



Notes d'analyses pour l'action N°01

Comprendre le gap de l'employabilité des jeunes diplômés au Bénin pour agir

2025



Copyright

© 2025 ABED ONG. Tous droits réservés.

Aucune partie de ce document ne peut être reproduite ou diffusée sans l'autorisation écrite préalable d'ABED ONG.

Titre complet

Notes d'analyses pour l'action N°01 : Comprendre le gap de l'employabilité des jeunes diplômés au Bénin pour agir, 2025

Auteurs

Adrien Aga DOGO, Barikis YESSOUFOU, Ifèdé-Olla TCHICHE

Citation recommandée

Dogo, A. A., Yessoufou, B., & Tchiche, I-O. (2025). *Notes d'analyses pour l'action N°01 : Comprendre le gap de l'employabilité des jeunes diplômés au Bénin pour agir*. ABED ONG.

Résumé

Le marché de l'emploi des jeunes diplômés au Bénin fait face à un paradoxe : le chômage officiel est faible (1,4 %), mais le sous-emploi est très élevé (72 %), révélant un déficit structurel majeur d'employabilité. L'analyse conduite par ABED-ONG dans le cadre du projet pilote D'croch montre que 99 % des jeunes diplômés manquent de compétences techniques et professionnelles clés ainsi que d'orientation professionnelle. Ces lacunes limitent leur capacité à accéder à des emplois décents et à saisir les opportunités économiques offertes par le pays et la sous-région.

La méthodologie utilisée combine une revue de littérature rapide, une enquête quantitative en ligne auprès de 263 jeunes, et sept focus groups impliquant 151 jeunes répartis du Nord au Sud du pays. Les résultats confirment un déficit généralisé en savoir-faire, savoir-être, compétences numériques et ainsi qu'un manque de vision professionnelle et d'accompagnement.

Le projet pilote a permis de dégager des évidences essentielles pour l'action: les jeunes ont du potentiel mais nécessitent orientation, formation pratique, coaching et encadrement, ainsi qu'une meilleure information sur le marché du travail et les opportunités sectorielles.

Les bailleurs et décideurs ont ainsi une opportunité stratégique de contribuer directement à l'amélioration de l'employabilité et de l'accès aux emplois décents et au renforcement de la transition école-travail, en appui aux objectifs de l'ODD 8 et de la Politique Nationale de l'Emploi 2020-2025.

Messages clés

1. Gap d'employabilité majeur : 99 % des jeunes diplômés manquent de compétences techniques et professionnelles clés.
2. Sous-emploi massif : 72 % des jeunes travaillent dans des emplois précaires malgré un faible taux de chômage officiel (1,4 %).
3. Potentiel non exploité : Les jeunes disposent de capacités mais manquent de vision, d'accompagnement et de confiance.
4. Importance du capital social : Orientation, coaching, réseaux et expériences pratiques sont essentiels pour améliorer l'employabilité.
5. Pistes d'action concrètes : Formation ciblée, compétences numériques et comportementales, stages, apprentissage.
6. Opportunité stratégique pour les bailleurs : Investir dans ces actions permet d'atteindre les objectifs de l'ODD 8 et de la PNE, tout en renforçant la productivité et l'insertion professionnelle des jeunes.

Contexte et problématique

Au Bénin, la question de l'employabilité des jeunes se situe au carrefour des enjeux du développement économique, de la cohésion sociale et du travail décent. Le pays s'est engagé, à travers l'ODD 8, à promouvoir une croissance soutenue, inclusive et durable, un emploi productif et un travail décent pour tous, en accordant une attention spécifique aux jeunes, particulièrement vulnérables aux situations de chômage et de sous-emploi. La Politique Nationale de l'Emploi (PNE 2020–2025) s'inscrit dans cette perspective. Sa vision à l'horizon 2025 est que « la majorité des Béninois en âge de travailler dispose d'un emploi susceptible de lui procurer un revenu permettant de satisfaire ses besoins vitaux et son bien-être intégral »^[1]. Pour atteindre cet objectif ambitieux, la PNE identifie cinq axes stratégiques, dont le premier, et l'un des plus critiques, consiste à améliorer l'employabilité des finissants du système éducatif.

