

# *Comportement Des Acteurs Dans La Mise En Oeuvre De La Politique De L'emploi Au Benin*

## *[Behavior Of Actors In The Implementation Of Employment Policy In Benin]*

ADJIBI DATO Alexandrine Aline Ibidoun<sup>1</sup>, ABODOHOUI Alexis<sup>2</sup> and NOUATIN Guy Sourou<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Doctorante

École Supérieure Robert de Sorbon

Cotonou Bénin

adjiline@gmail.com

<sup>2</sup>Enseignant chercheur

Maître de Conférences – Agrégé des Sciences de Gestion

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Université de Parakou

Parakou – Bénin

abodohoui@gmail.com

<sup>3</sup>Enseignant chercheur

Professeur Titulaire des universités de CAMES

Faculté d'Agronomie

Université de Parakou

Parakou – Bénin

guy.nouain@fa-up.bj



**Abstract** – The effectiveness of a policy necessarily depends on the conditions of its implementation. The latter calls on the actors as well as the means available and the context and framework of implementation. This article aims to assess how the behavior of actors involved in the implementation influence the effectiveness of employment policies in Benin. A mixed approach based on multistage cluster sampling made it possible to survey 368 young graduates and interview 40 different actors. The theory of the strategic actor was used to analyze the behavior of the operational actors in charge of the implementation of the national employment policy. 51% of young people are unemployed or on internship and 49% of young people surveyed have a job. 44% of them get a job during the first year after graduation, the others between the 2nd and 7th year. The results obtained show that the behavior of actors, through their skills, their attitudes, their management of information, the constraints they face and the management of resources and the strategies used, have an influence on the effectiveness of policies employment in Benin, even if they are not responsible for job creation.

**Keywords** – Politics – Employment – Support - Actors - Young people.

**Resumé** - L'efficacité d'une politique passe nécessairement par les conditions de sa mise en œuvre. Cette dernière fait appel aussi bien aux acteurs qu'aux moyens disponibles et au contexte et cadre de mise en œuvre. Le présent article vise à apprécier comment le comportement des acteurs intervenant dans la mise en œuvre influencent – ils l'efficacité des politiques de l'emploi au Bénin. Une

approche mixte basée sur un échantillonnage en grappes à plusieurs degrés a permis d'enquêter 368 jeunes diplômés et d'interviewer 40 différents acteurs. La théorie de l'acteur stratégique a été utilisée pour l'analyse du comportement des acteurs opérationnels en charge de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi. 51% des jeunes sont sans emploi ou en stage et 49% des jeunes enquêtés ont un emploi. 44% de ceux-ci obtiennent un emploi durant la première année après le diplôme, les autres entre la 2<sup>e</sup> et la 7<sup>e</sup> année. Les résultats obtenus montrent que le comportement des acteurs, à travers leurs compétences, leurs attitudes, leur gestion de l'information, des contraintes auxquelles ils sont confrontés et la gestion des ressources et les stratégies utilisées, ont une influence sur l'efficacité des politiques de l'emploi au Bénin, même s'ils ne sont pas responsables de la création des emplois.

**Mots-clés :** Politique – Emploi – Accompagnement - Acteurs – Jeunes.

### I. INTRODUCTION

La question de l'emploi et en particulier de l'emploi des jeunes est une des préoccupations majeures du Bénin à l'instar des pays africains notamment ceux de l'Afrique de l'Ouest qui sont pour la plupart des pays en développement.

Le Bénin rencontre encore des difficultés à offrir suffisamment d'emplois pour résorber l'effectif sans cesse grandissant des chercheurs d'emploi et notamment des jeunes (19 416 diplômés en 2014 et 24647 diplômés en 2018) (MESRS, 2014 et 2018), malgré les différentes initiatives au niveau national, décentralisé et local. La promotion de l'emploi productif et décent y demeure un défi. En effet, au Bénin, le taux élevé de sous-emploi est de 72% contre un taux de chômage de 2.4% en 2018 (Sanga et Sobego, 2018).

Pour faire face à cette situation, il est élaboré périodiquement une politique nationale de l'emploi dont la mise en œuvre doit permettre de créer à terme une meilleure situation. Ainsi, le Ministère des petites et moyennes entreprises et de la Promotion de l'emploi (MPMEPE) dispose de deux directions générales qui sont des bras opérationnels du gouvernement pour mettre en œuvre cette Politique. La première est l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) créée en 2005, chargée de l'emploi salarié et des dispositions devant préparer les jeunes à y accéder. La deuxième, le Fonds National de Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes (FNPEEJ) créé en 2007 dans le but de faciliter l'accès des jeunes et des Micros, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) aux moyens et outils de production par le biais du crédit. Ce FNPEEJ a été transformé en 2020 en Agence de Développement de l'Entrepreneuriat des Jeunes (ADEJ), qui elle aussi a été par l'Agence de Développement de l'Enseignement technique (ADET).

Par ailleurs, plusieurs programmes ont été développés en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et mis en œuvre essentiellement par l'ANPE. On peut citer entre autres : le Programme d'Appui à l'Emploi Salarié (PAES), le Programme de Volontariat d'Expertise Professionnelle (PVEP), le Programme d'Appui à l'Auto-Emploi (PAEI), le Partenariat Décentralisé pour l'Emploi (PADE), le Programme d'Appui à la Prévention du Chômage par l'Orientatation (PAPCO) et le Programme Spécial d'Insertion dans l'Emploi (PSIE). Ces programmes ont eu pour objectif de réduire le taux de chômage, former les jeunes à l'activité professionnelle et favoriser leur employabilité en renforçant leurs capacités. Mais en termes de résultats de ces directions générales, on peut retenir que, de 2008 à 2017, les résultats attendus du FNPEEJ : 5000 emplois à raison de trois (03) emplois en moyenne par entreprise de jeunes financées, n'ont pas été atteints (MPMEPE, 2020).

Quant à l'ANPE, les statistiques révèlent que, sur la période 2006 à 2020, seulement 4,9% des chercheurs d'emplois accueillis à l'ANPE ont été insérés après l'orientation, le renforcement en techniques de recherche d'emploi et l'intermédiation auprès des entreprises<sup>1</sup>. Il en résulte la coexistence entre ce faible taux d'insertion des jeunes formés et la recherche insatisfaite des profils recherchés en ressources humaines par les entreprises de la place, due aux limites des programmes successifs déployés pour solutionner le problème de chômage des jeunes.

