



MIGRATION ET MARCHÉ DU TRAVAIL AU BENIN

Dr. QUENUM Venant Célestin

*Maître-assistant des facultés d'économie du CAMES,
Enseignant chercheur à la Faculté des Sciences Economiques et
de Gestion de l'Université d'Abomey-Calavi, Bénin.*

RÉSUMÉ

Cette étude présente une évaluation du marché du travail au Bénin en relation avec la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre qualifiée. Les résultats montrent que le marché du travail béninois est dominé par le secteur informel avec 95% des emplois et le secteur moderne ou formel ne compte que 5% des emplois (INSAE, Emicov ; 2010). Bien que de nombreux Béninois migrent vers des destinations internationales, les pays d'Afrique en particulier Afrique de l'Ouest restent les principales destinations des nombreux émigrants. Le Nigeria constitue la principale destination avec 69 pour cent des émigrants suivi par la Côte d'Ivoire avec 20%. Face au déficit de compétences et la fuite des cerveaux du Bénin, il importe de mettre en place avec d'autres pays de la sous-région, des stratégies concertées. Ainsi, la prévention par exemple, dans les pays de l'UEMOA de la fuite des cerveaux et la promotion du retour de la diaspora (surtout scientifique) passent par la création de centres régionaux de recherche de haut niveau scientifique, l'amélioration de la qualité des institutions dans les États, des échanges croisés d'étudiants boursiers, la mutualisation des expertises de la Diaspora des différents pays de la sous-région.

Mots-clés : migration, offre de travail, demande de travail, mobilité des talents, Code JEL : J4- J6- J61 - J62

ABSTRACT



This study presents an assessment of the labor market in Benin in relation to cross-border mobility of skilled labor. The results show that the Beninese labor market is dominated by the informal sector with 95% of jobs and the modern or formal sector accounts for only 5% of jobs (INSAE, Emicov, 2010). Although many Beninese migrate to international destinations, the countries of Africa in particular West Africa remain the main destinations of the numerous emigrants. Nigeria is the main destination with 69 per cent of emigrants followed by Côte d'Ivoire with 20%. In view of the skills gap and the hooping of Benin, it is important to develop concerted strategies with other countries of the subregion. Prevention, for example, in the WAEMU countries of the brain drain and the promotion of the return of the diaspora (mainly scientific), involves the creation of regional research centers of high scientific level, The quality of institutions in the States, the cross-exchange of scholarship students, the pooling of expertise from the diaspora of the various countries of the subregion.

Keywords : migration, labor supply, labor demand, talents mobility,
Code JEL : J4- J6 – J61 – J62

INTRODUCTION

Le marché du travail est, pour les économistes néo-classiques, un concept relatif au mécanisme d'équilibration de l'offre et de la demande de travail. Toutefois, le concept du marché du travail va plus loin et s'applique à l'ensemble des problèmes de l'emploi : chômage, durée du travail, rémunération, volume de la population active, mobilité ou migration de la main-d'œuvre, etc. La mobilité des travailleurs joue un rôle central sur le marché du travail. Dans la théorie du capital humain, la mobilité volontaire est traitée comme un investissement, dont les coûts sont supportés en première période, pour obtenir un rendement sur de longues futures périodes. Si la valeur actuelle du bénéfice associé à la mobilité dépasse les coûts, aussi bien monétaires que psychiques, on suppose que les gens vont décider de changer d'emploi ou migrer. La théorie du capital humain



prédit que la migration aura lieu des zones de faibles possibilités de revenus vers les zones où les opportunités sont meilleures. De plus, la migration est généralement plus élevée parmi les plus jeunes et les plus éduqués (Ehrenberg et Smith ; 1997). Or, le Bénin, à l'instar des autres pays d'Afrique au sud du Sahara, n'a pas encore amorcé son processus de transition démographique. En effet, les taux de fécondité y restent très élevés et rien ne permet de penser qu'ils seront amenés à diminuer dans un proche avenir. Selon les résultats provisoires du quatrième recensement général de la population et de l'habitation (RGPH4, 2013), la population totale du Bénin est estimée à 9 983 884 habitants avec 51,2 % de femmes et un taux d'accroissement intercensitaire qui passe de 3,23% (entre 1992 et 2002) à 3,5% (entre 2002 et 2013). Ainsi, l'accroissement démographique du pays, conduit à une augmentation de près de 5 millions du nombre de jeunes qui seront en 2015 sur le marché du travail. Le Bénin fait partie des pays à faible revenu (396.500 FCFA / hab.)¹ avec une situation économique peu reluisante. En effet, son taux de croissance économique ces dernières années (2008-2013)², oscille entre 3% et 5%. L'agriculture, la culture du coton et le commerce de réexportation en direction des pays limitrophes constituent ses principales activités économiques. Le secteur primaire représente 40% du PIB ; le secteur secondaire reste embryonnaire avec une contribution de 15% environ au PIB. Avec un apport d'environ 45% au PIB, le commerce domine le secteur tertiaire grâce au rôle stratégique joué par le port de Cotonou vis à vis des pays enclavés de la région (Mali, Niger, Burkina-Faso et Tchad). Ces faibles performances économiques du pays s'expliquent par la faible compétitivité des secteurs, par la forte vulnérabilité aux chocs extérieurs, ainsi que par les fluctuations des prix du coton et du pétrole puis la pression fiscale et le phénomène de la fuite du capital humain³.

¹ INSAE, TBS 2012

² *Perspectives économiques des états de l'union économique et monétaire ouest africaine*(2013)

³ Venant QUENUM (2013) : *Déperdition du capital humain et le développement des pays de l'UEMOA*



Sur le marché du travail, la demande de travail est manifestée par l'État (Fonction publique et entreprise publique, qui emploient 2,4% de la population active) ou exprimée par les entreprises privées sous toutes les formes (entreprise privée, associative ou individuelle qui emploient 2,6% de la population active) ou encore spontanée, par la création d'unité de production formelle ou non. Cette demande de travail par les entreprises et l'État (offre d'emploi) reste tributaire des performances de l'appareil de production. L'offre de travail (demande d'emploi) est tributaire de la démographie et dépend essentiellement de la population active ou celle en âge de travailler, du système éducatif et de formation professionnelle. Le marché du travail est dominé par le secteur informel avec 95% des emplois dont 60% dans le secteur informel agricole ; le secteur moderne ou formel ne compte que 5% des emplois⁴.

Au regard de la structure et des faibles performances de l'économie béninoise, des problèmes démographiques et d'emploi qui se posent au pays, le présent rapport a pour objectif de faire une évaluation de la situation du marché du travail, avec des recommandations de politiques. De manière spécifique, l'évaluation doit comprendre les éléments suivants: - Un examen approfondi de l'ensemble des éléments juridiques, administratifs et opérationnels utiles et nécessaires, dans le contexte du Bénin, y compris les lois/normes nationales et régionales sur l'emploi; - Une étude détaillée et exhaustive des rigidités et des contraintes du marché du travail (rigidités règlementaires et institutionnelles); - L'inventaire des compétences disponibles au Bénin, afin d'identifier les déficits graves de compétences, ainsi que les opportunités pouvant profiter/contribuer au développement du pays et servir ses intérêts. Identifier les domaines où la population active peut être formée pour être à même de saisir des opportunités d'emploi au niveau régional, et des stratégies pour corriger l'inadéquation/le décalage entre l'offre et la demande de compétence; - Le profil de compétitivité du Bénin en talents, qui permettra de comprendre comment le manque de mobilité de la main-d'œuvre et l'absence de qualifications nuisent à

⁴ INSAE, (*Emicov*, 2010)



la compétitivité de l'économie et ; - Les avantages de l'élimination des obstacles à la mobilité des talents.

Partant de ces objectifs, le présent rapport utilise une méthodologie de collecte et d'analyse de données, exposée dans l'appendice du rapport. Dans la suite du rapport, la deuxième section présente le contexte économique de l'étude et l'environnement des affaires. La section 3 est consacrée au marché du travail avec un aperçu sur le contexte démographique et les caractéristiques de la population active. La section 4 fait une brève revue sur la théorie de la migration et quelques aspects empiriques. Le cadre juridique du marché du travail et de la migration est exposé dans la 5ème section. Dans la 6ème section un inventaire sommaire des besoins en compétence du marché du travail est proposé. Le rapport s'achève, en sa section 7, par des conclusions et recommandations d'une politique de mobilité des talents.