Ce choix reflète la reconnaissance par l'État que l'emploi des jeunes ne se résume pas à la disponibilité d'opportunités économiques : il dépend d'abord de la capacité des jeunes à se préparer, s'adapter et rester employables dans un marché du travail en constante mutation. Selon la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT, année de référence), l'employabilité ne se limite pas à obtenir un emploi, mais désigne la capacité d'une personne à rester pertinente et employable tout au long de sa vie professionnelle, grâce à la combinaison de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) et au soutien de politiques favorisant le travail décent. Cette définition recentre l'attention sur la qualité du capital humain et sur la fluidité de la transition école–travail.^[2]

Le Bénin fait face à une dynamique démographique forte : plus de 60 % de sa population a moins de 25 ans. Chaque année, des milliers de jeunes diplômés arrivent sur le marché du travail, mais une grande partie d'entre eux peine à s'insérer durablement. Le taux de chômage s'élève à 2,3% et se concentre chez les jeunes urbains ayant suivi une éducation secondaire ou supérieure. Les jeunes âgés de 15 à 34 ans ayant suivi un cursus d'enseignement supérieur sont les plus touchés avec un taux de chômage de 16%. Par ailleurs, 72% des actifs sont en situation de sous-emploi.^[3] Ces défis ne relèvent pas uniquement des jeunes : ils traduisent des faiblesses systémiques dans l'articulation entre l'éducation, la formation professionnelle, les entreprises et les politiques publiques.

[1] Politique nationale de l'emploi 2020–2025, Gouvernement du Bénin, Cotonou, Bénin, 58p.

[2] BIT, 2004, paragr. 1.2 d

[3] Enquête EMICoV 2015

Contexte et problématique



La PNE 2020–2025 identifie clairement que le premier déterminant du chômage et du sous-emploi des jeunes au Bénin est le déficit d'employabilité. Ce constat repose sur trois éléments structurants : un gap de compétences généralisé, une transition école–travail difficile et non accompagnée et un marché du travail trop exigeant pour des jeunes peu préparés. Les compétences clés pour l'employabilité complètent et renforcent les compétences acquises dans le cadre de l'éducation de base, les compétences techniques nécessaires à l'accomplissement de tâches spécifiques et les qualités personnelles comme l'honnêteté, la fiabilité, la ponctualité et la loyauté.[4]

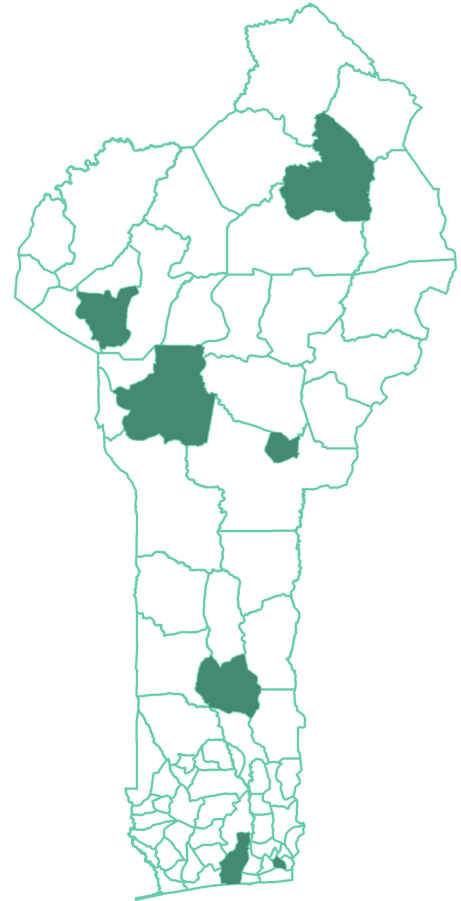
Dans ce contexte, les initiatives innovantes et éprouvées sur le terrain, capables de renforcer les compétences des jeunes et d'accélérer leur insertion professionnelle, représentent un espace stratégique d'investissement pour les bailleurs et institutions intervenant dans l'emploi des jeunes. Pour répondre à ces enjeux, ABED–ONG, à travers son Programme de Formation et d'Insertion Professionnelle des Jeunes, a développé une connaissance directe des défis d'employabilité rencontrés par les jeunes diplômés au Bénin.

La présente Note d'Analyse pour l'Action (NAA) a pour objectif de partager les enseignements issus de ces expériences de terrain, de mettre en évidence les principaux déterminants du déficit d'employabilité et de proposer des pistes d'action réalistes aux décideurs publics et partenaires techniques et financiers. Elle constitue ainsi un outil d'aide à la décision, destiné à orienter et renforcer les initiatives visant l'amélioration durable de l'employabilité des jeunes au Bénin.