Ces constats amènent à se demander : comment les acteurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi s'y prennent-ils et comment améliorer la situation s'il y a lieu ? L'objectif de cet article est d'apprécier les comportements des acteurs dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Plus spécifiquement, il s'agit d'examiner l'influence des comportements de ces acteurs sur l'efficacité de la politique de l'emploi.

---

<sup>1</sup> Rapport annuel d'activités ANPE exercice 2020, (2021)

Les réponses à ces questions constituent l'utilité du présent article qui s'observe à travers, d'une part, une meilleure connaissance des différents acteurs et leur intervention dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi au Bénin, et d'autre part, les pistes d'une meilleure collaboration entre ces acteurs. La suite de l'article présente après la revue de littérature, la méthodologie, les principaux résultats et leur analyse, ensuite la discussion et enfin la conclusion avec les implications théoriques, les limites et perspectives de recherches.

### II. REVUE DE LITTÉRATURE

Selon Ortigues (1993), « le comportement est une manière d'agir, le genre de transformation qu'opère une chose dans un certain contexte ». Cette définition montre un lien entre celui qui agit et le système dans lequel s'exerce l'action. Cela signifie que « les êtres ou les groupes humains ne réagissent pas simplement à des stimuli extérieurs mais qu'ils le font en fonction de mécanismes correctifs d'autorégulation qui leur sont propres » (Daré, 2005).

Parlant des acteurs, les institutions politiques sont considérées comme « des acteurs à part entière » de la même manière que l'on traite les individus comme des acteurs (Mayntz et Scharpf, 2001). Ainsi, l'action publique en matière d'emploi fait intervenir trois catégories d'acteurs que sont : les services de l'Etat, les partenaires sociaux et les départements (Balzani, Beraud, Boulayoune, Divay, Eydoux, et Gouzien, 2008).

La politique quant à elle, peut se définir comme « l'ensemble des mesures mises en œuvre par les administrations publiques dans le but d'accroître l'emploi et de réduire le chômage » (Dimitra, 2014). Ainsi, on peut considérer qu'elle comprend l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en corriger les éventuels déséquilibres et/ou à limiter les effets néfastes de ces derniers (Barbier et Gautié, 1998). Cette définition fait référence aux interventions publiques qui visent à réduire les déséquilibres sur le marché du travail et celles qui visent à agir sur le niveau et la quantité de l'emploi (Freyssinet, 2011). Cette distinction permet de noter la différence entre les « politiques pour l'emploi » qui peuvent être déployées sur n'importe quel marché tandis que les « politiques de l'emploi » n'ont lieu que sur le marché du travail.

Nous retenons que la politique de l'emploi est d'une part, l'ensemble des mesures spécifiques prises par les gouvernants pour corriger les inégalités sur le marché du travail et d'autre part, la création des conditions favorables pour augmenter les opportunités pour les jeunes de trouver du travail de leur niveau et de leur compétence.

#### 2.1 Théorie de l'acteur stratégique

La théorie de l'acteur stratégique a été élaborée par Crozier et Friedberg au cours des années 1970. Elle repose sur le fait que (i) les acteurs ont chacun leurs enjeux propres et poursuivent des objectifs spécifiques donc différents ; (ii) un dysfonctionnement est la réponse à un enjeu non-dévoilé d'un des acteurs ; (iii) les acteurs mobilisent des ressources et tentent de contourner les contraintes pour atteindre leurs enjeux ; (iv) les acteurs fixent leur stratégie en fonction de ces ressources et contraintes, (Maname, 2022)

L'efficacité des politiques d'emploi des jeunes sera appréciée au regard du comportement des acteurs intervenant dans la mise en œuvre des projets et programmes exécutés. Pour ce faire, la théorie de l'acteur stratégique a été utilisée pour expliquer l'organisation et le comportement des différents acteurs intervenant dans la mise en œuvre des actions déclinées des politiques d'emploi, et en lien avec l'insertion professionnelle des jeunes.

#### 2.2 Formulation de l'Hypothèse

Plusieurs auteurs ont montré l'existence d'un lien entre le comportement des acteurs et la mise en œuvre des politiques publiques. En effet, Ridde (2011) a relevé que « le rôle des acteurs est central dans la mise en œuvre et l'appropriation d'un changement, et particulièrement lorsqu'il s'agit d'analyser l'application d'une politique publique. ». Allant dans le même sens, Brugha et Varvasovszky (2000) ont affirmé « qu'il faut reconnaître l'importance du rôle que jouent les acteurs sociaux dans la prise de décisions et la mise en œuvre des politiques ».

De même, après l'examen d'un dispositif de politique publique particulier mis en place par la Région Nord-Pas de Calais entre 1993 et 2002, Maillefert & Screnci, (2009) ont conclu que « L'examen des logiques d'action collective portées par les différents acteurs montre que la principale difficulté de mise en œuvre a reposé non pas sur les objectifs mêmes du programme, ... mais plutôt sur les registres d'action collective développés par les divers acteurs impliqués dans le dispositif, chaque acteur développant sa propre interprétation des objectifs, rendant le projet par là-même paradoxal dans sa mise en œuvre ». Il en résulte

donc que « les registres d'actions collectives diffèrent selon qu'il s'agit des acteurs régionaux ou des acteurs de la politique de l'emploi » Maillefert & Screnci, (2009).

Au regard des positions concordantes de ces acteurs, établissant un lien entre le comportement des acteurs et la mise en œuvre des politiques publiques, l'hypothèse selon laquelle, le comportement des acteurs chargés de la mise en œuvre influence l'efficacité de la politique nationale de l'emploi, a été formulée.

### III. MÉTHODOLOGIE

#### 3.1 Zone de recherche

La présente recherche a comme principale cible, les jeunes diplômés des formations professionnelles de l'Université d'Abomey-Calavi (UAC), âgés entre 18 et 34 ans ; et ayant obtenu leur diplôme dans la période de mise en œuvre de la politique de l'emploi soit entre 2012 et 2020. Ces établissements pour la plupart installés dans les communes d'Abomey-Calavi et de Cotonou, ont permis de retenir ces communes comme zone de recherche. Cette Université dispose de 21 Unités de Formation et de Recherche (UFR) et accueille en moyenne 75 015 jeunes par an (MESRS, 2021) venus de divers départements du Bénin.