2 Contexte et justification de l'étude

2.1 Origine et finalité de l'étude

Le débat sur la migration s'est particulièrement focalisé sur la dimension du développement ces dix dernières années, notamment au niveau des Nations-Unies et du Forum Mondial sur la Migration et le Développement. Pour ce qui concerne spécifiquement le développement économique, les discussions du Forum Mondial sur la Migration et le Développement sont centrées en 2014 sur la mise en place de politiques et programmes visant à mettre en adéquation les compétences et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Les échanges ont également mis l'accent sur la prise d'initiatives innovantes permettant d'engager la diaspora dans la promotion du commerce, des investissements et dans le transfert des compétences. En 2015, les discussions du Forum porteront essentiellement sur le renforcement des partenariats pour une mobilité humaine au service du développement durable.

Par ailleurs, la question de la migration sud-sud tient désormais une grande place dans les analyses sur les mouvements transfrontaliers de personnes. Plusieurs études ont en effet prouvé que ce type de



migration est plus pertinent pour les pays africains que l'approche Nord-Sud. Dans le contexte de la CEDEAO, ces études visent, entre autres, à produire les fondements de politiques et programmes permettant de faciliter la mobilité transfrontalière de main-d'œuvre pour le développement.

Les statistiques sur le profil migratoire du Bénin indiquent que la plupart des flux d'émigrés et d'immigrés du pays ont lieu dans l'espace CEDEAO, en particulier avec les pays limitrophes. Cela laisse supposer que, dans le cadre d'un mécanisme d'échanges sud-sud, l'expertise en surplus dans un pays donné peut être associée à un besoin en compétence non satisfait dans un autre pays de la sous-région.

La prise en compte du secteur privé est plus ou moins récente dans les réflexions sur la migration en lien avec le développement. La mondialisation des services et des ressources humaines, qui influe sur les objectifs de développement au plan national, met en relief l'intérêt des entreprises dans les processus migratoires. En effet, les inefficacités du marché du travail peuvent encourager l'émigration, y compris celle de personnels qualifiés. De même, les salaires bas, le manque d'emplois décents, la violation des droits des travailleurs constituent des barrières à la rétention des cerveaux, alors que les entreprises ont pour vocation de créer de la valeur ajoutée en mobilisant des ressources humaines et les autres ressources nécessaires. Or, elles ne peuvent obtenir ces ressources humaines qu'en recrutant sur le marché local ou à l'international. Ainsi, les politiques migratoires, en particulier la mobilité transfrontalière de main-d'œuvre interagit avec le marché de l'emploi et, au-delà, avec tous les secteurs de l'économie. La migration peut alors contribuer à corriger les déséquilibres du marché de l'emploi (Hugo, 2013)⁵ et alléger spécifiquement la pression exercée par le sous-emploi et le sans-emploi (Clemens, 2013)⁶. À ce titre, elle peut être un moyen

⁵ Hugo, Graeme. 2013. *What We Know About Circular Migration and Enhanced Mobility*. Washington, DC: Migration Policy Institute.

⁶ Clemens, Michael A. 2013. *What Do We Know About Skilled Migration and Development?* Washington, DC: Migration Policy Institute.



efficace de compensation de compétences entre pays et, ainsi, dans la réalisation de leurs objectifs professionnels, les entreprises peuvent bénéficier de la mobilité humaine ou de la migration de travail car elles ont un intérêt pour les réserves de personnes hautement qualifiées. En effet, ces recherches ont mis en exergue le rôle moteur du capital humain dans le développement des entreprises (qui créent des opportunités attractives pour les travailleurs qualifiés, migrants ou non), la croissance économique et la course à la compétitivité (Papademetriou et Sumption, 2013⁷ ; INSEAD, 2013⁸), et la corrélation entre le développement de talent au niveau local et la flexibilité du marché de l'emploi, l'apprentissage et la formation continue et la mobilité géographique (INSEAD, 2013). Les statistiques sur le stock de capital humain et la demande de travail au Bénin sont plutôt fragmentaires. Mais le pays connaît une floraison d'institutions d'enseignement supérieur orientées surtout sur la formation professionnelle. Il accueille beaucoup d'étudiants étrangers, surtout africains, et compte également des milliers d'étudiants hors de son territoire. En l'absence d'un système d'information sur le marché du travail béninois, le but ultime de la présente étude est de répondre aux questions : Quel est l'état de la demande et de l'offre d'emploi au Bénin ? Peut-on appareiller le marché de l'emploi béninois avec la main-d'œuvre transfrontalière, dans le cadre d'une politique de coopération ? Ces questions se décomposent comme suit :

- Quelles sont les inefficacités actuelles du marché du travail au Bénin, et la main-d'œuvre migrante peut-elle contribuer à les corriger ?
- Quelle est l'importance des besoins en main-d'œuvre qualifiée non disponible sur le marché national ?

⁷ Papademetriou, Demetrios G. and Sumption, Madeleine. 2013. *Attracting and Selecting from the Global Talent Pool – Policy challenges*. Washington, DC: Migration Policy Institute.

⁸ INSEAD (Institut Européen d'Administration des Affaires), 2013 : *The Global Talent Competitiveness Index* ; Singapore.



- Faut-il une politique d'immigration de main-d'œuvre de courte durée ou de longue durée ?
- Si l'on envisage une politique d'immigration de main-d'œuvre de longue durée, quelles catégories de travailleurs serait-il préférable d'admettre ?
- Dans l'hypothèse d'une immigration de courte durée, quelle option serait meilleure : un système de permis de travail ou un programme de mobilité professionnelle temporaire ?
- Faut-il une politique d'exportation de main-d'œuvre nationale ?

À partir de données secondaires, le présent rapport analyse le marché du travail, les défis et les priorités de développement du Bénin, en relation avec la mobilité transfrontalière de main-d'œuvre qualifiée. Il suggère également des options de politiques pour corriger les déséquilibres en compétences et talents, dans une approche de coopération avec d'autres pays africains.

2.2 Indice de compétitivité des talents

The Economist a noté en 2006 que les "sociétés ne savent même pas comment définir le talent, et encore moins comment le gérer. Certaines l'utilisent pour désigner des gens qui sont en haut de la courbe. D'autres l'emploient comme un synonyme de toute la main d'œuvre, une définition si vaste qu'elle en devient vide de sens" (*The Economist* 2006, cité dans INSEAD, 2013).

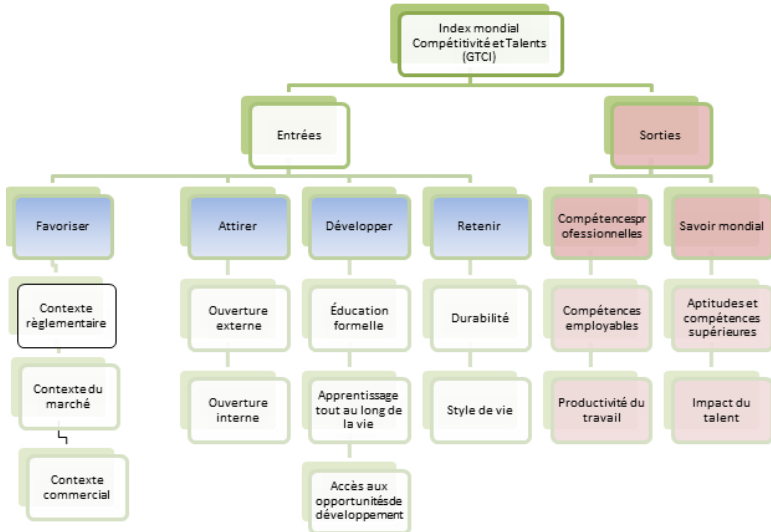
Élaboré en 2013 par l'INSEAD, le HumanCapital Leadership Institute (HCLI) de Singapour et Adecco, le **Global Talent Competitiveness Index** (GTCI) vise trois objectifs : 1) fournir aux décideurs nationaux des outils quantitatifs et des indicateurs permettant d'aider à identifier les meilleurs choix possibles concernant les politiques relatives aux talents et aux compétences ; 2) leur faire prendre connaissance des "success stories" susceptibles d'être transposées à leur propre situation ; 3) mettre à leur disposition des instruments comparatifs qui leur permettront de piloter leurs progrès au fil du temps en comparant leurs performances avec celles de leurs voisins et des économies proches de la leur. Le GTCI s'appuie notamment sur une base de données quantitative regroupant 48 indicateurs. L'index de compétitivité s'appuie sur un modèle



entrées sorties, combiné avec une évaluation de ce que les pays font pour produire et acquérir des talents (entrée) et le type de qualifications qui sont rendues disponibles de ce fait (sortie).