[4] OIT, 2015. Développement des compétences pour l'emploi: Note d'orientation pour les politiques. Bureau international du Travail 4, route des Morillons CH-1211 Genève 22, Suisse www.ilo.org/skills 8p.

Démarche méthodologique

Pour analyser le gap de l'employabilité des jeunes diplômés au Bénin, une approche mixte a été mobilisée, combinant des données quantitatives et qualitatives. Dans un premier temps, une revue de littérature rapide a permis de recenser les études, cadres stratégiques nationaux et références de l'OIT/BIT relatifs à l'employabilité et à la transition école-travail. Ensuite, une enquête quantitative en ligne a été conduite auprès de 263 jeunes chercheurs d'emploi, afin de recueillir leurs perceptions, leurs difficultés et leurs besoins en matière d'insertion professionnelle. En complément, sept Focus Group Discussions (FGD) ont été réalisés au cours des Bootcamps employabilité avec 151 jeunes répartis dans 07 communes du Bénin : Parakou, Dassa-Zoumè, Abomey-Calavi, Porto-Novo, Djougou, Natitingou et Kandi. L'analyse descriptive des données de l'enquête, combinée à la synthèse thématique des échanges qualitatifs, a permis d'identifier, de comprendre et de trianguler les gaps majeurs qui freinent aujourd'hui l'employabilité des jeunes diplômés dans le pays.



Evidences et données

Nature du “Gap” d’employabilité des jeunes diplômés au Bénin

Les constats issus de l’enquête quantitative et des focus groups mettent en évidence un déficit d’employabilité extrêmement marqué chez les jeunes diplômés chercheurs d’emploi. En se référant à la conception de l’employabilité selon l’OIT comme combinaison de savoirs généraux, compétences techniques, savoir-être et capital social, les données collectées révèlent que 99 % des jeunes interrogés déclarent ne pas disposer des compétences techniques et professionnelles clés nécessaires pour accéder durablement à un emploi décent.

