionnelle par l'exercice d'autre métier ou l'occupation d'autres emplois (on parle alors de la reconversion). Toutes ces personnes sont concernées par les activités d'insertion professionnelle, prise dans son sens globale. Cette facilitation, cet accompagnement ou cette consolidation du processus d'insertion professionnelle fait des structures d'aide à l'insertion de véritables entreprises sociales. Leur professionnalisation passe par la mise en

œuvre des programmes de formation adaptés au profil de chaque catégorie de jeunes.

## **2.2. Analyse des résultats**

### **2.2.1. Qu'apporte la formation professionnelle à l'insertion des jeunes diplômés?**

Un jeune en situation de formation a besoin de l'appui de l'établissement de formation pour comprendre l'organisation du marché de l'emploi, son fonctionnement, l'environnement du marché de l'emploi, les logiques du marché de l'emploi, etc. Ce monitoring n'est possible que si l'établissement est "grandement" ouvert sur le monde du travail. Cette ouverture lui permet d'avoir des informations sur les besoins en compétences du marché de travail, d'apprécier la qualité des produits qu'il met, au fil du temps, sur le marché du travail. C'est également une opportunité pour l'évaluation de l'efficacité externe de l'établissement et de prendre des décisions nécessaires qui prennent en compte les urgences et les exigences du marché du travail.

Les bases de l'insertion professionnelle réussie sont posées par la formation professionnelle. L'apprentissage du métier, le développement et l'entretien des compétences sont assurés par la formation professionnelle. C'est dans le cadre de la formation professionnelle que la transition de l'établissement de formation à la vie active est négociée. Le passage de la vie de formation à la vie active est plein d'incertitudes de divers ordres. Ces incertitudes peuvent être de l'ordre du manque d'information sur le marché du travail. Cette situation de déficit d'information fait de la transition vers le marché de l'emploi un saut dans l'inconnu, pour le jeune. Il entre dans un monde qu'il ne connaît pas ; qui ne lui ai pas familier. Il entre dans un monde qu'il découvre pour la première fois et s'interroge sur ses capacités à pouvoir affronter un nouveau monde dont il ignore les logiques, les acteurs en présence, les activités quotidiennes, etc. Cette transition n'est pas toujours encadrée. Chaque jeune va en "soldat solitaire". Certes, des établissements

qui organisent des stages académiques estiment parfois que ces stages ont pour but principal d'aider les jeunes en formation à découvrir le milieu professionnelle. Le problème se pose au niveau de l'orientation, de la négociation, de la contractualisation de l'accord de stage, de l'évaluation des effets des stages (tant pour les apprenants, pour l'établissement que pour la structure d'accueil). Toutes ces questions d'organisation ne sont pas toujours réglées dans le cadre de ces stages de sorte à ce qu'ils préparent effectivement l'insertion professionnelle des jeunes et l'amélioration du système de formation professionnelle.

Ces fonctions que les établissements de formation n'ont pas pu jouer ou ont mal jouées, sont reprises par les structures d'aide à l'insertion. Ces structures apparaissent donc comme des relais des établissements de formation dans le processus de transition vers le marché de l'emploi.

### **2.2.2. Rapports entre les structures d'aide à l'insertion avec les « structures d'occupation »**

Les « structures d'occupation » concernent les entreprises, les administrations, les organisations de la société civile qui offrent des opportunités de travail ou d'emplois aux jeunes. Il s'agit de ces cadres que l'on désigne sous l'appellation du « milieu de travail ». Ces différents acteurs ont besoin, entre autres, comme matières premières, des ressources humaines compétentes et qualifiées. Le déséquilibre ou l'inadéquation entre la formation et l'emploi se constate à ce niveau. C'est au niveau de ces entreprises que les jeunes diplômés font leurs premières expériences professionnelles par le réinvestissement des acquis dans les établissements de formation. Les structures d'occupation sont des cadres de démonstration des compétences acquises au cours de l'apprentissage des métiers. C'est le lieu de transfert des compétences professionnelles. On peut dire qu'il y a transfert de compétence dès lors qu'un stagiaire ou le travailleur réussit à appliquer dans son travail les connaissances qu'il a acquises et les compétences qu'il a développées en participant à une formation. En ce sens, c'est dans les structures économiques et administratives que l'on peut évaluer

la qualité du transfert de compétences. C'est également dans ces structures que l'on peut redéfinir les rapports entre la formation reçue et le travail fait. Cette démarche peut s'inscrire dans le schéma d'une analyse de situation de travail pour faire ressortir par rapport à chaque activité, le niveau de rendement et de performance au regard des attentes en compétences professionnelles.