Côté sorties, l'index différencie deux niveaux de "talents", équivalents à des qualifications de niveau moyen et de haut niveau. **Les compétences moyennes**, appelées "*compétences professionnelles*" visent des compétences descriptives acquises par formation professionnelle et les compétences relatives aux postes techniques dans la main d'œuvre. L'impact économique de ces compétences professionnelles est mesuré par la productivité de la main d'œuvre et par la relation entre la paie et la productivité. **Les compétences de haut niveau**, appelées dans l'index "*Compétences de savoir mondial*" ont trait à la connaissance des personnes travaillant à des postes professionnels, de gestion ou de direction ; leur impact économique est mesuré par des indicateurs en relation avec l'innovation et l'esprit d'entreprise. Les compétences professionnelles et le savoir mondial constituent donc les deux piliers de sortie de l'index de compétitivité. Les paramètres d'entrées de l'index sont basés sur le cadre de travail, Attirer - Développer – Retenir, utilisé par les entreprises pour guider la gestion du talent. Le paysage législatif, le marché et l'économie au sein d'un pays facilitent ou ralentissent l'attraction et la croissance du talent ; l'index appelle ces éléments "Favoriser". Favoriser, Attirer, Développer et Retenir constituent les quatre piliers du modèle de l'index (cf. figure n°5 suivante).

Graphique n° 1 : Le modèle de l'index Compétitivité et Talents



Source : INSEAD, 2013

3 Le marché du travail

Dans la théorie économique néo-classique, le marché du travail est un concept relatif au mécanisme d'équilibration de l'offre et de la demande de travail. Mais de manière conventionnelle, le concept du marché du travail s'applique à l'ensemble des problèmes de l'emploi : chômage, durée du travail, rémunération, volume de la population active, mobilité ou migration de la main-d'œuvre, etc. (Lexique d'économie, 1992). La mobilité des travailleurs joue un rôle central sur le marché du travail. En effet, le rôle du marché est de promouvoir un échange volontaire, la société étant basée sur la libre circulation des employés entre les employeurs pour louer leur travail afin d'obtenir le maximum de satisfaction pour le travailleur et les consommateurs. Toutefois, la mobilité dans l'emploi a un coût. Dans la théorie du capital humain, la mobilité volontaire est traitée comme un investissement, dont les coûts sont supportés en première période, pour obtenir un rendement sur de longues futures périodes. Si la valeur actuelle du bénéfice associé à la mobilité dépasse les



coûts, aussi bien monétaire que psychique, on suppose que les gens vont décider de changer d'emploi ou migrer. Ce qui détermine la valeur actuelle nette du bénéfice de la mobilité, c'est le bénéfice moins les coûts, qui détermine la décision de mobilité. La théorie du capital humain prédit que la migration aura lieu des zones de faibles possibilités de revenus vers les zones où les opportunités sont meilleures. Pour Ehrenberg et Smith (1997), la migration est généralement plus élevée parmi les plus jeunes et les plus éduqués. Or, le Bénin, à l'instar des autres pays d'Afrique au sud du Sahara, n'a pas encore amorcé son processus de transition démographique. Pour cette raison, le Bénin dispose d'une population très jeune. En effet, le troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH3, 2002) a dénombré au Bénin 6.967.914 habitants dont 51,5% de sexe féminin (les femmes en âge de procréer 15-49 ans) constituent 45,9% de la population féminine totale). La population du Bénin est très jeune, avec 46,8% de moins de 15 ans dont 17,4% d'enfants de moins de 5 ans. La population béninoise est caractérisée par une fécondité élevée. L'Indice Synthétique de Fécondité (ISF) des femmes était estimé à 5,6 enfants selon la seconde Enquête Démographique et de Santé (EDSB-2, 2001) et à 6,3 enfants en 1996. Le taux de natalité et le taux global de fécondité général estimé par la même source étaient, respectivement, de 41,1‰ et 193‰ (2001) contre 42,4‰ et 213‰ (1996). De manière subséquente, le taux d'accroissement intercensitaire de la population béninoise de 3,23% (entre 1992 et 2002) est passé à 3,5% (entre 2002 et 2013) ce qui est élevé par rapport à la moyenne de 2% du groupe des pays les moins avancés. Ces chiffres montrent bien le défi auquel feront face les autorités béninoises en matière d'emploi dans les prochaines années.

3.1 Le marché du travail au Bénin

La demande de travail au Bénin est manifestée par l'État (Fonction publique, collectivités locales et entreprises publiques) ou exprimée par les entreprises privées sous toutes les formes (entreprise privée, associative ou individuelle) ou encore spontanée, par la création d'unité de production formelle ou non. Quant à l'offre de travail (demande d'emploi), elle est tributaire de la démographie et dépend



essentiellement de la population active ou celle en âge de travailler. Différentes enquêtes au plan nationale montrent que le marché du travail béninois est dominé par le secteur informel avec 95% des emplois dont 60% dans le secteur informel agricole; le secteur moderne ou formel ne compte que 5% des emplois⁹. Le taux d'activité¹⁰ en 2013 est de l'ordre de 63,8%¹¹ et selon les estimations du FMI(2014), le maintien de ce taux d'activité actuel au Bénin nécessiterait une croissance annuelle du PIB d'environ 7%, taux jamais atteint depuis 2000. En termes de création d'emplois, le Bénin devrait créer, de 2008 à 2015, environ 1.023.000 emplois supplémentaires et, de 2008 à 2025, près de 3.000.000 emplois supplémentaires soit un taux moyen annuel d'accroissement des emplois de 4,87%.

Dans le même temps, on observe un taux de chômage, au sens du BIT, relativement faible avec 5,5% des actifs¹² dans l'agglomération de Cotonou. Ce faible niveau du chômage s'oppose frontalement avec l'importance qu'il revêt dans le débat public et les perceptions de la population. Cet écart est principalement dû aux insuffisances des indicateurs de chômage à prendre en compte les spécificités du marché du travail béninois caractérisé par un taux de sous-emploi élevé.

En dépit de son faible niveau, le chômage croît avec le niveau d'instruction et affecte surtout les femmes, les jeunes de 15 à 24ans et les diplômés de la formation technique et professionnelle et de l'enseignement supérieur. Les taux de sous-emploi restent très élevés pour les personnes sortant de l'enseignement secondaire (deuxième

⁹ INSAE, (*Emicov*, 2010)

¹⁰ Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

¹¹ UNESCO (2013) : *Revue des politiques de formation technique et professionnelle au Bénin*

¹² CAPOD(2010) : *Dynamique du marché du travail au Bénin*



cycle), technique et supérieur avec respectivement 56%; 69% et 55%¹³.

En outre, le fait que le nombre d'emplois dans le secteur moderne de l'économie soit aussi faible (5% de l'ensemble des emplois, contre plus de 15% dans des pays comme le Ghana, ou le Cameroun), combiné avec un nombre relativement élevé d'étudiants pour 100.000 habitants (956 étudiants et une moyenne d'environ 250 pour l'ensemble de la région Afrique, en 2008) conduit à un surplus de demandeurs d'emplois qualifiés par rapport à l'offre des entreprises, ce qui est de nature à accroître les risques de chômage pour cette population¹⁴.

La conjonction entre une pression démographique forte et les faibles perspectives d'emploi des jeunes est porteuse de risques majeurs pour le pays et ses voisins: la criminalité, l'instabilité politique et les flux migratoires sont en effet alimentés par la disponibilité d'un grand nombre de jeunes sans perspective. Le rapport de l'OIT (OIT, 2005) montre que le chômage conduit de nombreuses jeunes femmes à se prostituer, accroissant ainsi le risque de propagation du SIDA et autres maladies vénériennes. D'autres études montrent que le taux de criminalité a augmenté dans de nombreux pays africains parmi les jeunes sans emploi, les gangs fournissant le moyen de satisfaire leurs aspirations économiques et sociales (Nattrass, 2002). Il est également probable que la situation difficile des jeunes africains ait contribué à la propagation des guerres civiles sur le continent (Austin, 1999). Enfin, plusieurs études indiquent que la difficulté à obtenir un emploi augmente la propension à migrer, tout particulièrement chez les jeunes (Gubert and Nordman, 2006). Face à la situation, le gouvernement Béninois a mis en place plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi, à l'insertion et à la réinsertion en particulier pour les jeunes diplômés, dont l'objectif est de favoriser la création de micro

¹³ UNESCO (2013): *Revue des politiques de formation technique et professionnelle au Bénin*

¹⁴ UNESCO (2013): *Revue des politiques de formation technique et professionnelle au Bénin*



entreprises, le développement du travail indépendant et l'émergence d'activités génératrices de revenus.