#### 3.2. Variables de recherche

Les variables de l'hypothèse de cette recherche se présente dans le tableau ci-après :

Tableau 1. Présentation des variables et indicateurs

Variabes	Indicateurs
Variable indépendante : comportement des acteurs chargés de la mise en œuvre de la politique de l'emploi	Compétences des acteurs ; Attitudes des acteurs ; Gestion de l'information ; Contraintes, ressources et stratégies
Variable dépendante : Efficacité de la politique nationale de l'emploi	Le temps passé avant de trouver l'emploi

Source. ADJIBI DATO A. Aline 2022

Les deux variables de l'hypothèse sont qualitatives et justifient le choix du modèle de Régression Linéaire Multinomiale.

#### 3.3 Collecte et analyse de données

Après une exploration documentaire, une recherche quantitative et qualitative, auprès de quatre catégories d'acteurs a été faite. Le choix d'une recherche mixte est fondé sur l'intérêt de faire une analyse croisée selon le modèle de triangulation de Creswell, Ivankova & Stick, (2006), entre les informations collectées auprès des jeunes (recherche quantitative) et celles des autres acteurs (recherche qualitative). La recherche qualitative a ciblé : (i) les acteurs stratégiques qui sont les partenaires techniques et financier de l'Etat (PNUD, Banque mondiale) ; (ii) les acteurs opérationnels chargés de mettre en œuvre les politiques publiques (ANPE, Agence de Développement des Petites et Moyennes Entreprises, Communes) ; (iii) les acteurs de soutien contribuent par leurs actions à l'obtention des résultats des politiques sans avoir de pouvoir de les influencer (enseignants, employeurs et parents) ; et (iv) les bénéficiaires des actions mises en œuvre à travers ces politiques sont les jeunes.

La technique d'échantillonnage empirique à choix raisonnée a été utilisée pour cette recherche pour contourner la difficulté d'accès physique aux jeunes ciblés répartis dans tout le Bénin après l'obtention de leur diplôme. Les jeunes ont renseigné un questionnaire en ligne avec l'outil Kobocollect. La recherche qualitative a été faite avec la technique d'échantillonnage non probabiliste. La taille de l'échantillon est obtenue après saturation des informations recherchées. Une grille de lecture a été utilisée pour la recherche documentaire. Au total, 368 parmi les jeunes enquêtés en mars 2022 ont donné des réponses exploitables. 40 entretiens semi-structurés ont été faits au moyen de guides d'entretien en octobre 2021 et en mars 2022.

Les discours transcrits à partir des données qualitatives ont été analysés sous forme de verbatims pour identifier les facteurs expliquant le comportement des acteurs.

Pour l'analyse des données quantitatives, la variable : Le temps passé avant de trouver l'emploi, utilisée dans le cadre de l'hypothèse admet trois modalités et se présente comme suit :  $Y = \{0 \text{ Si Inférieur ou égal à } 1 \text{ an ; } 1 \text{ Si } 2 \text{ à } 3 \text{ ans ; } 1 \text{ Si } 4 \text{ ans et plus.}$

Cette variable ayant plus de deux modalités non hiérarchisées entre elles, nous avons opté pour le modèle logit multinomial indépendant. Ce modèle repose sur l'hypothèse d'Indépendance des Alternatives Non Pertinentes (IANP ou IIA en anglais pour Independence of Irrelevant Alternative) qui traduit le fait que le rapport de deux probabilités associées à deux événements différents est indépendant des autres événements. Dans ce modèle, les paramètres à estimer diffèrent selon les modalités de la variable dépendante. Mais, les variables explicatives sont les mêmes quelles que soient les modalités ; les modalités ne varient qu'avec les individus.

La formule de ce modèle de la façon suivante :

$\log \log (\pi(k)) = \log \log \left( \frac{P(Y=k)}{P(Y=0)} \right) = \alpha_{0,k} + \alpha_{1,k}X_1 + \alpha_{2,k}X_2 + \dots \dots \dots + \alpha_{p,k}X_p$  Avec  $p$  le nombre de variables indépendantes,  $k = 1, \dots \dots \dots, M - 1$  ;  $M$  étant le nombre de modalités de la variable dépendante et  $Y=0$  comme la modalité choisie comme référence.

Dans le cadre de notre étude, cette formule se réduit à :

$\log \log (\pi(k)) = \log \log \left( \frac{P(Y=k)}{P(Y=0)} \right) = \alpha_{0,k} + \alpha_{1,k}X_1 + \alpha_{2,k}X_2 + \dots \dots \dots \alpha_{10,k}X_p$  ;  $k \in \{1, 2\}$ , car notre variable dépendante a trois modalités avec la modalité « Inférieur ou égal à 1 an » ( $Y=0$ ) comme modalité de référence et les  $p$  variables indépendantes considérées dans le modèle. Cette analyse est effectuée avec le logiciel R version 4.1.2 à l'aide de la fonction *multinorm* du package *nnet*. Les fonctions du packages *gt\_summary* et de *GGally* ont été utilisées pour produire les tableaux et liés à ce modèle.

#### IV. RESULTATS : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

##### 4.1 Présentation des résultats

##### 4.1.1 Perception des acteurs sur le comportement des personnes chargées de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi

Les différents acteurs concernés par la politique nationale de l'emploi (PNE) interrogés, ont donné leur perception sur le comportement des acteurs en charge de la mise en œuvre de la politique.

Les jeunes interrogés qui ont été accueillis sur place pour être coachés ont déclaré avoir été satisfaits des compétences des conseillers à l'emploi de l'ANPE :

*« J'ai été bien servi et bien coaché ce jour sur les bonnes attitudes pour avoir un emploi... Les compétences ne sont pas mal même si elles sont à améliorer »* X1, mars 2022, Parakou.

*« C'est un service nécessaire. Ça m'a permis d'être en relation avec une entreprise ».* X2, mars 2022, Parakou.

Mais en ce qui concerne les attitudes des agents en charge de la mise en œuvre de la politique de l'emploi, vis-à-vis des jeunes accueillis et de la prestation des services offerts. Pour certains,

*« les critères de sélection des bénéficiaires et d'attribution des financements ne sont pas toujours respectés ... »* X3, octobre 2021, Cotonou.

D'autres déclarent que ces critères sont respectés :

*« Oui ! Bien sûr que les critères de sélection sont respectés »* X4, octobre 2021, Abomey-Calavi.

En ce qui concerne l'implication de la mairie, elle se limite à une collaboration de mise en relation entre l'ANPE et les jeunes. La question de compétences se pose aussi en termes de capacité à pérenniser les initiatives des partenaires pour l'insertion professionnelle des jeunes. C'est le point de vue de cet acteur stratégique :

*« ... problème de viabilité pour des initiatives prises dans les communes et dont la pérennisation n'est pas assurée par l'Etat. Exemple des Business Promotion Center mis en place par le PNUD. Ce sont des centres incubateurs pour le démarrage d'entreprise des jeunes ».* X5, octobre 2021, Cotonou.