C'est dans cette perspective que s'inscrivent des réflexions visant à rapprocher durablement l'entreprise (créateur d'emplois) de l'école (producteur de compétences). Ces efforts sont consentis dans l'intention de combler ce que l'on appelle dans le sens commun : l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Cet angle d'analyse a longtemps nourris les débats et les réflexions des différents acteurs socio-économiques et politiques. Le défi reste à trouver le point de jonction entre ces deux systèmes. L'institutionnalisation des formations par alternance, les stages académiques et professionnels, etc. sont entre autres des mesures prises pour faire face à ce problème. Il est évident que ces mesures sont pertinentes en ce qu'elles permettent une ouverture des deux systèmes l'un sur l'autre. Mais à la fin des stages et des formations, l'accueil n'est pas toujours effectif et systématique. Cette situation peut s'expliquer par le flux des apprenants qui sortent des établissements de formation professionnelle, leur qualité en termes de savoir, savoir-faire et savoir-être, les demandes du marché de l'emploi, etc. Ces questions d'ordre techniques sont généralement traitées par des structures d'insertion qui viennent en appui pour essayer de résoudre l'équation liée à l'adéquation entre la formation et l'emploi. Les structures d'insertion sont des points de conjonction entre le pôle formation d'une part, et le pôle structures économiques et administratives, d'autre part. C'est à ce titre qu'il nous semble important de prospector les fonctions et dysfonctions manifestes et latentes des structures d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes.

### **2.2.3. Fonctions et dysfonctions manifestes et latentes des structures d'insertion professionnelle**

Pour un jeune qualifié ou sans qualification, chercher et trouver un emploi relève souvent d'un véritable parcours du combattant. Pour

des entreprises qui souhaitent recruter également, le parcours n'est pas moins aisé. La principale raison souvent évoquée est la coupure profonde entre les structures de formation et les structures économiques. Dans ces conditions, depuis environ trois décennies déjà, l'Etat central a mis en place des services publics d'aide à l'emploi. Ce sont ces structures que nous considérons comme étant des entreprises sociales d'insertion. La création de ces structures a donné le sentiment que la relève du défi d'insertion professionnelle des jeunes est une cause nationale à laquelle l'Etat accorde une grande importance. Ce sont ces structures qui assurent véritablement la transition des jeunes diplômés vers le marché du travail. Les relations de partenariat qu'elles ont avec les entreprises et les administrations publiques leur permettent de prendre en charge les dimensions relatives à la prospection du marché de l'emploi, l'orientation, la négociation de contrat d'insertion, la préparation (psychologique et technique par la formation), le financement de leur projet de transition. Il s'agit bien des projets de transition dans la mesure où, les structures d'insertion prennent en charge l'indemnisation du jeune stagiaire en entreprise. Le statut de stagiaire du jeune n'engage pas l'entreprise qui l'accueille, à le rémunérer par rapport au travail accompli dans le cadre de ce stage. Il y a une sorte de "zéro-charges" pour l'entreprise dans la mesure où l'entreprise, n'étant pas lié par un contrat de travail avec le stagiaire, n'est pas tenue par des obligations réglementaires (salaire, cotisation sociales, etc.) qui corresponde à un type de contrat de travail. Ce qui est attendu de l'entreprise, c'est qu'elle crée des conditions qui permettent au jeune stagiaire de travailler. Ce qui est attendu de l'entreprise, c'est qu'elle offre au stagiaire les possibilités de s'investir dans le travail ; lui donner du travail à faire. Ce qui est attendu de l'entreprise, c'est qu'elle aide le stagiaire à apprendre et à acquérir des compétences et des réflexes professionnels en accomplissant les tâches professionnelles qui lui sont confiées. Ce qui est, enfin, attendu de l'entreprise, c'est d'offrir au jeune stagiaire une possibilité de recrutement s'il remplit les critères et les exigences professionnels qu'elle peut attendre d'un agent professionnel.