Seulement, l'absence de données harmonisées et régulières sur la situation du marché de l'emploi rend difficile l'établissement d'un diagnostic précis des actions et programmes, indispensable à toute définition d'une politique de développement favorable à la réduction de ce problème. Les institutions et les politiques actives du marché du travail jouent un rôle majeur pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, et donc de la situation de l'emploi et visent en effet à rapprocher l'offre et la demande d'emploi, mais aussi à agir de manière spécifique, tant sur l'offre que sur la demande de travail. Elles le font par le biais de dispositions de portée générale (salaires, droit du travail, modalités du dialogue social, etc.) qui forment le cadre institutionnel du marché du travail, ainsi que par la mise en œuvre de programmes particuliers gérés par des institutions idoines, notamment les services de l'emploi. Les dispositifs d'évaluation, d'accompagnement et de placement des chômeurs est un enjeu essentiel des politiques actives du marché du travail. *Mais les immenses possibilités que peut offrir une bonne politique de migration des compétences, restent largement inexploitées.*

3.2 Qualification des actifs employés

L'analyse en termes de qualification des cadres occupés dans la tranche d'âge de 15 à 29 ans révèle que le niveau des cadres est globalement faible. Le tableau 11 de la répartition des jeunes actifs occupés selon leur niveau de compétence au sens du BIT (CITP-08) montre que l'appareil productif est dominé par des cadres qualifiés manuels avec 53,46 pour cent contre 6,7 pour cent de cadres hautement qualifiés.

Les conclusions du sondage mondial de Gallup (2012) sur les obstacles rencontrés par les jeunes qui recherchent un emploi, ainsi que sur leur positionnement et leurs aspirations vis-à-vis de



l'emploi et de l'entrepreneuriat¹⁵, montrent que, le manque de qualifications, l'insuffisance de la demande de travailleurs jeunes, l'absence d'informations sur le marché du travail, l'attitude des employeurs et la réglementation du travail sont les principales difficultés auxquelles les jeunes sont confrontés sur le marché du travail..

Comme on pouvait s'y attendre, compte tenu des perspectives générales d'emploi des jeunes en Afrique, les experts-pays ont identifié « l'insuffisance de la demande globale de main-d'œuvre » comme un obstacle majeur à la participation des jeunes au marché du travail dans 89 % des pays. Ainsi, les pauvres qui ont un emploi conservent cet emploi peu productif et peu rémunérateur, parce qu'il n'y a pas de demande pour leur offre de travail (généralement caractérisée par un faible niveau de qualification) dans des secteurs plus rémunérateurs, tandis que les chômeurs et les découragés sont confrontés à une demande insuffisante pour leur offre de travail, et restent sans emploi.

Or, le Bénin dispose d'un grand nombre de formés et de diplômés d'université. Le fait de jouir d'un tel nombre de jeunes ayant une qualification universitaire représente un défi dans le contexte économique actuel qui est marqué par un faible développement du secteur moderne offrant peu d'opportunités de travail aux jeunes. Toutefois, cela pourrait se transformer en avantage dans un pays qui aspire à un avenir comme fournisseur de mains d'œuvre de qualité. Cette main d'œuvre des diplômés disponible représente une grande opportunité dont l'usage va compenser l'essoufflement en cadres hautement qualifiés de l'appareil productif de l'économie au niveau national voire sous-régional à travers la migration. Ou *a contrario*, l'État peut, en améliorant les conditions d'installation de grandes entreprises sous-régionales, accroître la demande de travail.

¹⁵ Enquête auprès des experts-pays des PEA 2012 ; 37 pays



Tableau n°11 :Employés de 15 à 29 ans selon leur qualification et leur niveau compétence(CITP-08 du BIT).

Qualification / Niveau de compétences	Cadres hautement qualifiés(%)	Cadres peu qualifiés (%)	Cadres qualifiés manuels (%)	Cadres non qualifiés (%)
Niveau de compétences tertiaire (CITE 5-6)	6.70			
Niveau de compétences secondaire (CITE 3-4)		28.05		
Niveau de compétences secondaire (CITE 3-4)			53.46	
Niveau de compétences primaire (CITE 1-2)				11.79

Source : Données ETVA, 2012

NB: (i)Le niveau de compétences tertiaire(CITE5-6) regroupe: les directeurs, cadres de direction et membres de l'exécutif et de corps législatifs; professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires.(ii) le niveau de compétences secondaire (CITE 3-4) regroupe les employés de type administratifet personnel des services et vendeurs peu qualifiés et les qualifiés manuels à savoir les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage et (iii) le niveau de compétences primaire(CITE 1-2) qui correspond aux cadres non qualifiés(employés et ouvriers non qualifiés et professions militaires).



4 La migration

La migration se définit comme un déplacement temporaire ou définitif d'individus entre deux régions d'un même pays ou entre deux pays. Les migrations internationales sont un phénomène très ancien, qui a pris surtout la forme depuis la deuxième guerre mondiale, de migrations depuis les pays sous-développés à excédant de main-d'œuvre et à croissance démographique rapide, vers les pays développés ayant besoin de main-d'œuvre non qualifiée. L'émigration des personnes très qualifiées de pays en développement a augmenté de manière significative depuis les années 2000 (Banque mondiale, 2003). Considérée comme « une fuite des cerveaux », elle frappe durement l'Afrique¹⁶ et pose un grave problème au développement du continent (UNESCO, 2004). La déperdition du capital humain ou fuite des cerveaux désigne en général l'émigration permanente ou de longue durée de personnes qualifiées auxquelles leur propre société a consacré un investissement considérable en éducation. La littérature traitant de ce problème indique que ce transfert de compétences et de connaissance du pays d'origine au pays hôte constitue une perte grave pour le premier, compte tenu du rôle primordial des ressources humaines qualifiées dans la croissance des pays en développement (UNESCO, 2004 ; OCDE, 2002 ; Corneliuset al., 2001). Mais, d'un point de vue théorique et empirique, on montre également l'existence de gains potentiels (à moyen et long termes) liés à une fuite des cerveaux pour les pays de départ.

¹⁶ *L'Afrique a perdu 60.000 professionnels (docteurs, enseignants universitaires, ingénieurs, etc.) entre 1985 et 1990 (Ben Barka, 2000). En 1993, il y avait plus de 21.000 médecins nigériens exerçant aux USA alors que le système de santé du Nigeria souffre d'une pénurie aiguë de personnel médical (UN HDR, 1993). 60% de tous les médecins ghanéens formés localement dans les années 1980 ont quitté le pays ; au Soudan, 17% des médecins et des dentistes, 20% des enseignants d'université et 30% des ingénieurs étaient partis travailler ailleurs en 1978 (UNESCO, 2004).*



4.1 Aspects théoriques

Du point de vue théorique, les tenants d'une économie libérale, analysent la migration de ressources humaines, des pays sous-développés vers les pays développés, comme un phénomène normal dans un marché international. Selon eux, les compétences vont là où leur rémunération et leur productivité sont optimales. Les migrations des élites scientifiques et techniques répondent ainsi aux exigences d'un marché globalisé. Mais, elles s'inscrivent aussi dans des courants d'attraction et de répulsion façonnés par un ensemble de données à la fois économiques et sociales dans le pays d'origine comme dans le pays d'accueil. Les politiques sélectives des pays d'accueil ou le climat politique du pays d'origine étant un des aspects du phénomène.

Pour Ehrenberg et Smith (1997), la migration est généralement plus élevée parmi les plus jeunes et les plus éduqués, comme le suggère la théorie du capital humain. Suivant cette théorie, l'âge est le seul plus important facteur qui détermine qui migre. Selon ces auteurs, l'âge maximum de la mobilité se situe entre 20 et 24 ans. Ceci découle de l'hypothèse que plus grande est la période du bénéfice lié à l'investissement en capital humain, plus grande serait la valeur actuelle de ce bénéfice. Même si l'âge est le meilleur prédicteur de qui peut migrer, l'éducation est l'unique indicateur de qui peut migrer à l'intérieur d'un groupe d'âge.

Un important élément de coût lié à la migration est l'accès et la vérification de l'information sur l'existence des opportunités. La théorie du capital humain prédit également que plus le coût de la migration augmente, le flot de migrants va diminuer. Or, le coût du déplacement augmente avec la distance pour deux raisons. Premièrement, obtenir l'information sur les opportunités d'ailleurs peut être très difficile voire coûteux. Deuxièmement, le coût monétaire du transport entre le pays de départ et celui de destination augmente avec la distance. En conséquence, on s'attend à ce que les gens migrent plus sur de faibles distances que de longues. De plus, pour diminuer le coût psychique de la migration, les gens migrent généralement dans les pays où des amis ou parents ont migré déjà.