Le rôle joué par les acteurs opérationnels porte essentiellement sur l'orientation et la mise en relation. En effet,

*« ...Au cours de l'orientation, nous mettons l'accent sur la personnalité du jeune. Nous les amenons à comprendre que pour trouver un emploi, il faut connaître ses atouts et les besoins du marché de l'emploi.... Nous offrons aussi des possibilités de reconversion ou de perfectionnement. Nous mettons aussi les jeunes en relation avec les entreprises... » X4, octobre 2021, Abomey-Calavi.*

Quant à la différence de traitement des usagers, les agents ont déclaré que :

*« .... L'ANPE donne la même chance à tous » X4, octobre 2021, Abomey-Calavi.*

La perception des acteurs sur la gestion de l'information révèle que la plupart des jeunes interrogés ont connu l'ANPE et le PSIE grâce aux réseaux sociaux, les sites de recherches d'emploi, mais seulement 50% d'entre eux ont un bureau de l'ANPE dans leur localité de résidence après les études (Parakou et Cotonou). Le service le plus utilisé par les jeunes est l'accès aux offres de stage et d'emploi. Les agents de l'ANPE même reconnaissent que :

*« ... le degré d'accessibilité est différent selon que le jeune est dans un milieu urbain ou rural, quand il n'y a pas d'électricité, le jeune n'a peut-être pas de téléphone android, et même s'il en a, il doit charger son téléphone 2 ou 3 fois par semaine » X4, octobre 2021.*

Quant aux contraintes, ressources et stratégies, les acteurs en charge de la mise en œuvre de la politique de l'emploi font face à des contraintes qui influencent leurs interventions et par conséquent les résultats de leurs actions. La mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi au niveau opérationnel se heurte à des réalités qui ne permettent pas de traduire la volonté en actes pertinents pour obtenir les impacts attendus. Les propos recueillis auprès des acteurs révèlent des contraintes de ressources financières et humaines. Ainsi, il nous a été confié que :

*« La difficulté c'est que nous sommes en nombre très infirme pour couvrir notre territoire. C'est une question de budget ». X4, octobre 2021, Abomey-Calavi.*

Les acteurs opérationnels sont donc contraints à des acrobaties, ce qui explique en partie les résultats des différents programmes mis en œuvre, comme l'indiquent les propos ci-après.

*« Ce n'est pas tous les programmes qui sont opérationnels, ... le ministère ne donne les moyens que sur le PAEI, les autres programmes sont mis en œuvre sur le reliquat de ce programme ... » X3 octobre 2021, Cotonou.*

Les partenaires techniques et financiers qui financent la mise en œuvre de la politique ne sont pas encouragés par l'absence de cofinancement de la part du Bénin dans la réalisation des projets. Ils évoquent également la faible synergie dans les actions en faveur de la promotion de l'emploi. C'est que reflètent les propos ci-après :

Au cours de la mise en œuvre de la politique de 2011 :

*« Il y a eu absence de synergie déjà au niveau le plus haut. Le PNUD a proposé des formules de synergie au gouvernement qui a lancé une étude et un choix est proposé au gouvernement pour une cohérence dans la promotion de l'emploi ». X3 octobre 2021, Cotonou.*

En ce qui concerne la collaboration entre l'ANPE et les communes,

*« (...) un cadre de collaboration formel avec l'ANPE n'est pas encore mis en place au niveau de chaque commune, maintenant, c'est la politique nationale de l'emploi même qui l'exige. » propos de X5, octobre 2021, Abomey-Calavi.*

Malgré ses contraintes en ressources, il y a des efforts dans le sens de l'amélioration de l'insertion des jeunes à travers de nouveaux programmes comme le Programme Spécial de l'Insertion à l'Emploi.

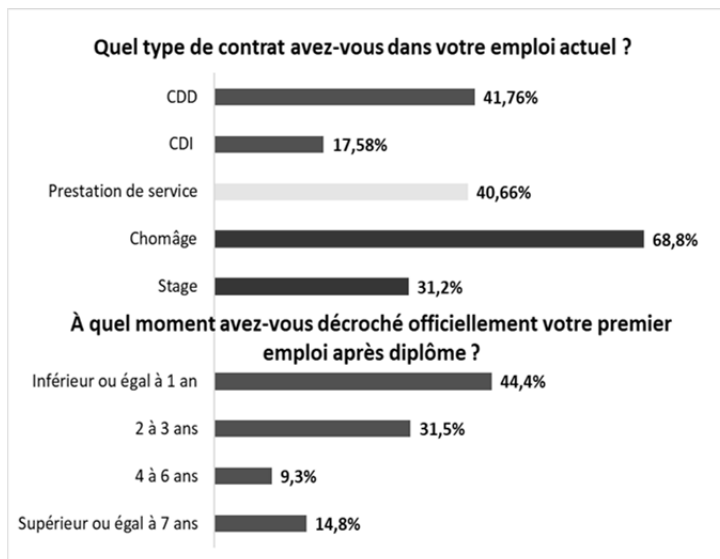
En ce qui concerne l'implication des acteurs et leur engagement pour l'amélioration de la situation, les partenaires restent sur leur faim. C'est ce témoignent les propos ci-après :

*« Le rôle du PNUD est de lancer le projet, renforcer techniquement et financièrement et se retirer. Bien que tout le processus se fait avec l'implication des acteurs béninois : les ministères, les collectivités locales, les ONG qui*

œuvrent dans l'emploi et les bénéficiaires, les autorités ne prennent pas leur responsabilité pour s'approprier les acquis et en assurer la pérennisation ...» X3, octobre 2021, Cotonou

#### 4.1.2 Situation professionnelle des jeunes enquêtés

Les résultats quantitatifs montrent que 51% des jeunes enquêtés n'ont pas d'emploi, 29% ont un emploi salarié et 20% sont en auto-emploi. Parmi les jeunes n'ayant pas d'emploi, 68,8% sont des chômeurs et 31,2% des stagiaires. Par ailleurs, les jeunes ayant soit un CDD ou un CDI, 44,4% ont décroché officiellement leur premier emploi après l'obtention de leur diplôme il y a au plus une année, 31,5% entre 2 et 3 ans ; 9,3% entre 4 et 6 ans et enfin 14,8% ont un contrat datant d'au moins 7 ans, (figure 1).