Du côté du jeune stagiaire, il est attendu de lui la volonté d'apprendre en milieu réel pour acquérir des compétences

professionnelles. Egalement, il est attendu du stagiaire, un investissement personnel dans l'accomplissement des tâches professionnelles suivant les règles et les normes de l'entreprise ou de l'administration qui l'accueille. Au regard de l'importance numérique des jeunes accueillis par les entreprises sociales d'insertion, on peut dégager deux constats majeurs : (1) la transition monde de formation au monde économique n'est pas systématique et (2) cette transition est plus facile lorsqu'un détour est fait par les entreprises sociales d'insertion. Dans les conditions normales, l'insertion professionnelle peut se faire sans l'intermédiation d'une structure organisée. Autrement dit, lorsque les flux des apprenants entrants et sortant du système de formation sont mieux gérés, que l'offre de travail est disponible dans les mêmes proportions que la demande et que le "mariage" entre le monde de la formation et le monde économique est consommé, le problème d'insertion ne se pose pas. Or, aujourd'hui, compte tenu d'un certain nombre de contingences, la chaîne initiale d'insertion qui ne devrait contenir que deux anneaux, se trouve rallonger d'un anneau supplémentaire pour former une trinité : monde de formation-entreprises sociales d'insertion-monde économique ; dont la finalité est d'améliorer l'employabilité des jeunes. Ces trois piliers ou leviers sont actionnés et coordonnés par des acteurs qui se retrouvent dans un cadre de gouvernance de l'insertion professionnelle.

## **2.3. Discussion des résultats**

### 2.3.1. A propos de l'aide à l'insertion professionnelle

Il s'est développé courant le XIV<sup>ème</sup> siècle, et conjointement avec le monde salarié, une forme d'assistance aux acteurs sociaux appelée « *aide sociale* ». Selon S. Gilbert (2007, p. 20), le concept « insertion » vient en opposition à l'aide sociale qui, reposait sur deux principes clés : l'assistance publique et l'assistance sociale.

Le principe de l'assistance publique est né lors de la révolution industrielle et a pour fondement l'hypothèse selon laquelle un acteur social « *non inséré est une menace pour l'ordre social et pour toute la collectivité. La société doit se protéger de ces individus et elle ne*

*se gêne pas pour utiliser plusieurs moyens répressifs, tels que l'enfermement ou le travail forcé, pour conserver l'ordre établi, et ce, malgré le fait que bon nombre d'entre eux soient totalement inaptes à assurer leur propre survie.* » (S. Gilbert, 2007, p. 20). Dans cette vision des choses, c'est la société que l'on protège. C'est l'équilibre et la paix sociale que l'on privilégie. Ce n'est pas le bien-être et l'épanouissement de l'acteur social qui constituent, *a priori*, une préoccupation pour la société. L'acteur social oisif apparaît comme un "loup" pour la société et qu'il convient de le mettre au travail, au besoin, par la force. Ne pas travailler est une acte socialement mauvais parce que, comme l'a soutenu E. Durkheim (1893 : 83) : « *Un acte est socialement mauvais parce qu'il est repoussé par la société.* ». Offrir à tous les acteurs sociaux les chances de travailler participe d'une politique d'assistance permettant de maintenir et de préserver l'ordre social. Sans doute, les actions publiques d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés s'inscrivent dans cette logique. Il en est ainsi parce que la croissance des effectifs des jeunes diplômés sans emploi suscite des craintes au point où elle est considérée comme un fléau, une bombe sociale dont l'éclatement peut provoquer une explosion sociale d'une violence relative. Mais la logique d'assistance présente des limites. Les réflexions faites à ce sujet ont débouché sur l'émergence du second principe appelé « assistance sociale ».