Un aspect important du gain potentiel issu de l'analyse de la migration internationale du travail est la distribution relative de revenu dans le pays de départ et d'arrivée qui permet de prédire quels types de ressources humaines (qualifiée ou non qualifiée) du pays de départ vont probablement émigrer. En effet, les pays à grande inégalité de distribution de revenu, profite aux personnes qualifiées qui risquent donc de ne point migrer. En claire, la valeur actuelle de la mobilité sera grande lorsque l'utilité découlant du nouvel emploi serait grande, et moins heureux on est dans l'ancien emploi, plus petit sera le coût associé au changement d'emploi et plus longtemps on restera dans le nouvel emploi.

Déterminants de la migration

$$\text{valeur actuelle du Bénéfice net} = \sum_{t=1}^T \frac{B_{jt} - B_{0t}}{(1+r)^t} - C$$

Où B_{jt} : l'utilité découlant d'un nouvel emploi (j) dans l'année t ;

B_{0t} : l'utilité découlant de l'ancien emploi (0) dans l'année t ;

T : le nombre d'année qu'on espère travailler dans l'emploi j ;

r : le taux d'actualisation ;

C : la perte d'utilité dans le changement d'emploi (coût direct et psychique)

L'étude des impacts de mobilité des compétences sur l'emploi et les salaires de la population locale selon Greenwood et alii. (1996) prend en compte l'existence de plusieurs catégories de travailleurs. Lorsqu'on se place à court terme, ce sont les quantités de l'emploi local qui jouent le rôle de variable d'ajustement puisque les prix sont rigides. Si la main d'œuvre est homogène, l'émigration représente une contraction du stock de travail disponible qui provoque une réduction de la production. Néanmoins, dans le cas où le chômage est élevé et en particulier dans les pays en développement, le départ vers l'étranger de certains agents peut rapprocher l'économie de sa situation d'équilibre sans ralentir l'activité mais en apurant le surplus de main d'œuvre inemployée. Ce mécanisme est permis par la structure économique particulière de ces pays (rémunération au minimum vital). Pourtant, il suppose aussi que chaque travailleur soit substituable à tous les autres. Si ce n'est pas le cas, l'émigration d'une certaine catégorie de la main d'œuvre diminue les besoins



dans toutes les catégories de travail qui étaient complémentaires à la première. Lorsque cette dernière se rétrécit au point de ne plus être suffisante pour répondre à la demande de travail des entreprises, l'emploi pour les autres catégories de travail se réduit également, pénalisant alors ceux qui n'ont pas migré, qui étaient associés aux migrants dans le processus de production.

Les mêmes conclusions ne sont plus valables à long terme puisque les prix ont eu le temps de s'ajuster pour ramener l'économie à l'équilibre. L'émigration se traduit alors par une élévation des salaires pour la catégorie de travailleurs qui voit sa part dans la population totale se restreindre. A l'inverse, elle réduit les salaires des travailleurs qui étaient complémentaires à cette catégorie. La sélection des migrants les plus qualifiés, nuit donc essentiellement aux travailleurs moins qualifiés qui leur sont complémentaires : elle limite leurs chances d'accès à l'emploi et empêche de plus la progression de leur rémunération.

4.2 Gains et pertes liés à la migration

Même si on se sent impuissant face au phénomène ou qu'on adhère à la théorie libérale, on ne peut tout de même s'empêcher de regarder avec un certain intérêt ce que perdent aussi bien à court et moyen termes, les pays concernés. Il est évident, qu'à court terme, l'expatriation des élites constitue un investissement à fond perdu pour les pays de départ. On pense également que le départ de scientifiques et ingénieurs entraîne des coûts importants pour leur pays d'origine, dans la mesure où ils ne peuvent plus contribuer à y améliorer la productivité. Or, l'adaptation d'une technologie créée à l'étranger peut s'avérer décisive pour l'amélioration de la productivité dans un pays en développement, et c'est pourquoi les scientifiques et les ingénieurs demeurent indispensables (plus que l'innovation technique elle-même) (OCDE, 2007). En conséquence, dans le cas spécifique des Pays en voie de Développement (PVD), notoirement faiblement dotés, une perte à la marge a un effet dévastateur. Alors que dans un pays disposant d'une main-d'œuvre qualifiée abondante dans un domaine, le départ de quelques-uns, n'handicape en rien le processus d'accumulation local du capital



humain et sa contribution à la croissance économique. Ce qui est loin d'être le cas dans les pays sous-développés. Les optimistes estiment qu'à long terme, certains pays sous-développés peuvent bénéficier d'un retour sur investissement à travers le retour de bon nombre de leurs élites ayant accumulé de grandes et riches expériences à l'extérieur. Et à court terme, le transfert de fonds des migrants, vers leur pays d'origine, est considéré comme une compensation ou rémunération de l'investissement à eux consenti par leur pays. Malheureusement, les envois de fonds des migrants peuvent provoquer une augmentation de la demande de biens d'importation au détriment des biens produits localement, et n'auraient pas d'effets multiplicateurs sur l'économie. Les transferts de fonds pourraient être également à l'origine d'inflation et donc d'appréciation du taux de change réel dans des pays caractérisés par la faible flexibilité de leur appareil productif. Pour Gubert (2005) et Adams (2003), lorsqu'une grande partie de ces transferts est affectée à des achats de logement ou de terre, le taux de change réel a tendance à s'apprécier, rendant par conséquent les exportations moins compétitives.

En définitive, l'impact des transferts sur le développement économique des pays d'origine fait l'objet de débats dans la littérature. En effet, bien que l'existence d'interactions fortes entre le développement et la migration internationale soit en général admise pour les pays émergents, la question des conséquences des flux migratoires et des flux financiers qui leur sont associés sur les économies des pays pauvres demeure largement débattue. La littérature démontre que les transferts financiers issus de l'émigration n'agissent pas de façon automatique comme des leviers déclencheurs d'un processus de développement. À l'image des conclusions de Schuerkens (2006), on peut avancer que les effets escomptés des transferts de fonds sur le développement sont à nuancer vu l'aspect privé de ces fonds et leurs affectations. Guilмотo et Sandron (2003) stipulent que les transferts des migrants tentent d'abord de suppléer à l'absence ou l'insuffisance des systèmes d'assurance-maladie et des infrastructures médicales dans le domaine de la santé. En effet, selon eux, les transferts participent à l'amélioration de l'état sanitaire de la population, et à terme, à l'amélioration de la qualité de la force de travail. Quant au secteur de l'éducation, ces chercheurs reconnaissent



le rôle prépondérant joué par les migrants à travers leurs transferts financiers, qui pallient aux manquements des familles qui ne sont plus, dans nombre de pays du Sud, en mesure d'assurer les coûts inhérents à la scolarité (fournitures, manuels, transport, internat et scolarité pour certains etc.).

Sous l'hypothèse que les élites expatriées envoient une partie de leurs ressources accumulées à l'extérieur dans leur pays d'origine, les externalités positives liées à leur niveau de qualification représentent la majeure partie de la perte que subissent les pays d'origine. Il n'est pas rare de voir des ressortissants de PVD contribuer à des innovations majeures dans leur domaine de compétence dont les retombées directes ou indirectes ne profitent nullement à leur pays d'origine¹⁷. Or, les situations inverses sont inexistantes du fait de l'absence de structures de recherche dignes du nom dans les PVD. En théorie, les gains et les pertes liés à la migration des talents, pour les pays d'origines, peuvent se résumer ainsi qu'il suit.

Tableau n° 12 : Gains et pertes liés à la migration des talents

Gains		Pertes	
G1	Accès à des perspectives intéressantes manquant chez eux pour les travailleurs qualifiés	P1	Pertes du capital humain, surtout pour les personnes possédant une précieuse expérience professionnelle
G2	Transferts financiers et apports de devises	P2	Diminution de la croissance économique et de la productivité
G3	Incitation à l'investissement dans l'éducation nationale et dans le capital humain	P3	Manque à gagner fiscal sur de gros investissements en éducation subventionnée

¹⁷On peut mentionner un Prix Nobel de Chimie à un Américain d'origine Égyptienne, le Nigérian Philip EMEAGWALI, dénommé le Bill Gate de l'Afrique, ou le Malien Cheik Modibo DIARRA, Navigateur interplanétaire de la NASA. Si ces chercheurs africains qui s'illustrent à l'étranger font la fierté de l'Afrique, ils donnent aussi beaucoup de regrets à leurs pays et continent d'origine qui n'ont pas pu ou su les retenir sur place afin de bénéficier de leurs talents (UNESCO, 2004).



	individuel		
G4	Le retour des travailleurs qualifiés accroît le capital humain local, assure le transfert des compétences et les contacts avec les réseaux étrangers	P4	Tarissement avec le temps des transferts financiers des migrants qualifiés
G5	Transferts de technologie, investissement et capital-risque par le canal de la diaspora	P5	Baisse de qualité de services essentiels de santé et d'éducation
G6	La circulation des cerveaux favorise l'intégration dans les marchés mondiaux	P6	Les étudiants formés aux frais de l'État ou par leurs propres moyens dans des pays étrangers représentent une perte de plus
G7	Les TIC permettent de bénéficier de la diaspora	P7	Limitation des mouvements de personnes physiques très qualifiées dans certaines spécialités par les politiques d'émigration ou de protection de secret technologique par les pays développés

Source : Piyasiri (2002).