Source. Réalisé par l'auteur à partir des données d'enquête, 2022

FIGURE 1. SITUATION D'EMPLOI DES JEUNES

#### 4.1.3 Influence du comportement des acteurs sur l'efficacité de la politique de l'emploi

L'influence du comportement des acteurs chargés de la mise en œuvre de la politique de la politique nationale de l'emploi et l'efficacité de cette dernière a été faite à travers une régression du Modèle Logit Multinomiel. Cette régression a été faite avec 8 variables indépendantes ayant une liaison avec la variable dépendante.

Les résultats de la régression du Modèle Logit Multinomiel se résument dans le tableau N°2.

Tableau 2 : Résultats de l'analyse économétrique

Caractéristique	OR <sup>1</sup>	95% IC <sup>1</sup>	p-valeur	OR <sup>1</sup>	95% IC <sup>1</sup>	p-valeur
	2 à 3 ans			4 ans et plus		
Les personnes qui accompagnent à l'insertion professionnelle dans les dispositifs d'appui apportent un soutien important aux jeunes diplômés cherchant un emploi						0,054
D'accord	—	—		—	—	
Pas d'accord	0,62	0,18 – 2,17	0,5	0,24	0,07 – 0,79	0,019
Les structures d'emploi privilégient leurs relations personnelles, leurs connaissances en cas d'opportunités d'insertion professionnelle au détriment d'autres jeunes plus méritant						<0,001
D'accord	—	—		—	—	
Pas d'accord	0,08	0,02 – 0,30	<0,001	0,96	0,25 – 3,63	>0,9

Caractéristique	OR <sup>1</sup>	95% IC <sup>1</sup>	p-valeur	OR <sup>1</sup>	95% IC <sup>1</sup>	p-valeur
	2 à 3 ans			4 ans et plus		
Le personnel des communes ne s'intéresse pas aux activités de promotion de l'emploi						0,002
D'accord	—	—		—	—	
Pas d'accord	0,22	0,06 – 0,74	0,014	2,80	0,67 – 11,7	0,2
Les informations liées à l'accompagnement des jeunes à l'emploi sont mises à la disposition de tous les jeunes						0,039
D'accord	—	—		—	—	
Pas d'accord	7,84	1,32 – 46,7	0,024	1,49	0,39 – 5,66	0,6
Les jeunes promoteurs ne sont pas bien suivis après le financement de leur projet de création d'entreprise						0,041
D'accord	—	—		—	—	
Pas d'accord	3,51	0,85 – 14,5	0,083	4,67	1,17 – 18,6	0,029
La sélection des jeunes soutenus par les SPE ne respecte pas la stratégie définie						0,017
D'accord	—	—		—	—	
Pas d'accord	7,70	1,58 – 37,5	0,012	0,81	0,17 – 3,81	0,8
<sup>1</sup> OR = rapport de côtes, IC = intervalle de confiance						

**Source** : Réalisé par l'auteur à partir des données d'enquête, 2022

Les résultats de la régression sont affichés uniquement pour les modalités **2 à 3 ans** et **4 ans et plus** de la variable dépendante car la modalité **Inférieur ou égal à 1 an** a été choisie comme référence.

Tableau 3. Matrice de confusion

		Observations		
		Inférieur ou égal à 1 an	2 à 3 ans	4 ans et plus
Modèle estimé	Inférieur ou égal à 1 an	36	10	16
	2 à 3 ans	8	24	2
	4 ans et plus	4	0	8

**Source.** Réalisé par l'auteur à partir des données d'enquête, 2022

Qualité du modèle :  $(36 + 24 + 8) / 368 = 62\%$ . Parce que supérieur à 50%. Le modèle est donc acceptable.

#### 4.2 Analyse des résultats

Des propos recueillis auprès des personnes interrogées, il ressort que : (i) la principale difficulté de l'ANPE est au niveau des ressources financières. Il se pose une question de priorité et de stratégie de mise en œuvre des politiques publiques ; (ii) au niveau des communes, le mode de désignation de ses représentants dans la mise en œuvre des questions de l'emploi ne facilite pas l'effectivité de la collaboration et la continuité ; (iii) les partenaires déplorent l'absence d'une réelle implication des cadres des structures nationales et locales pour des réflexions qui permettent une mise en œuvre des politiques de façon neutre, mais engagée ; (iv) l'absence de cadre formel de collaboration entre les mairies, les antennes chargées des questions de



l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes ; (v) l'absence de l'implication réelle des cadres pour une mise en œuvre des politiques de façon efficace.

Des résultats de la régression du Modèle Logit Multinominal, on retient ce que :

- ✓ Au Bénin, les relations personnelles entre usagers et agents de l'ANPE ont d'effet sur l'insertion professionnelle de jeunes. En effet, selon les résultats de ce modèle, les jeunes qui ne partagent pas l'opinion selon laquelle : les structures d'emploi privilégient leurs relations personnelles, leurs connaissances en cas d'opportunités d'insertion professionnelle au détriment d'autres jeunes plus méritants, ont 0,96% de chances de trouver l'emploi au moins 4 années après l'obtention de leur diplôme. Ils ont 0,08% de chances de trouver l'emploi dans l'intervalle de 2 à 3 après l'obtention de leur diplôme. On peut donc affirmer que les jeunes qui comptent sur leurs relations avec les agents de l'ANPE trouvent plus vite l'emploi que ceux qui n'en ont pas.
- ✓ Les jeunes qui pensent que le personnel des communes s'intéresse aux activités de promotion de l'emploi ont 0,22% de chances de trouver de l'emploi dans l'intervalle de 2 à 3 ans après leur formation ; et ont 2,80% de chances d'accéder à un emploi, 4 ans (ou plus) après leur formation. Autrement dit, les jeunes qui comptent sur les opportunités d'emploi offertes par les agents des communes n'arrivent pas à vite s'insérer professionnellement. Ceci montre que l'implication des agents des communes dans la mise en œuvre de la politique d'emploi est faible et leurs actions ne portent pas encore leurs fruits.
- ✓ La mise à disposition des informations liées à l'emploi des jeunes influence leur insertion professionnelle. Ainsi, les jeunes qui n'épousent pas l'opinion selon laquelle, les informations liées à l'accompagnement des jeunes à l'emploi sont mises à la disposition de tous les jeunes, ont 7,84% de chances de décrocher un emploi 2 à 3 ans après la formation reçue et 1,49% de chances d'avoir un emploi 4 ans (ou plus) après la formation. En d'autres termes, les jeunes qui trouvent vite l'emploi (en moins de 3 ans après la formation) n'ont pas nécessairement bénéficié des informations mises à disposition par les SPE pour l'accompagnement des jeunes à l'emploi. On peut donc conclure que la gestion d'informations est aussi un facteur dans l'insertion professionnelle des jeunes.
- ✓ L'accompagnement des jeunes après le financement de leur projet est aussi déterminant dans l'insertion professionnelle des jeunes. Ainsi, au niveau de ce modèle, nous constatons que les jeunes bien suivis après le financement de leur projet de création d'entreprise ont 4,67% de chances d'avoir accès à un emploi 4 ans (ou plus) après leur diplôme et 3,51% de chances d'accéder à un emploi 2 à 3 ans après la formation. Ceci s'explique par le fait que l'installation des entreprises prend du temps et nécessite assez de suivi.
- ✓ Les jeunes ne partageant pas l'avis selon lequel « La sélection des jeunes soutenus par les SPE ne respecte pas la stratégie définie » ont très peu de chances (0,81%) de passer 4 ans ou plus avant de trouver un emploi et 7,70% de chances de passer 2 à 3 ans de temps avant d'accéder à un emploi. On peut donc dire que les jeunes qui ne comptent pas sur le processus de sélection pour l'emploi ont assez de chances de vite trouver l'emploi. Ceci montre encore que les actions mises en œuvre dans le cadre de la politique de l'emploi dans ces services ne sont pas efficaces.