L'« assistance sociale » est élaborée pour répondre à une nécessité : distinguer le statut social de l'acteur pouvant jouir de l'assistance publique, sans répression. L'application de ce principe a nécessité la distinction de deux catégories de pauvre<sup>4</sup> : pauvre valide et pauvre invalide. Le pauvre valide est tout acteur social non inséré, qui jouit de toutes ses facultés intellectuelles, morales et physiques et qui se

---

<sup>4</sup> Dans l'application du principe d'assistance publique, tout acteur social pauvre, valide ou invalide était contraint aux travaux forcés pour y puiser les ressources nécessaires pour sa subsistance. Le principe d'aide sociale vient en rupture au premier pour distinguer clairement les droits de jouissance de l'assistance publique selon qu'il s'agit du pauvre valide ou du pauvre invalide.

refuse de travailler, par simple convenance. A cet acteur social, la société lui assigne l'obligation de travailler car c'est de sa responsabilité de travailler pour satisfaire ses besoins et ses aspirations d'ordre matériel et spirituel. Autrement, il est perçu comme un déviant puisque dans l'imaginaire collectif, il est impensable qu'un acteur social reste sans travailler bien qu'il jouit des capacités physiques, intellectuelles et morales. En ce qui concerne le pauvre invalide, celui-ci est considéré comme un acteur social qui ne jouit pas des capacités physiques, intellectuelles et morales pour exercer une activité productive. A ce titre, la société lui reconnaît le droit de jouir d'une assistance sociale afin de vivre convenablement. La société le considère comme quelqu'un qui n'est pas responsable de son état (S. Gilbert, 2007, p. 21).

Dans le contexte actuel, les acteurs sociaux valides qui n'ont pas pu s'insérer dans le tissu économique constituent une préoccupation pour les acteurs politiques et économiques. Le mal ne vient plus d'eux. C'est plutôt l'organisation des secteurs productifs et la politique en tant que facteur d'organisation et de facilitation de développement qui sont accusées. Mais en filigrane, il est évident que certains acteurs sociaux analysent les difficultés d'insertion comme une "bombe sociale" et donc, une menace constante pour la vie sociale et politique. Par ailleurs, l'insertion est perçue comme un champ d'action où se rencontrent les efforts de l'acteur social qui vit le problème d'insertion et des institutions publiques en charge d'aider à l'insertion. Dans quelle catégorie peut-on classer l'aide publique à l'insertion telle qu'elle est organisée aujourd'hui au profit des jeunes ?

### 2.3.2. Les structures d'insertion professionnelle au Bénin: assistance publique ou assistance sociale des jeunes ?

La lutte pour l'insertion professionnelle s'explique par la pénurie de l'emploi. Dans un contexte de plein emploi, nul n'a véritablement besoin de faire recours à son réseau relationnel ou une institution spécialisée pour avoir du travail. On a du travail parce qu'il est disponible, parce qu'on le veut et parce qu'on le mérite sur la base des compétences. Mais avec la crise de l'emploi, il y a eu la création

des structures en charge d'assister les jeunes dans leur parcours d'insertion professionnelle. A ce propos, S. Gilbert (2007, p. 10) emprunte les propos suivant à Dubar qui soutient que : « *considérée pendant longtemps comme une phase courte souvent quasi instantanée entre la formation (scolaire) et l'emploi (stable), l'insertion apparaît de plus en plus, à cause des transformations dues à la crise, comme un processus complexe et difficile d'alternance de périodes de chômage, d'emplois précaires et de formation pouvant aboutir ou non à la stabilité professionnelle* » (C. Dubar, 1994, p. 50). Autrement dit, l'insertion professionnelle est "parfois" un processus sans fin, continue. L'insertion professionnelle d'un jeune diplômé n'est jamais achevée. Il est toujours en mouvement et se tient à l'affût des occasions pour améliorer et développer son statut professionnel. Le besoin d'assistanat est alors présent et constant. Pour le cas du Bénin, la mission d'assistance des jeunes dans leur insertion a été assurée par des associations de jeunesse ; bien avant l'institutionnalisation des structures actuelles. C'est l'un des résultats de la recherche conduite par A-R. Baba-Moussa (2003) sur les associations de jeunesse. Il a montré, suivant une approche historique, les ruptures/les glissements que l'on a observés dans l'évolution des enjeux et des motivations des jeunes ; parti des enjeux essentiellement politiques à des enjeux sociaux centrés sur l'éducation, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes.