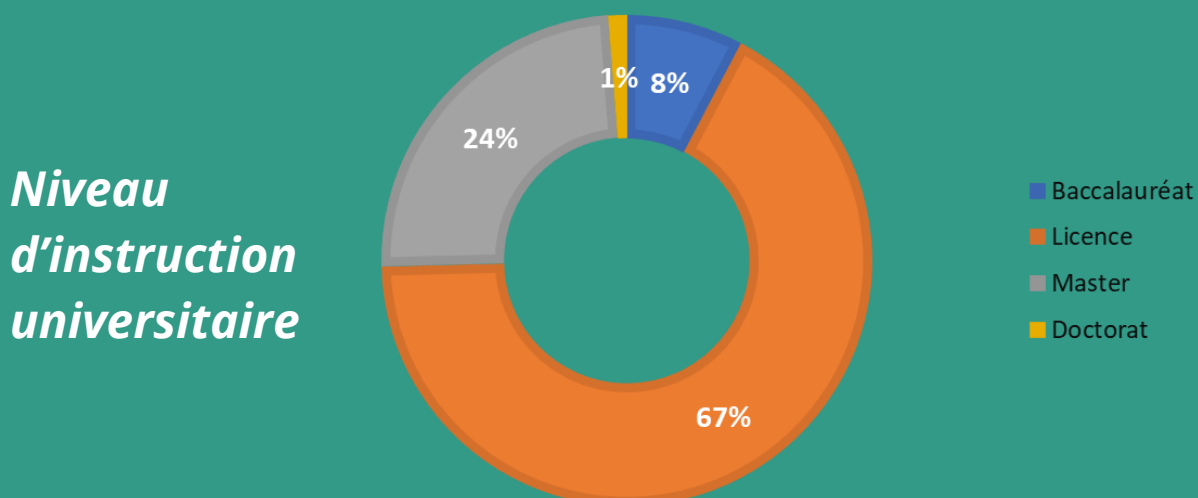
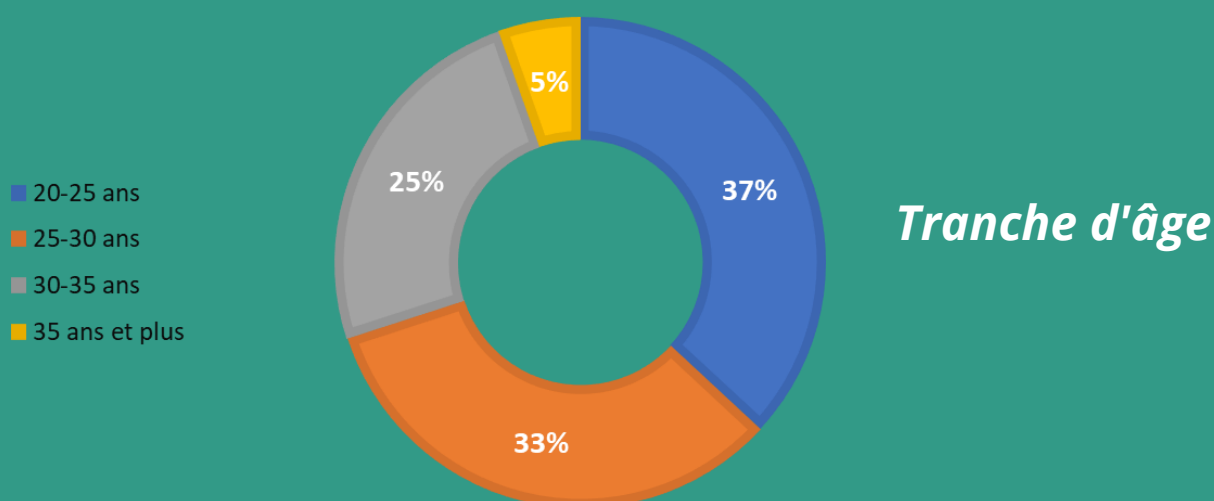
En effet, les jeunes expriment massivement un manque de maîtrise des des compétences spécialisées, les connaissances ou le savoir-faire techniques nécessaires pour exécuter des tâches spécifiques dans un domaine de métier professionnel. De nombreux participants aux focus groups déclarent avoir « un diplôme, mais pas la compétence opérationnelle attendue », ce qui les rend non compétitifs face aux exigences des employeurs, même pour des postes de niveau débutant. Par ailleurs, les jeunes rencontrés manquent également, dans des proportions très élevées, de compétences professionnelles fondamentales (core skills), indispensables pour entrer, rester et progresser dans l’emploi. Les lacunes les plus fréquentes concernent : l’aptitude à s’auto-former et s’adapter, la communication professionnelle (orales, écrites, mails, présentation), la capacité à résoudre des problèmes de manière autonome ; la gestion personnelle du travail (organisation, rigueur, respect des délais), la créativité et la prise d’initiative, la maîtrise des outils numériques de base (Word, Excel, recherche Internet, etc.) ;