De ces différentes analyses, nous retenons que les éléments dus aux comportements des acteurs influencent l'efficacité des politiques de l'emploi des jeunes. En effet, les relations personnelles, surtout avec les Services de Promotion de l'Emploi, la mise à disposition des informations liées à l'accompagnement à l'emploi et l'accompagnement des jeunes après financement favorise l'insertion professionnelle. Mais les activités de promotion de l'emploi dans les communes et le processus de sélection pour l'emploi le sont moins parce que celles-ci sont moins bien menées. Ceci nous amène à affirmer que les acteurs de la Promotion de l'Emploi contribuent à travers leurs comportements aux résultats obtenus de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi au Bénin.

### V. DISCUSSION

L'appréciation du comportement des acteurs dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi révèle que les comportements de ces acteurs impactent les résultats de l'accompagnement des jeunes dans leur insertion professionnelle. Ce comportement lié aux compétences, aux attitudes, à la gestion de l'information, ainsi qu'aux contraintes des ressources et des stratégies adoptées influence l'efficacité de la politique nationale de l'emploi.

En effet, les services de promotion de l'emploi étaient jusqu'à 2020 répartis entre plusieurs directions des ministères chargés de l'emploi et celui de la jeunesse et du sport. De même, les structures chargées de l'emploi salarié (ANPE) étaient différentes de celles chargées de l'auto-emploi ou la création d'emploi des jeunes (FNPEEJ). Ainsi, l'absence de synergie entre les différentes directions et ministères fait que chacune des structures fonctionnait avec sa stratégie selon ses moyens. Cette situation explique en partie le fait que : la sélection des jeunes soutenus par les services de promotion de l'emploi ne respecte pas la stratégie définie par la politique nationale de l'emploi, variable significative à l'analyse économétrique.

En ce qui concerne la disponibilité des services de l'ANPE, elle est seulement présente à travers 13 antennes pour les 77 communes sans des relais communaux fonctionnels jusqu'en 2021. Il en découle un problème d'accessibilité des jeunes à ces services. La stratégie d'accès à l'information en ligne ou par des réseaux sociaux adoptée par l'ANPE permet d'informer un grand nombre de jeunes sur l'existence de l'ANPE et de ses services.

De même, l'ANPE, principale structure opérationnelle d'appui à l'emploi salarié ne devrait pas se limiter à ses antennes et les plateformes en ligne pour l'accompagnement des jeunes à l'emploi. Elle ne pourra dans le meilleur des cas, pas avoir seule, les ressources humaines suffisantes pour coacher les milliers de jeunes qui arrivent chaque année sur le marché en quête d'emploi. Elle gagnerait à garder le rôle de coordination et à nouer des partenariats techniques pour couvrir le territoire et bien jouer son rôle afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de la politique nationale de l'emploi. C'est d'ailleurs ce qui est préconisé, par la Convention 181 de l'OIT de 1997, qui invite les structures publiques à confier la gestion opérationnelle de leurs activités à des structures privées capables d'offrir ce service, sur la base d'un protocole d'accord (Beuker, Gérard et Remy, 2015).

Par ailleurs, les jeunes sont d'accord avec la variable : les structures d'emploi privilégient leurs relations personnelles, leurs connaissances en cas d'opportunités d'insertion professionnelle au détriment d'autres jeunes plus méritants. Cette situation peut s'expliquer soit par le fait qu'il n'y a pas suffisamment d'opportunités d'emploi. Cela peut aussi être un sentiment dû à l'insatisfaction des usagers des services de l'ANPE. En effet, au-delà des moyens et outils d'accompagnement, il y a la confiance que le jeune accorde à son conseiller, agent de l'ANPE. Cette confiance dépend des compétences techniques de l'agent et de la capacité d'écoute (empathie) dont il fait preuve durant leurs échanges (Brun, Leymarie, Mbia et Nivolle, 2005).

Au total, les acteurs chargés de la mise en œuvre de la politique sur le plan opérationnel n'ont pas les ressources humaines et financières suffisantes pour le faire. Ce qui explique qu'ils adoptent des stratégies qui ne sont pas toujours adaptées : centralisation de l'accompagnement des jeunes de 77 communes toutes catégories confondues à 13 ou 14 antennes. Et malgré cette concentration, tous les services communiqués ne sont pas réellement offerts aux jeunes.

Lorsque les stratégies de mise en œuvre sont bonnes, c'est leur gestion qui pose parfois de problème. Elle n'est pas standardisée et se fait en fonction du partenaire. Cette gestion se traduit parfois par la non prise en compte de certaines étapes de l'accompagnement des jeunes promoteurs pour des résultats satisfaisants.

Le comportement de ces acteurs ainsi décrit, s'explique par la théorie de l'acteur stratégique (Crozier et Friedberg, 1977). En effet, comme l'indique cette théorie, le comportement des différents acteurs intervenant dans la mise en œuvre des actions déclinées des politiques d'emploi est guidé par des objectifs qui ne sont pas toujours connus de tous les autres acteurs. Ainsi, la décision prise par un décideur dans la gestion d'une organisation est le fruit d'un raisonnement rationnel qui lui permet de retenir une solution la plus satisfaisante possible pouvant lui permettre d'atteindre son niveau d'aspiration (Friedberg, 2011).