Si le mouvement migratoire se déroule dans la même région, les pertes ainsi identifiées, deviennent de surcroît des gains pour la sous-région. Au niveau sous-régional, il est donc impérieux de faciliter la mobilité des talents dans la zone, pour éviter qu'ils ne soient plus attirés par les pays développés.

4.3 Tendances et schémas de migration

Dans son préambule, la constitution de la République du Bénin du 11 décembre 1990, proclame l'attachement du peuple béninois à la cause de l'unité africaine et son engagement à tout mettre en œuvre pour réaliser l'intégration sous-régionale et régionale et les idéaux de liberté, de justice et de solidarité humaine.



4.3.1 Flux migratoires au Bénin

Les dynamiques migratoires du Bénin peuvent être situées dans quatre époques. La première phase qui couvre la précoloniale et la période coloniale a vu le commerce transfrontalier entre les empires Oyo, Songhaï et du Dahomey et aussi entre les colonies francophones d'Afrique de l'Ouest. La migration, pendant la période coloniale a été principalement de nature circulatoire et fortement influencée par l'administration coloniale où le travail a été exporté vers d'autres colonies françaises en Afrique. Ainsi, l'administration coloniale pour satisfaire ses besoins en ressources humaines en Afrique francophone, procédait au déplacement des ressources humaines du Bénin au Togo, en Côte d'Ivoire, au Sénégal et au Congo par exemple. Les travailleurs qualifiés et non qualifiés ont aussi migré au cours de la période pour éviter la conscription forcée. Le Bénin avait la réputation de l'exportation des fonctionnaires en Afrique occidentale francophone au cours de la période.

La deuxième phase s'étend sur la période de 1960-1972 et est caractérisée par de situations économiques et politiques qui expliquent la dynamique de migration à l'époque. Le développement des infrastructures du Bénin après son indépendance en 1960, a fait de lui un centre de commerce, en particulier avec ses voisins francophones enclavés comme le Burkina Faso, le Niger et le Mali. Les ports aérien et maritime construits par l'administration coloniale ont facilité les échanges entre le Bénin et d'autres colonies françaises. Toutefois, le bouleversement politique caractérisé par des interventions militaires a occasionné l'émigration de nombreux Béninois du pays. C'était la période la plus difficile de l'histoire de la migration du pays. La période a produit un certain nombre de politiques de demandeurs d'asile en provenance du Bénin.

La troisième phase de 1972 à 1990, est marquée par la stabilité politique du pays, mais l'idéologie marxiste du régime et les faibles performances économiques ont propulsé les compatriotes à la migration chez le voisin de l'Est, le Nigeria qui a connu un essor économique. De même, le Programme d'Ajustement Structurel



(PAS) mis en œuvre par de nombreux pays africains a accentué l'émigration vers des destinations internationales.

La phase finale qui a commencé en 1990, avec une période de démocratie, une stabilité politique et une performance économique appréciable a vu beaucoup de Béninois de la diaspora revenir. Malgré la stabilité économique et politique, 1527 personnes ont quitté le pays en raison du manque d'emplois (INSAE / DED, 2002) avec quelques retours au pays pendant cette période.

Tableau n° 13: Flux migratoires, 1960-2000

Types de migrations	Toutes périodes		Période de migration			
	Effectifs	%	Avant 1960	1960 à 1972	1972 à 1990	1990 à 2000
Tous les migrants	2645	100,0	4,3	7,1	30,9	57,7
Migrants de retour	961	100,0	3,6	5,9	34,9	55,6
Autres Migrants	1604	100,0	4,6	7,7	28,7	59,0
Moyenne annuelle par catégories de migrants						
Tous les migrants		33	3	6	45	153
Migrants de retour		12	1	2	18	54
Autres Migrants		21	2	4	27	99

Source: INSAE / DED 2002.

Les possibilités d'emploi et d'éducation constituent les principaux facteurs d'incitation pour l'émigration de nombreux Béninois au fil des ans. Une étude menée dans les zones urbaines a révélé que 39 pour cent et 23 pour cent des répondants ont attribué leur migration



vers des destinations internationales et régionales à l'emploi et à l'étude respectivement (OIM, 2011). Bien que de nombreux Béninois migrent vers des destinations régionales et internationales, les pays d'Afrique en particulier Afrique de l'Ouest restent les principales destinations des nombreux émigrants. On estime que 4.384.686 étaient des émigrés en 2009. Ce chiffre constitue près de la moitié de la population du pays. On estime que 98 pour cent de ces émigrants ont été signalés à être dans les pays ouest-africains avec seulement 0,7% de la migration à l'Organisation pour la coopération économique et le développement (OCDE). Le Nigeria constitue la principale destination avec 69 pour cent des émigrants. Les autres destinations incluent la Côte d'Ivoire avec 20%, le Sénégal avec 6,9% et le Niger avec 1,6%. Ainsi, le Nigeria, la plus grande des huit (8) économies en Afrique de l'Ouest et aussi le voisin de l'Est du Bénin et le reste des pays francophones de l'Afrique de l'Ouest sont des destinations préférées.

En Europe, la France est la destination préférée en raison de ses liens coloniaux avec le pays. Les zones de destination tout en Amérique du Nord et en Asie sont respectivement les États-Unis d'Amérique et les Émirats Arabes Unis (OIM, 2011).

Le Bénin jouit d'une stabilité politique considérable pour un temps très long et d'ailleurs, il est une destination attrayante pour de nombreux migrants en particulier ceux de l'Afrique de l'Ouest. En 1992, la population des immigrants dans le pays était de 78.000 selon les données du recensement national de la population et du logement. En dix ans, ce chiffre a presque doublé à 156.748, et a constitué 2,3 pour cent de la population totale et 5 pour cent de la population économiquement active. Les ressortissants nigériens ont représenté 34,8 pour cent de la population immigrée et les autres ressortissants tels que les Togolais avec 22,1%, les Nigériens avec 20,5%, et les Burkinais avec 4,6%, tandis que le total des autres pays d'Afrique de l'Ouest ont constitué 11,6 pour cent. Seulement 3,6 pour cent des immigrants étaient du reste de l'Afrique. Près de la moitié (45%) des immigrants travaillaient avec 40 pour cent de travailleurs indépendants, 2 pour cent de travailleurs salariés et 3 pour cent étaient des travailleurs non-salariés (INSAE, 2002). Le rapport



d'ensemble de la migration du Programme des Nations Unies (PNUD) et de la Banque mondiale sur le Bénin a confirmé les études antérieures de l'INSAE (2002) qui ont constaté que l'Afrique de l'Ouest était une destination pour de nombreux Béninois. De même, de nombreux migrants au Bénin proviennent d'autres pays d'Afrique de l'Ouest. Le tableau ci-dessous résume la migration du Bénin en 2010.

Tableau n° 14: Perspectives des migrations du Bénin en 2010.

Bénin	
Stock des émigrants	53.100
Proportion d'émigrants de la population totale(%)	5,8
Stock des immigrants	232.000
Proportion d'immigrants dans la population totale(%)	2,5
Principaux pays de destination	Nigéria; Togo; Cote d'ivoire; Gabon; Niger; France; Burkina Faso; République de Congo; Italie et Guinée
Principaux pays d'origine	Niger, Togo, Nigéria, Burkina Faso, France.
Réfugiés (2008, en milliers)	0,3

Source: Migrations et envois Factbook, 2011; Rapport sur le développement humain du PNUD, 2010.

4.3 .2 La migration de travail au Bénin

L'analyse des résultats d'Enquête de la Transition vers la Vie Active (ETVA) réalisée par l'INSAE en 2012 sur les jeunes diplômés occupés de tranche d'âge 15 à 29ans et les entreprises au Bénin sur l'évolution de la mobilité des talents selon l'âge et le sexe révèle que 74,06 pour cent des jeunes de 15 à 29 ans se livre à la migration interne. C'est à dire sur 100 individus enquêtés 74 quittent leur milieu de résidence pour la raison de l'emploi au niveau national. Concernant la mobilité externe ou intra régionale on dénombre 28,41 pour cent de Cas. Ces jeunes diplômés sortis des Universités qui



quittent le pays pourraient constituer une fuite de cerveaux et un manque à gagner en termes de valeur ajoutée à l'économie béninoise. En outre, les résultats de cette enquête ETVA (2012) stipulent que seulement 44,98 pour cent de ces jeunes de tranche d'âge 15-29 ans envisagent se déplacer de leur milieu (déménagement) pour obtenir un emploi.