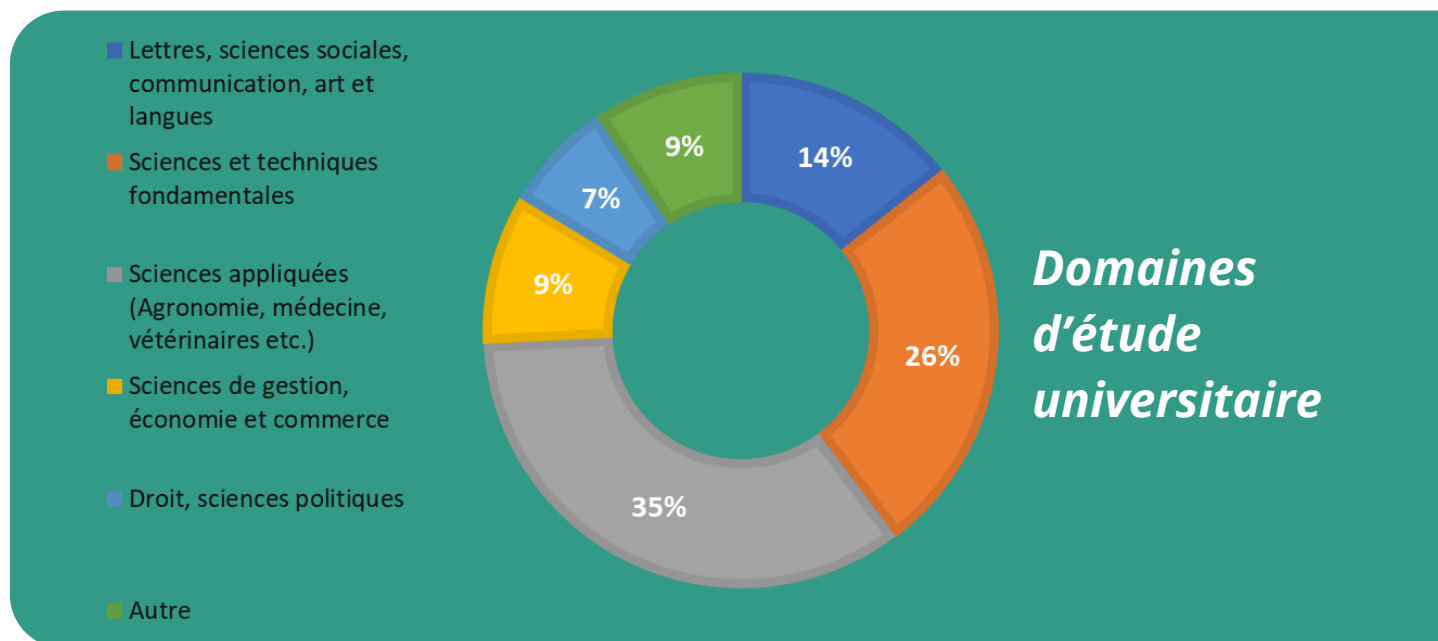
Ces lacunes identifiées expliquent très largement le paradoxe statistique du marché du travail béninois avec un taux de chômage faible (2,3 %) mais un taux de sous-emploi extrêmement élevé (72 %). Autrement dit, les jeunes finissent par « occuper quelque chose » mais très rarement un emploi décent, productif, ou offrant un revenu stable. Les évidences recueillies montrent que la difficulté n’est pas tant de trouver une activité, mais d’être employable pour accéder à un emploi digne, stable et aligné avec son niveau de formation.



Profil type des jeunes diplômés chercheur d'emploi

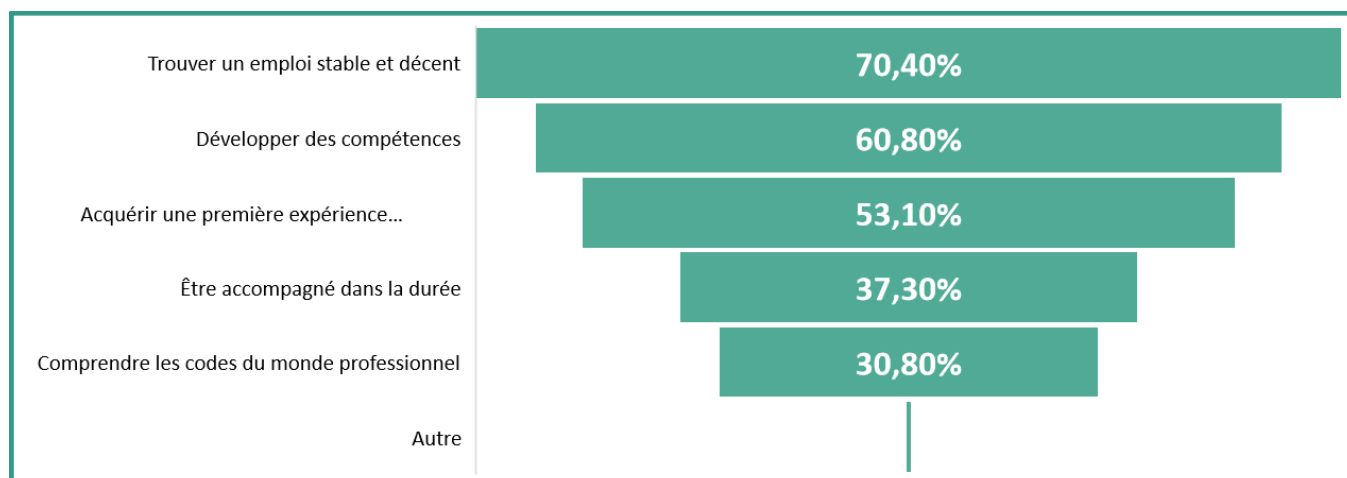
Une enquête réalisée auprès de plus de 260 jeunes diplômés en quête d'emploi professionnel en 2025 dans 15 pays d'Afrique francophone a révélé le profil type des jeunes diplômés, leurs aspirations et les obstacles qu'ils rencontrent dans l'accès à l'emploi. Les jeunes diplômés en quête d'emploi en Afrique francophone sont majoritairement (70%) âgés de 20 à 30 ans, détenant au moins une licence dans les domaines des sciences de gestion et économie, appliquées et sociales.