Par conséquent, dans le cas de l'accompagnement des jeunes pour leur insertion, les dirigeants sont liés par des jeux de pouvoirs qui déterminent leur comportement et par conséquent leur décision quant aux stratégies de mise en œuvre de la politique.

Au regard des résultats quantitatifs et qualitatifs, il ressort que le comportement des acteurs chargés de la mise en œuvre, impacte les résultats de l'accompagnement des jeunes dans leur insertion professionnelle. Ce comportement lié aux compétences, aux attitudes, à la gestion de l'information, ainsi que les contraintes des ressources et des stratégies adoptées influence l'efficacité de la politique nationale de l'emploi.

Les résultats de notre recherche rejoignent dans une certaine mesure ceux de Brun et al, (2005). En effet, et en se limitant aux éléments conformes aux deux contextes, les structures publiques chargées de l'accompagnement des jeunes dans leur insertion professionnelle n'ont pas toutes les compétences internes pour assumer leurs rôles. Ce qui les amène à externaliser une partie des services. Malgré cela, les conseillers en emploi, en contact direct avec les jeunes, ont généralement du mal à satisfaire plusieurs usagers. Quant à l'implication des collectivités locales dans les questions de l'emploi des jeunes, nos résultats ne sont pas

conformes à ceux de Brun et al. (2005) à cause du fait que jusqu'en 2020, l'implication des collectivités locales en tant qu'acteurs de mise en œuvre de la politique de l'emploi, était très limitée. Mais la mise en œuvre de la politique nationale 2020 devrait permettre aux communes de mieux s'impliquer pour avoir de bonnes relations entre les collectivités territoriales et les Missions Locales.

Nos résultats rejoignent également ceux de Kane et al. (2019) qui ont conclu que « le passage par un programme d'accompagnement améliore certes l'employabilité des jeunes ; mais n'a pas permis de promouvoir suffisamment leur auto-emploi » dans la mesure où l'appui à l'auto emploi manque de soutien suffisant comme le suivi. Ces résultats sont aussi conformes à ceux de Badan, Bonvin et Moachon, (2004). En effet, selon eux, « les conséquences de la mise en œuvre des ... services de l'emploi ont amené à la conclusion selon laquelle : la marge de manœuvre des acteurs locaux est largement déterminée par des contraintes budgétaires et de résultats fixés par le gouvernement central et par les besoins du marché local d'emploi » (Badan et al, 2004). Cette affirmation justifie le fait que l'accès aux offres d'emploi en ligne ne suffit pas et des rencontres physiques entre le jeune et le conseiller est parfois nécessaire. En effet, « ... les personnes au chômage peuvent exprimer leurs aspirations, mais c'est à leur conseiller de décider quel programme correspond le mieux à leur formation, à leur parcours professionnel ainsi qu'aux besoins du marché du travail local » (Badan et al, 2004). Ainsi, 14 antennes pour 77 communes ne permettent pas un accompagnement satisfaisant des chercheurs d'emploi. Ce nombre limité des antennes est d'ailleurs lié essentiellement aux contraintes budgétaires.

Par ailleurs, l'influence du comportement des acteurs dans la mise en œuvre des politiques publiques a été également relevé dans les résultats de Capo-Chichi, Barogui, Sopoh, Johnson, & Kpadonou, (2019) qui ont montré que malgré l'existence de loi et d'engagement internationaux pour soutenir les personnes à mobilité réduite, facilitant leur accès à l'emploi et l'accès physique dans des bâtiments administratifs, les acteurs chargés de mettre en œuvre ces lois et conventions, bien qu'informés, n'en ont rien fait. Ils influencent donc par leur comportement la jouissance des droits de ces personnes à mobilité réduite

Au-delà de ces résultats, il importe de souligner que les structures d'accompagnement des jeunes ne créent pas l'emploi. Donc les programmes mis en œuvre par les services de promotion de l'emploi ne peuvent aboutir à réduire le taux de chômage et de sous-emploi que si les conditions sont créées par l'Etat pour que les entreprises s'installent et se développent dans le pays. L'atteinte des objectifs des structures d'accompagnement ne peut s'obtenir uniquement par les compétences et les attitudes des conseillers à l'emploi. C'est d'ailleurs ce qui justifie les hypothèses critiques posées pour les deux premiers objectifs de la Politique nationale de l'emploi de 2011 que sont « climat propice aux affaires et niveau accru des investissements productifs » (MCMEJF, 2011).

Enfin, en dehors des services publics de promotion de l'emploi, il y a plusieurs structures privées qui contribuent à l'atteinte des objectifs de la politique nationale de l'emploi en accompagnant les jeunes dans l'orientation, la mise en relation, la reconversion et l'appui à la création et au développement d'entreprise. On peut citer d'une part les ONG Centre de développement économique Local (CDEL) et BOUGE, et d'autre part, les cabinets privés tels que : CESAM, Jaguar, Institut Phénix, etc. ce qui justifie la réflexion de Jean Coussy, pour lequel les politiques publiques doivent revenir à la construction d'un cadre de plus en plus complexe de relations entre les secteurs privé et public (Gabas, 2003).

## VI. CONCLUSION

La réussite de toute politique passe nécessairement par la qualité de sa mise en œuvre. Cette dernière fait appel aussi bien aux acteurs qu'aux conditions de mise en œuvre. Cet article a permis d'apprécier comment le comportement des acteurs chargés de la mise en œuvre, influence l'efficacité des politiques de l'emploi au Bénin en se basant sur les diplômés des formations professionnelles et la théorie de l'acteur stratégique.

Les variables significatives issues de l'analyse économétrique confirment une influence du comportement des acteurs, à travers leurs compétences, leurs attitudes, leur gestion de l'information, des contraintes auxquelles ils sont confrontés et la gestion des ressources et les stratégies utilisées, sur l'efficacité des politiques de l'emploi au Bénin. De même, les perceptions recueillies dans le cadre de l'analyse qualitative confirment-elles l'influence des comportements des acteurs chargés de la mise en œuvre de la politique de l'emploi sur son efficacité. Par conséquent, nous pouvons conclure que l'hypothèse selon laquelle les comportements des acteurs dans la mise en œuvre influencent l'efficacité des politiques de l'emploi au Bénin, a été confirmée.

En dehors des acteurs publics, les acteurs privés aussi contribuent par leurs actions à l'insertion des jeunes à l'emploi et à la création d'entreprise. Ils jouent ensemble un rôle important et influencent l'atteinte des objectifs de la politique nationale de

l'emploi. Mais le comportement de ces acteurs dépend des disponibilités budgétaires et des conditions de l'environnement économique du pays.