Tableau n° 15 : Mobilité des jeunes selon la raison de mobilité et le sexe

Mobilité des actifs	Mobilité non envisagée	Mobilité interne	Mobilité intra régionale	Total
Ensemble(Effectifs)	59000	97155	37263	131178
Taux de mobilité %	44.98	74.06	28.41	100
Hommes(Effectif)	28884	23673	22819	76376
Taux de mobilité %	37.82%	31.00	29.88	100
Femmes(Effectifs)	29116	11242	14444	52804
% Taux de mobilité	55.14	21.29	27.35	100

Source : ETVA, 2012

4.4 Migration de main-d'œuvre intra régionale de la CEDEAO

Les citoyens des États de l'Afrique de l'Ouest ont toujours évolué à travers les territoires bien avant la création de frontières artificielles qui séparent ces états. Beaucoup de pays d'Afrique de l'Ouest partagent les mêmes cultures en particulier la langue. Par exemple, les gens qui parlent Ewe peuvent être retrouvés au Ghana, au Togo et au Bénin. Les Yorubas se trouvent au Nigeria et au Bénin tout comme les Haoussa-Fulani sont également au Nigeria et au Niger. Ces mouvements circulaires étaient dans la nature et ont été la plupart du temps pas enregistrées. Mais la migration s'est limitée à cause de la création des frontières nationales dans le sillage de l'indépendance. Pour faciliter la migration et l'intégration intra régionale, la CEDEAO a été créée avec les traités qui mettaient l'accent sur la migration des citoyens des États de la CEDEAO (Adepoju et Van der Wiel, 2010). Les tendances contemporaines de la migration en Afrique de l'Ouest ne sont pas trop différentes de



celles qui ont eu lieu avant l'indépendance. Ces mouvements contemporains se font dans les limites des lois et des protocoles nationaux et régionaux. Plus des deux tiers des émigrants en provenance du Bénin, du Ghana, de la Guinée, le Togo et le Niger ont migré vers d'autres pays d'Afrique de l'Ouest. Bien que les migrants aient diversifié leurs routes vers d'autres parties de l'Afrique, l'Europe, l'Asie et l'Amérique, la majorité reste dans la région (de Haas, 2008). Il est également important de noter que de nombreux pays ouest-africains sont devenus à la fois destination et pays d'origine. Les principaux pays d'immigration sont toutefois le Ghana, le Nigeria, le Sénégal et la Côte d'Ivoire alors que les pays exportateurs de la main-d'œuvre incluent Togo, le Burkina Faso, le Niger et la Guinée.

Une grande partie des mouvements transfrontaliers se font par le biais des points d'entrée illégaux. Le mouvement actuel à travers l'Afrique de l'Ouest comprend les négociants, les commerçants en particulier les femmes, les travailleurs non qualifiés et les travailleurs agricoles. Le Bénin a connu un afflux de migrants en provenance de ses voisins ouest-africains depuis la stabilité politique et économique a été obtenue au cours des deux dernières décennies. Il est important de noter que le Bénin reçoit plus de migrants qu'il n'en envoie en raison de la situation politique et économique de certains de ses voisins. On estime que 50 000 immigrants vivaient au Bénin entre 2006 et 2010. Les envois de fonds dans le pays ont également été très importants (tableau n° 16).

Tableau n° 16 : Migration et envois de fonds en Afrique subsaharienne

Migration nette (2006-2010)	Bénin	50.000
Migration nette à la population moyenne par an (2006-2010)	Bénin	+ 1/ 836 habitants
	Afrique sub-saharienne	-1/2048 habitants



Les envois de fonds reçus (%) du PIB (2011)	Bénin	2,5%
	Afrique sub- saharienne	2,6%

Source : Banque mondiale, 2013.

Entre 2005 et 2008, le nombre de ressortissants étrangers qui sont entrés dans le pays a considérablement augmenté probablement en raison de l'afflux de réfugiés en provenance du Togo. Beaucoup de Béninois sont entrés dans le pays entre 2006 et 2007, avec la bonne performance économique du pays à l'époque. La situation politique en 2005 a produit 25.000 réfugiés au Bénin. Entre 2008 et 2009, le nombre de réfugiés est passé de 6 933 à 7 205 ressortissants togolais et a représenté 82,2% de la population totale de réfugiés au Bénin en 2009. Le reste est de la République démocratique du Congo, le Congo, le Rwanda, le Nigeria et le Tchad. En outre, la grave sécheresse que le Niger ; voisin du nord du Bénin, a connue dans les années 2000 a produit un afflux de migrants nigériens dans le pays.

En général, une croissance économique soutenue, la stabilité politique, l'hospitalité et des frontières béninoises poreuses sont les principaux facteurs d'attraction pour l'immigration au Bénin. Beaucoup d'immigrants enregistrés au cours du Recensement de la population et du logement de 2002 étaient des travailleurs indépendants. Un nombre estimatif de 120 699 migrants ont été enregistrés. Leurs catégories professionnelles étaient des travailleurs indépendants, des travailleurs salariés, travailleur familial et apprenti entre autres. Selon le sexe, le rapport de la Banque mondiale sur les migrations en 2010 indique que, sur 232 000 immigrants au Bénin en 2010, les femmes migrantes constituent 45,5% du nombre total.

Tableau n° 17 : Immigrants selon l'origine immigrants

Immigrants	Burkina Faso	Niger	Nigeria	Togo	Reste Afrique	France	Reste d'Europe	Reste monde	Total	
Effectifs	64 72	49 30 0	29 01 8	31 30 6	21 73 2	11 69	65 7	18 82	59	141 595
%	4,6	34,8	20,5	22,1	15,3	0,8	0,5	1,3	0,0	100
% de la population active	0,2	1,7	1,0	1,1	0,8	0,0	0,0	0,1	0,0	5,0
% de la population totale	0,1	0,7	0,4	0,5	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1

Source : INSAE, 2002.

5 Conclusion et recommandations

Le fonctionnement du marché du travail est basé sur l'assertion suivant laquelle les individus sont rationnels et répondent aux incitations. Le choix des individus n'est pas seulement lié aux salaires/ rémunération, mais également aux conditions/ risque du travail. La rigidité ou la défaillance du marché du travail survient pour plusieurs raisons : **ignorance** des participants d'éléments importants qui les conduisent à des décisions qui ne sont pas dans leurs intérêts – **des barrières à la transaction** mutuellement avantageuses aux acteurs ; lesquelles barrières peuvent être créées par la loi – **distorsion de prix** causée par des taxes, des subventions –



inexistence de marché pour la transaction. L'information sur le marché du travail est un bien public et l'État se doit de la fournir au profit des acteurs, ceci dans le cadre d'une bonne compréhension de sa politique d'emploi. Il en est de même des stages, des mouvements interrégionaux des chercheurs d'emploi faisant face à un nombre limité d'opportunités, d'accéder à un éventail plus riches d'opportunités. Rendre capable les travailleurs d'aller vers les lieux où existent de meilleurs opportunités économiques, améliore le bien-être social collectif et renforce l'économie. Encourager les gens à aller prendre des emplois là où leur compétence serait mieux utilisée et mieux rémunérée est profitable pour la nation entière, il est de l'intérêt du gouvernement d'en assurer le financement.

Alors que les diasporas Chinoise et Indienne progressent modérément dans le monde en raison de leur décollage économique, l'Afrique fait encore face à une forte émigration pour cause de sa proximité avec une riche zone à la démographie déprimée (l'Europe) et une effervescence de sa population, pas encore assurée de son émergence économique (Boillot et Dembinski, 2013). Cette fuite des cerveaux, en affaiblissant le stock et l'accumulation de capital humain, handicape sérieusement leur développement économique. Car, lorsque les meilleures ressources humaines partent, ce sont les possibilités de recherche scientifique, de renforcement de l'enseignement supérieur, d'amélioration de la productivité, etc., qui se réduisent. La stabilité politique, la qualité du cadre juridique, social et le climat des affaires, constituent des éléments indispensables à la réussite de toute politique volontariste de promotion de la migration des talents. Ceci semble un peu fragile dans le contexte béninois. Pour Boillot et Dembinski (2013), comparée aux géants démographiques chinois et indien, l'Afrique présente tous les indices d'une véritable "bombe migratoire".