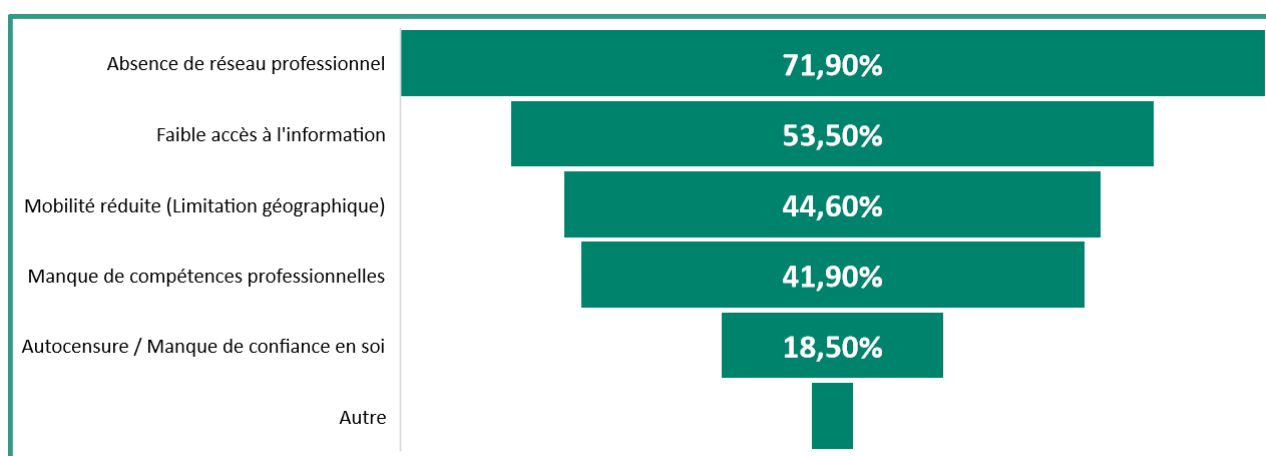
Aspiration des jeunes chercheurs d'emploi

Leur principales aspirations sont entre autres de trouver un emploi décent et stable (70,4%), de développer des compétences valorisables (60,8%) et d'accéder à une première expérience professionnelle (53,1%).



Obstacles perçus

Les jeunes chercheurs d'emploi font face à de nombreux obstacles dans la quête de leur aspiration. Il s'agit principalement d'absence de réseau professionnel selon 71,90% des enquêtés, du faible accès à l'information (53,5%) et du manque de compétences professionnelles et de la mobilité réduite pour plus de 41,90%. D'autres facteurs complètent cette liste (voir figure et tableau).



Analyse et enseignement tirés du terrain de la phase pilote du Projet D'croch

Les échanges et observations de l'équipe terrain auprès des jeunes en quête d'emploi dans le cadre du projet pilote D'Croch ont permis de dégager certaines évidences clés relative au gap de l'employabilité des jeunes diplômés.

- **Un gap d'employabilité qui limite l'accès aux opportunités économiques émergentes** : le pays et la sous-région offrent pourtant des opportunités dans divers secteurs : numérique, services, agriculture modernisée, logistique, énergie, transformation, métiers techniques, artisanat modernisé, etc. Mais faute de compétences opérationnelles et professionnelles, la majorité des jeunes diplômés n'arrivent pas à saisir ces opportunités, créant une fracture entre les dynamiques économiques et la capacité des jeunes à y participer pleinement.
- **Manque de vision professionnelle claire** : Une proportion significative de jeunes recherche un emploi, mais ne sait pas exactement ce qu'elle souhaite ni dans quel domaine elle pourrait s'épanouir. Cette absence de clarté freine la définition d'objectifs professionnels réalistes et la planification de parcours d'insertion efficaces.
- **Insuffisance d'investissement dans le développement des compétences** : les jeunes semblent souvent sous-estimer l'importance d'améliorer continuellement leurs compétences techniques et comportementales, alors même que le marché du travail devient de plus en plus exigeant et compétitif.
- **Potentiel existant mais déficit d'accompagnement et de confiance** : bien que beaucoup de jeunes disposent de capacités et de talents intrinsèques, ils souffrent d'un manque d'orientation professionnelle, de mentorat et parfois de confiance en eux. Ce déficit empêche la valorisation de leur potentiel et réduit leur capacité à saisir des opportunités professionnelles.
- **Dominance du concept de "qui tu connais"** : dans l'esprit de la majorité des jeunes, trouver un emploi relève plus de tes connaissances relationnelles plutôt que de tes compétences. *"Ils veulent qu'on prenne leur CV pratiquement vide de compétence, pour leur trouver le travail. Ils ne veulent pas construire un projet professionnel, un plan d'action et acquérir des compétences qu'il faut pour avoir un emploi"*, clame Habila Adékambi, Conseiller en employabilité du Projet D'croch.