Aujourd'hui, tout porte à penser que les structures d'aide à l'insertion professionnelle font de l'assistance sociale car leur impact dans l'insertion réelle des jeunes est faible. Les activités sont à visée réparatrice, impliquant des dépenses supplémentaires. Les stages professionnels sont sans effets sur l'insertion des jeunes diplômés. A la limite, ils leur procurent des ressources financières permettant de satisfaire leurs besoins vitaux à travers des allocations que l'Etat met à leur disposition. Les jeunes diplômés en sont conscients. Après la période de stage professionnel, les jeunes diplômés replongent dans le chômage parce qu'au terme de leur stage, très peu sont recrutés par les structures d'accueil. Les propos d'un interlocuteur en donne une certaine illustration lorsqu'il affirme avec ironie : « *Quand pour vous, ces stages, volontariats où on attend 4 à 5 mois pour virer les*

*allocations, où le processus de recrutement est politisé et qu'à la fin les gars vont rester à la maison, si c'est ça vous qualifier d'emploi, mon frère, vous n'avez rien compris* ». Les structures d'insertion aident alors les jeunes à survivre. Leur vie de survivaliste se poursuit même après les stages. Il s'en suit donc la nécessité d'aborder le déficit d'emplois dans une approche structurelle. Cette démarche conduit à analyser la question de l'emploi dans une perspective structuro-fonctionnaliste pour voir les différents éléments de la chaîne du système d'insertion professionnelle.

### 2.3.3. Pallier à la question de l'inadéquation formation – emploi au Bénin

Lorsqu'on considère l'insertion professionnelle comme un processus, cela revient à retracer les différentes dimensions à prendre en compte pour s'assurer de ce qu'à la fin, l'insertion professionnelle est réussie ou pas. Dans ce cas de figure, il y a des travaux précurseurs, notamment ceux de Laflamme (1989 : 233)<sup>5</sup> qui a identifié trois dimensions à la lumière desquelles, il convient d'analyser le processus d'insertion professionnelle. Il s'agit de (1) la formation professionnelle (FP), (2) la transition professionnelle (TP) et (3) l'intégration professionnelle (IP). Cette classification a été reprise par S. Gilbert (2007) dans le cadre de ses travaux de recherche sur l'insertion des jeunes.

La dimension formation professionnelle est importante parce qu'elle développe les compétences techniques et professionnelles chez l'acteur social et le prépare à exercer un métier spécifique à travers lequel il pourra jouer un rôle actif dans la production de la richesse. Le déficit de formation ne permet pas aux jeunes d'être productifs et

---

<sup>5</sup> « Plus précisément, l'insertion professionnelle, analysée sous l'angle des faits de socialisation et des faits d'organisation, se décompose en trois phases: celle de la préparation professionnelle (période scolaire), celle de la transition professionnelle qui se caractérise grosso modo par la recherche d'emploi et, enfin, celle de l'intégration professionnelle où le jeune fait l'apprentissage technique et culturel propre à un nouveau poste de travail. » (Laflamme, 1989 : 233)

compétitifs sur le marché du travail. En le disant, nous nous appuyons sur les propos de C. S. C. Ahodékon (2014, p. 39) qui fait constater que « *le produit qui résulte du manque de formation est un apprenti artisan qui prend son diplôme et cherche d'autres issues pour se faire de l'argent : taxi motos, aller au port, etc. car il ne trouve pas de travail et n'est pas compétitif sur le marché de l'emploi* ».

Quant à la dimension de la transition professionnelle, elle est importante parce qu'elle permet de mesurer l'environnement économique et le marché de l'emploi, le projet de vie des acteurs sociaux concernés, leur capital social et culturel, leurs dispositions psychologiques à entrer dans le marché de travail. La transition professionnelle marque une sorte de rupture entre la vie scolaire ou académique de l'acteur social avec la vie active dans laquelle il cherche à entrer. C'est ici que l'acteur social met en jeu son réseau relationnel (réseau de contacts, amis, connaissances, etc.) pour réussir son insertion (E. Amedome, 2013). Dans ce cas, nous partageons l'affirmation de S. Gilbert, (2007, p. 30) lorsqu'elle a postulé que « plus un individu possède un espace social imposant qui comporte des sujets très scolarisés et actifs dans la société, plus il pourra contrôler un espace professionnel important. Ainsi, plus la surface professionnelle contrôlée par l'individu sera grande et plus il aura de chances de s'insérer professionnellement ».