La prévention de la fuite des cerveaux et la promotion du retour de la diaspora (surtout scientifique) passent par la création de centres régionaux de recherche de haut niveau scientifique et l'amélioration de la qualité des Institutions. En l'absence de ces initiatives, on se demande (comme Boillot et Dembinski, 2013), si les africains qualifiés vont continuer de répondre au manque grandissant de médecins, informaticiens ou infirmières de l'Occident, alors même



que l'Afrique connaît, chez elle, des pénuries dans ces professions ?
Nous suggérons en conséquence :

- la création d'un système sous-régional de diffusion d'information sur le marché du travail (les opportunités d'emploi et les compétences disponibles dans les pays) ceci pourrait aider les pays de la zone à lutter contre la fuite des cerveaux vers les pays développés ;
- la mise en synergie des efforts pour la création de centre de recherche de référence mondiale, qui tout en attirant des talents de la diaspora, pourrait contribuer à maintenir dans la sous-région les potentiels candidats à l'émigration vers l'Occident;
- encourager voire obliger les étudiants béninois à prendre dans le cadre du LMD, leurs unités de valeurs d'anglais, dans des universités anglophones (ghanéenne ou nigériane) ;
- voire la possibilité de faire des échanges croisés d'étudiants boursiers dès le Baccalauréat.
- la mutualisation des expertises de la Diaspora des différents pays de la sous-région dans le cadre de leur TOKTEN ou MIDA.

Les exemples et leçons tirés des évaluations des programmes ERASMUS en Europe, du MIDA et du TOKTEN en Afrique peuvent être largement mis à contribution pour réussir.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Austin (1999): cité par Jacky Foyolle dans la lettre d'information DIAL N° 27, de juillet 2007 sur l'emploi des jeunes en Afrique à la page.2
2. Banque mondiale (2003): Migration et phénomènes migratoires.
3. Banque Mondiale (2005) : Une évaluation du climat des investissements au Bénin. Washington DC;
4. Banque Mondiale (2009): Workers remittances fall less than expected in 2009.
5. BCEAO (2013) : Perspectives économiques des États de l'union économique et monétaire ouest africaine en 2013,37-38p.
6. BCEAO (2013) : Rapport sur la compétitivité des économies de l'UEMOA en 2012. Juin, Dakar.
7. BIT (2003): Identification des besoins en expertise au Bénin: Les



- conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Programme focal de promotion de la déclaration. Genève, Suisse
8. BIT(2010) : Les institutions du marché du travail face aux défis du développement :Le cas du Bénin.
 9. BIT, INSAE (2013) : Transition de l'école vers la vie active des jeunes femmes et hommes au bénin.
 10. Boillot et Dembinski (2013):CHINDAFRIQUE, la Chine l'Inde et l'Afrique feront le monde de demain, Paris Odile Jacob.
 11. Bureau International du Travail (BIT) (2003), Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Programme focal de promotion de la déclaration. Genève, Suisse.
 12. CAPOD [Projet de renforcement des capacités en Conception et Analyse des Politiques de Développement] (2010) : Dynamique du marché de travail au bénin, Études& Documents n° 002/2010
 13. Clemens, Michael A. 2013. What Do We Know About Skilled Migration and Development? Washington, DC: Migration Policy Institute.
 14. Ehrenberg R. G. et Smith R. (1997): « Modern Labor Economics: theory and public policy », sixth edition. Addison-Wesley Education Publishers Inc; United States.
 15. FIDA, 2001 : Évaluation de la pauvreté rurale en Afrique de l'Ouest et du Centre.
 16. FMI, 2014, Bénin : Quelles sont les contraintes majeures à une croissance rapide au Bénin ? Perspectives d'un diagnostic de croissance.
 17. Gaillard. A M. Gaillard J. (2006): Fuite des cerveaux circulation de compétences et développement en Afrique: un défi global in M. Pilon (dir) Défis de développement en Afrique Subsaharienne; L'éducation en jeu, Paris, Centre populaire et Développement (CePeD), édité avec le soutien du ministère des affaires Étrangères DGCID 37-65.
 18. Hugo, Graeme. 2013. What We Know About Circular Migration and Enhanced Mobility. Washington, DC: Migration Policy Institute.
 19. INSAE (2003) : Analyse des Résultats du RGPH3, tome 1 : Répartition Spatiale, Structure par Sexe et Age et Migration de la



- Population au Bénin, INSAE, Cotonou, Benin.
20. INSAE (2008) : Tableau de Bord Social 2007, Profils socio-économiques et indicateurs de
 21. développement, Tome 1. INSAE, Cotonou, Bénin.
 22. INSAE TBS (2012) Tableau de bord social 2012, profil socioéconomique et indicateurs de performance de développement Tome 1, juin 2013.
 23. INSAE (2012): Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des Ménages 2ème édition (EMICOV 2011), Rapport Préliminaire, INSAE, Cotonou Benin.
 24. INSAE (2013) : Tableau de Bord Social du Bénin 2012.
 25. INSAE (2013): Recensement Général de la Population et de l'Habitation, 4eme édition
 26. INSAE et BIT(2013) :Transition de l'école vers la vie active des jeunes femmes et hommes au Bénin
 27. INSAE et DED (2002): Enquête sur les Migrations en Milieu Urbain au Benin 2000 : Rapport d'Analyse, INSAE, Cotonou, Benin.
 28. INSAE(2011): Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des Ménages Enquête de Suivi, 2010 (EMICOV 2011) Rapport Préliminaire, INSAE, Cotonou, Benin.
 29. INSAE(2013) : Rapport sur l'évaluation de la pauvreté au Bénin.
 30. INSAE, (RGPH4, 2013) : Résultats provisoires du Recensement Général de la population et de l'Habitation au Bénin, 4^e phase.
 31. INSAE, 2014a : Évaluation de la pauvreté au Bénin.
 32. INSAE, 2014b : Les comptes de la nation 1999-2011
 33. INSAE,BIT,ETVA (2013): Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin Département des politiques de l'emploi, Work4 Youth, Série de publication N°7, Genève.
 34. INSEAD (Institute Européen d'Administration des Affaires), 2013 : The Global Talent Competitiveness Index ; Singapore.
 35. Medé Nicaise (2006) : “La réglementation du travail au Bénin: Traité pratique de droit et relations de travail”; 2ème édition revue et augmentée. Édité par la Friedrich Ebert Stiftung-Bureau de Cotonou; édition COPEF, Septembre, Cotonou.



36. OCDE (2005) :Échange et migrations pour une main d’œuvre mobile à l’échelle planétaire.
37. OCDE(2002):International mobility of the highly skilled. Paris, OCDE.
38. OCDE(2007) Annexes statistiques : perspectives économiques en Afrique, BAD/OCDE (disponible en ligne <http://www.doc.edu/org/10.1787>, visité le 25-05-12.
39. OCDE(2010):Coopération pour le développement rapport annexe statistiques. Consultation en ligne : (<http://www.ocde.org>),visité le 19-03-2013.
40. OIT (2005) : Rapport sur l’Emploi des jeunes : les voies d’accès à un travail décent
41. oks/CT%20handbook.pdf
42. Papademetriou, Demetrios G. and Sumption, Madeleine. 2013. Attracting and Selecting from the Global Talent Pool – Policy challenges. Washington, DC: Migration Policy Institute.
43. Piyasiri .W (2002) :Options politiques de réponse à la migration des compétences : rétention, retour et circulation, Secteur de la production sociale programme des migrations internationales,BIT, Genève.
44. PNUD(2004):La liberté culturelle dans le monde diversifié, Rapport sur le développement humain, PNUD New York.
45. PNUD’(2003):Rapport mondial sur le développement humain,lesObjectifs du millénaire pour le développement un pacte entre les pays pour vaincre la pauvreté.
46. Quenum Cossi Venant et Mahougbé Soglo (2009) : Le développement des ressources humaines dans le domaine des technologies de l’information et de la communication au Bénin.
47. RGPH 4 (2013): “Résultats provisoires du RGPH 4”, INSAE, Bénin, Juin.
48. Schuerkens U.(2006) Migration and Development. Encyclopedia of the developing, World New York, Routledge, vol. 2 1039-1046.
49. SCRIP (2011-2015) : Stratégie de croissance pour la réduction de la pauvreté au Bénin
50. The IOM Handbook on Direct Assistance to Victims of Trafficking. OIM, Genève,



- 2007.http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/books/CT%20handbook.pdf
51. UNESCO et BIT (2013) : Revuedes politiques de formations technique et professionnelle au Bénin
52. UNESCO(2004): La fuite des compétences en Afrique francophone, États des lieux, problèmes et approche de solutions, Unesco,Paris.