Implications pour l'action

Les constats du terrain mettent en évidence 3 axes d'actions prioritaires pour renforcer l'employabilité des jeunes diplômés au Bénin.

- **Renforcer et amplifier les dispositifs d'information et d'orientation professionnelle dans les Universités** : développer des dispositifs d'orientation et d'accompagnement permettant aux jeunes de mieux comprendre le marché du travail, d'identifier les secteurs porteurs et de définir clairement leurs objectifs professionnels. Il faut amplifier et mettre à échelle les actions des dispositifs existants à l'instar du Centre d'employabilité (C3E) de l'Université d'Abomey Calavi.
- **Développer les compétences techniques et professionnelles** : offrir des formations ciblées pour combler les gaps de compétences numériques de base et avancées, de compétences techniques spécialisées propres aux filières professionnelles des jeunes, des soft skills, telles que la communication professionnelle, la créativité, la résolution de problèmes et le travail en équipe. Des initiatives de formation aux compétences métier professionnels comme celle de ABED Academy <https://academy.abedong.org/> doivent être financée et renforcée.
- **Renforcer le coaching et l'accompagnement personnalisé** : mettre en place un encadrement structuré pour soutenir les jeunes dans la construction de leur projet professionnel, amélioration de leur confiance en soi et leur capacité à valoriser leurs compétences auprès des employeurs.
- **Le Projet D'croch de ABED-ONG** est un exemple qui combine ces actions. Dans une démarche en 4 étapes, le Projet D'croch informe sur les enjeux de l'emploi, partage d'expériences concrètes, forme, coach, accompagne dans l'acquisition de compétence techniques spécialisées et transversales, et connecte les jeunes à des opportunités de marché. Le coût de ce paquet d'accompagnement d'un jeune diplômé jusqu'à l'obtention de son premier emploi est de 120.000F CFA soit donc de 12 millions de francs CFA pour accompagner 100 jeunes, 120 millions pour mille jeunes et 1200 millions pour 10 milles jeunes diplômés. Ce coût montre clairement que résoudre le gap de compétences des jeunes diplômés au Bénin est à portée de main. Dans un prochain article, nous analyserons les financements actuels en faveur de l'employabilité des jeunes diplômés au Bénin tant au niveau public que privé.



Conclusion

Le marché de l'emploi des jeunes diplômés au Bénin présente aujourd'hui un paradoxe : bien que le chômage officiel reste faible, le sous-emploi touche plus de 70 % des jeunes, en grande partie à cause d'un déficit majeur d'employabilité. L'analyse menée par ABED-ONG à travers le projet pilote D'Croch révèle que 99 % des jeunes manquent de compétences techniques et professionnelles clés et d'orientation, limitant leur accès aux emplois décents et aux opportunités économiques du pays et de la sous-région.

Cette Note d'Analyse pour l'Action met en évidence que l'amélioration de l'employabilité des jeunes ne relève pas uniquement des jeunes eux-mêmes, mais requiert un engagement coordonné des acteurs et des partenaires techniques et financiers. Les évidences du terrain montrent l'importance de renforcer l'information, l'orientation, la formation technique et comportementale et le coaching.

En soutenant ces initiatives, les bailleurs et décideurs ont l'opportunité de contribuer directement à la réalisation de l'ODD 8 et de la Politique Nationale de l'Emploi 2020-2025, tout en favorisant une transition école-travail plus efficace et durable pour les jeunes. Cette NAA constitue ainsi un outil de connaissance et d'action pour orienter et amplifier les interventions visant à réduire le gap d'employabilité et à renforcer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Bénin.





N° de téléphone

+229 01 94 792 134



Adresse e-mail

contact@abedong.org



@abedong.org