Enfin la dimension d'intégration professionnelle, englobe principalement les conditions et les mécanismes d'insertion créés pour favoriser l'insertion des jeunes. Cela ne se joue pas seulement au niveau des entreprises ou des organisations professionnelles. Cela se joue aussi au niveau de l'organisation politique qui crée les conditions et un environnement propices pour apporter l'aide publique aux acteurs sociaux en difficultés d'insertion.

Une telle analyse dans le contexte de notre recherche pose problème à deux niveaux. D'abord, l'insertion professionnelle ne concernerait que des jeunes ayant suivi une éducation et une formation dans des dispositifs formels. A ce niveau, la deuxième phase à savoir la transition professionnelle, peut se comprendre dans la mesure où des

programmes d'insertion des jeunes pilotés au Bénin ont pour principaux cibles, des jeunes ayant une qualification acquise après une formation dans des établissements formels d'éducation et de formation professionnelle. Au Bénin, il existe des institutions créées et dont la mission est d'aider à la transition et à l'insertion professionnelle à travers les différents programmes et projets conduits<sup>6</sup>. Or, le secteur non formel d'apprentissage accueille de nombreux jeunes qui y vont pour apprendre un métier de l'artisanat. Cette catégorie de jeunes ne connaît généralement pas la phase de transition, au sens où C. Laflamme (1989) l'a développée. Ce dernier voit la transition comme la quête constante d'un emploi et cette quête ne finit qu'une fois que le jeune acquiert un emploi stabilisé. A contrario, la transition chez les jeunes artisans se manifeste non pas par la quête d'une formation complémentaire, d'un stage de préparation à l'emploi, etc. ; mais plutôt par la dynamique de mobilisation des ressources (matérielles et financières) nécessaires à leur insertion. Au niveau de cette catégorie de jeunes la transition et l'insertion professionnelle sont confondues, fusionnées de sorte qu'on ne perçoit pas une distinction étanche entre elles. Pour certains d'entre les jeunes qui disposent des ressources nécessaires, leur insertion sur le marché de travail est instantanée et immédiate, s'ils en ont tout au moins la volonté. C'est alors que nous avons opté d'analyser le processus d'insertion en réduisant les trois dimensions

---

<sup>6</sup> **Projet d'Appui à la mise en place des Business Promotion Center (BPC) en cours depuis 2013**

**Projet d'Appui au Développement des Initiatives Entrepreneuriales à la Base (PADIEB), lancé en 2013**

**Programme d'Appui à l'Autonomisation Socio-Economique des Jeunes et Femmes (PASEF), en 2010**

Programme d'appui à l'emploi salarié (PAES)

Partenariat décentralisé pour l'emploi (PaDE)

Programme d'appui à l'emploi indépendant (PAEI)

Programme de renforcement de capacités des demandeurs d'emploi (RCDE)

Programme de Diversification Agricole par la Valorisation des Vallées (PDAVV), démarré en 2009

Programme d'appui aux Jeunes et aux Micro, Petites et Moyennes Entreprise (PJPME), depuis 2008

de la catégorisation proposée par C. Laflamme (1989), à deux dimensions importantes : la formation professionnelle et l'intégration professionnelle ; notre souci étant d'élargir le champ d'analyse à des acteurs sociaux concernés par le besoin d'insertion professionnelle. On peut retenir que la dynamique de pallier à la question de l'inadéquation entre la formation et l'emploi peut être abordée en amont par « *la construction de l'offre de formation et de son évolution* » (B. Maïten, 2001, p. 37) et en aval, par la mise en place des structures efficaces jouant le rôle d'intermédiation entre les jeunes diplômés et le marché du travail.

En définitive, il est urgent d'engager de profondes réformes opérationnelles afin de ralentir le processus de désorganisation sociale qui est en cours à cause du déficit de l'emploi pour les jeunes diplômés. A ce propos, les constats de Y. Assogba (2011, p. 9) très actuels, sont évocateurs : « *Le diplôme est loin de constituer un gage pour accéder plus rapidement au plein statut d'adulte. La période de transition d'accès à un emploi rémunéré à celle de l'autonomie résidentielle, en passant par le mariage (ou la vie en couple) est plus longue pour ceux dont le niveau d'instruction est élevé* ».