Pour une meilleure efficacité de la politique nationale de l'emploi, il sera donc nécessaire que les dirigeants du secteur public (i) accordent une priorité au secteur de l'emploi en dotant les institutions des moyens humains et financiers nécessaires pour assumer leur mission, (ii) créent les conditions pour un environnement économique favorable à la création et au développement d'entreprise, et une fiscalité qui encourage les investissements productifs, (iii) encouragent la collaboration entre les deux catégories d'acteurs dans un partenariat public-privé basé sur le respect et la transparence. Enfin, que le Réseau National de la société civile pour l'Entrepreneuriat et l'Emploi des Jeunes (RENEJ) assure la veille pour amener le pouvoir public à mieux impliquer le secteur privé et à fournir les moyens nécessaires pour une meilleure efficacité de la politique nationale de l'emploi.

En termes d'apport théorique, il se dégage que l'efficacité de la politique de l'emploi dépend fortement des conditions d'exercices des acteurs opérationnels et de celle de l'environnement économique du pays. Par conséquent, l'atteinte des objectifs de la politique de l'emploi, donc son efficacité est surtout conditionnée par la capacité du pays à créer un environnement économique favorable à la création et au développement des entreprises qui recrutent.

Une des limites de cette recherche est qu'elle a ciblé uniquement les structures publiques alors que les structures privées jouent également un rôle important dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi. En termes de perspectives, une évaluation de la collaboration entre les structures publiques et les structures privées dans l'accompagnement des jeunes en lien avec la politique nationale de l'emploi permettra d'identifier des solutions spécifiques et la contribution de chaque catégorie d'acteurs à l'efficacité de la politique nationale de l'emploi au Bénin.

### RÉFÉRENCES

- [1] Badan, P., Bonvin, J. M., & Moachon, E. (2004). « Le rôle des acteurs locaux dans les nouvelles politiques de l'emploi ». *Swiss journal of sociology*, 30(3), 381-396.
- [2] Balzani, B., Beraud, M., Boulayoune, A., Divay, S., Eydoux, A., & Gouzien, A. (2008). *L'accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques*. Hal, France
- [3] Barbier, J. C., & Gautié, J. (1998). *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*. Cahiers du Centre d'études de l'emploi, (37). Presses universitaires de France, Paris
- [4] Brugha, R., & Varvasovszky, Z. (2000). Stakeholder analysis: a review. *Health policy and planning*, 15(3), 239-246.
- [5] Brun, F., Leymarie, C., & Mbla, E. (2005). *Difficultés d'emploi, Santé et Insertion sociale*. Document d'études, (106). Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, France
- [6] Capo-Chichi, S. J. M., Barogui, Y. T., Sopoh, G. E., Johnson, R. C., & Kpadonou, G. T. (2019) ANALYSE SITUATIONNELLE DE L'ACCESSIBILITE PHYSIQUE, DE L'ACCES A L'EMPLOI ET AUX SERVICES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP MOTEUR DANS LA VILLE DE COTONOU, BENIN. *Les Cahiers du CBRST*, 47.
- [7] Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*, éditions du Seuil. Paris.
- [8] Daré, W. S. (2005). *Comportements des acteurs dans le jeu et dans la réalité : indépendance ou correspondance ? Analyse sociologique de l'utilisation de jeux de rôles en aide à la concertation (Doctoral dissertation)* ENGREF, Paris.
- [9] Dimitra, P. (2014). « LE RÔLE GRANDISSANT DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ». *Revue Européenne du Droit Social*, (03 (24)), 142-161.
- [10] Freyssinet, J. (2011). *Négociations interprofessionnelles et crise économique*. *La Revue de l'IRES*, (2), 33-67.
- [11] Friedberg, E. (2011). « Rationalité et analyse des organisations ». *Idées économiques et sociales*, 165(3), 15-23.
- [12] Gabas, J. J. (2003). « Acteurs et politiques publiques ». *Mondes en développement*, (4), 33-47.
- [13] Ivankova, N. V., Creswell, J. W., & Stick, S. L. (2006). Using mixed-methods sequential explanatory design: From theory to practice. *Field methods*, 18(1), 3-20.

- [14] Kane, A., Barry, I., Marone, M., Ndoye, M. L., Thiongane, M., Seck, A., & Dogbe, A. K. (2019). Évaluation d'impact des programmes de promotion de l'emploi des jeunes au Sénégal : cas de la convention nationale état-employeurs (CNEE), UCAD Dakar
- [15] Maillefert, M., & Screnci, N. (2009). « Politique publique et action collective territoriale. Une analyse de la politique environnement-emploi de la Région Nord-Pas de Calais ». Développement durable et territoires. Économie, géographie, politique, droit, sociologie.
- [16] MANAME, F. Z. (2022). Le management territorial au Maroc, entre l'administratif et le politique. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 3(6-1), 182-197.
- [17] Mayntz, R., & Scharpf, F. W. (2001). « L'institutionnalisme centré sur les acteurs ». *Politix*, 14(55), 95-123.
- [18] Ministère Chargé de la Microfinance, de l'Emploi des Jeunes et des Femmes : MMEJF, (2011). Politique nationale de l'emploi, PNUD
- [19] Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (2014, 2018) Annuaire statistique 2014, 2018 <https://enseignementsuperieur.gouv.bj> consulté le 04 décembre 2022
- [20] Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (2021) Statistiques UAC 2021 <https://enseignementsuperieur.gouv.bj> consulté le 12 /07/2022
- [21] Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi : MPMEPE, (2020) Evaluation du FNPEEJ 2020 <https://adej.bj>, consulté le (10/01/2021)
- [22] Ortigues, E. 1993. « Sciences humaines ». *Encyclopaedia Universalis*, vol. Corpus 20, pp. 735-740
- [23] Remy, C., Gérard, J., & Beuker, L. (2015, February). « La pérennisation des partenariats publics-privés dans le champ de l'emploi : entre application, interprétation et ajustement du cadre réglementaire ». In 6ème Congrès des associations francophones de science politique. Discipline (s) et indisciplines (s).
- [24] Ridde, V. (2011). Politiques publiques de santé, logiques d'acteurs et ordre négocié au Burkina Faso. *Cahiers d'études africaines*, (201), 115-143.
- [25] Sanga, D., & Sebege, M. (2018). Croissance économique dans la zone de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest : soutenabilité, durabilité et inclusivité. *Africa Development*, 43(2), 1-34.