## **CONCLUSION**

L'aide publique à l'insertion professionnelle est une initiative pertinente au regard du fort taux de jeunes qui sont au chômage ou dans le sous-emploi. Elle devrait offrir aux des avantages compétitifs sur le marché de l'emploi ou de pouvoir créer des entreprises. Cependant, l'on dénote des dysfonctionnements dans sa mise en œuvre ; lesquels dysfonctionnements nous autorisent à dire qu'il faut repenser le système d'insertion professionnelle pour le rendre plus efficace et durable.

## **REFERENCES**

1. Ahodékon Cossi Sessou Cyriaque., (2014). « Contribution à l'étude des possibilités de formation des jeunes déscolarisés au Bénin : cas de la ville de Porto-Novo », Annales de l'Université de Lomé, Tome XXXIV-1, série Lettres et Sciences humaines, ISSN

1016-9202, pp. 27-41.

2. AMEDOME Akou Ewoenam., 2013, *De la formation à l'insertion professionnelle des cadres de jeunesse formés en Andragogie, sortis de l'INJEPS entre 2008 et 2012*, Institut National de la Jeunesse de l'Education Physique et du Sport (INJEPS), Mémoire de Maîtrise, 75 p.

3. ASSOGBA Yao, 2011, « Insertion des jeunes exclus en Afrique », Université du Québec en Outaouais (UQO) Alliance de recherche université-communauté (ARUC-ISDC) Axe 1 Développement social Série : Recherches, numéro 39,

4. BABA-MOUSSA Abdel-Rahamane, 2006, « Problématique de la crise de l'éducation en Afrique francophone », Actes des Assises francophones de l'éducation et de la formation p. 237-248,

5. BABA-MOUSSA Abdel-Rahamane, 2003, « Associations de jeunesse au Bénin », Agora débats/jeunesses, 32, *Les jeunes et le racisme*. pp. 108-119. [http://www.persee.fr/doc/agora\\_1268-5666\\_2003\\_num\\_32\\_1\\_2100](http://www.persee.fr/doc/agora_1268-5666_2003_num_32_1_2100)

6. CARNOY Martin, 1977, Education et l'emploi: une étude critique, Organisation des Nations Unies pour l'Education la Science et la Culture, Institut International de Planification de l'Education, série Principes de la planification de l'éducation - 26, 106 p.

7. CAPOD ; dynamique du marché du travail au Bénin ; 2010

8. DJÈGUI Jérôme., 2015, Comment pallier à la question de l'inadéquation formation – emploi?, FONDATION FRIEDRICH EBERT, Programme Jeunes Leaders du Benin (JLB).

9. DUBAR Claude, 2001, « La construction sociale de l'insertion professionnelle ». Dossier Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion. Revue Éducation et Sociétés n° 7/2001/1. pp. 23-36.

10. DURKHEIM Emile, De la division du travail social, livre 1, les Classiques des sciences sociales, édition électronique, <http://www.classiques.uqac.ca>, 206 p.

11. GILBERT Suzane, 2007, Insertion professionnelle et migration des jeunes de la Région de Charlevoix, Département de Sociologie, Faculté des Sciences Sociales, Université Laval Québec, p. 234

12. HUANNOU Adrien., & GOMEZ Martin-Robert, 2009, *L'éducation au service du développement du Bénin*, CIPB, 113 p.

13. HENRI Jane, 1970, « Mutations sociales et éducation », in Balandier G. (dir), *Sociologie des mutations*, Paris, éditions

Anthropos, p. 283-290.

14. Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE), 2013 : Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin. Work4Youth Série de publication No 7, 83 p.

15. LAFLAMME Claude, 1989, « L'école, les nouvelles technologies et l'insertion professionnelle des jeunes », Revue des sciences de l'éducation, vol. 15, n° 2, 1989, p. 231-246.

16. MAÏTEN Bel, 2001, « Cadres institutionnels et rôle des organisations dans la construction de la formation professionnelle des jeunes ». Dossier Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion. Revue Éducation et Sociétés n° 7/2001/1 .pp. 37-50.

17. TROTTIER Claude, 2001, « La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes ». Dossier Entre éducation et travail : les acteurs de l'insertion. Revue Éducation et Sociétés n° 7/2001/1 pp. 5-22.

18. Vernières M., FOURCADE Bernard, Paul J.-J., 1994, « L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques ». Tiers-Monde, tome 35, n° 140, pp. 725-750. <http://www.persee.fr/doc/tiers>