



Collection Evaluation de projet (Evaluation externe)
En direct des projets

*EVALUATION FINALE DU PROJET « AMÉLIORATION DE
L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES EN SITUATION DE
HANDICAP AU BENIN ET EN PARTICULIER DANS LES
DEPARTEMENTS DE L'ATLANTIQUE ET DU ITTORAL »*

Auteur

Dr Ir. Emile N. HOUNGBO

Socioéconomiste

Consultant

05 BP 774 Cotonou (République du Bénin) Tél. (229) 67763722 / 95246102

E-mail : enomh2@yahoo.fr

Contributeurs (HI)

Just KLOTUE

Constantin Georges SERIKI

Boris Philippe Sètonджи COHOUN

Armand AHOUANSON

Maurice TEMATIO

Céline TRUBLIN

Mar POZUELO

Edition

Humanité & Inclusion

Direction des opérations

Remerciements

Remerciement à tous les acteurs et partenaires de HI pour les informations qu'ils ont fournies et l'aide qu'ils ont apportée dans le cadre de cette évaluation.

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABREVIATIONS	4
1. INTRODUCTION : PRESENTATION DU PROJET EVALUE	5
1.1. Contexte de l'intervention	5
1.2. Objectifs et résultats attendus de l'intervention	5
1.3. Activités déployées dans le cadre de l'intervention	6
2. PRESENTATION DE L'ÉVALUATION	7
2.1 Enjeux et objectifs de l'évaluation	7
2.2 Méthodologie utilisée	8
2.2.1 Sources des données et informations analysées	8
2.2.2 Déroulement de la collecte des données et informations et analyse.....	8
2.4 Difficultés rencontrées	9
3. RESULTATS	10
3.1. Appréciation participative du projet par les acteurs	10
3.2. Appréciation par critère d'évaluation du projet	12
3.2.1. Pertinence	12
3.2.2 Coopération	13
3.2.3 Efficacité	14
3.2.4 Pérennité	18
3.2.5 Changements/effets	20
4. CONCLUSIONS	29
4.1. Conclusion sur les résultats attendus	29
4.2 Conclusion liée aux critères d'évaluation	29
4.3 Conclusion d'ordre général	29
5. RECOMMANDATIONS	30
7. ANNEXES	34
7.1 Matrice d'évaluation	34
7.2 Grilles d'entretien	37
7.3 Liste des personnes rencontrées _ Projet IP	39

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACNG:	Acteurs de la Coopération Non-Gouvernementale
ADEJ:	Agence de Développement de l'Entrepreneuriat des Jeunes
AGR:	Activités Génératrices de Revenus
CDD:	Contrat à Durée Déterminée
CEO:	Centre d'Ecoute et d'Orientation
CFP:	Centre de Formation Professionnelle
CFPPH:	Centre de Formation Professionnelle des Personnes Handicapées d'Akassato
CNAB:	Confédération Nationale des Artisans du Bénin
CNP:	Conseil National du Patronat
COFIL:	Comité de Pilotage
CPSA:	Centre de Promotion Sociale des Aveugles de Sègbèya
CQP:	Certificat de Qualification Professionnelle
DDASM-Litt:	Direction Départementale des Affaires Sociales et de la Microfinance du Littoral
DETFP:	Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
DFS:	Direction de la Formation et des Stages
DGD:	Direction Générale Coopération au Développement et Aide humanitaire
DPSHPA:	Direction des Personnes en Situation de Handicap et des Personnes Âgées
FAFP:	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle
FAI:	Fonds d'Appui à l'Installation
FAPHB:	Fédération des Associations de Personnes handicapées du Bénin
FAPP:	Fonds d'Appui au Projet Personnalisé
FAS:	Fonds d'Appui au Stage
FODEFCA:	Fonds de Développement de la Formation Continue et l'Apprentissage
HI:	Handicap International/Humanité & Inclusion
IP:	Insertion Professionnelle
JSH:	Jeunes en Situation de Handicap
LAMS:	Lycée Agricole Mèdji de Sékou
LTC:	Lycée Technique Coulibaly
LTEFS:	Lycée Technique d'Economie Familiale et Sociale
MASM:	Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance
MEAL:	Monitoring, Evaluation, Accountability, Learning
MSFP:	Mutuelle des Services Financiers pour la Prospérité
MTFP:	Ministère du Travail et de la Fonction Publique
OPH:	Organisation de Personnes Handicapées
RAM:	Rencontre des Acteurs de Mise en œuvre
RAPHAL:	Réseau des Associations de Personnes Handicapées de l'Atlantique et du Littoral
RBC:	Centre de Réadaptation à Base Communautaire
RSE:	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SFIP:	Services de Formation et d'Insertion Professionnelle
SMIG:	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
TIC:	Technologie de l'Information et de la Communication
UCIMB:	Union des Chambres Interdépartementales des Métiers du Bénin
UNRSC:	United Nations Road Safety Collaboration
WSM:	We Social Movements

1. INTRODUCTION : PRESENTATION DU PROJET EVALUE

Le présent rapport porte sur l'évaluation finale du projet «Amélioration de l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap au Bénin et en particulier dans les départements de l'Atlantique et du Littoral» désigné par Projet Insertion Professionnelle (IP), initié et mis en œuvre par Handicap International/Humanité & Inclusion de janvier 2018 à décembre 2021.

1.1. Contexte de l'intervention

En matière d'Insertion Socioéconomique des jeunes en situation de handicap au Bénin, il a été noté que :

- Les services de l'emploi ne tiennent pas compte des besoins spécifiques des personnes handicapées et ne sont pas sensibilisés et outillés pour les accompagner dans le développement de leur projet professionnel et dans l'accès et le maintien dans l'emploi ;
- Les employeurs peuvent être réticents à recruter des personnes handicapées ou veulent recruter des personnes handicapées mais ne savent pas où trouver des personnes handicapées dont le profil correspond à leurs besoins ;
- Les communautés et sociétés stigmatisent les personnes handicapées et les personnes vulnérables et adoptent envers elles des attitudes et comportements négatifs. Souvent exclues et marginalisées, les personnes handicapées et les personnes vulnérables manquent d'accès aux opportunités pour acquérir les compétences et la confiance leur permettant de s'engager activement pour améliorer leur situation;
- Les femmes handicapées sont particulièrement exclues de l'emploi, subissant une double discrimination, du fait d'être à la fois femme et handicapée. Elles sont donc plus vulnérables à la discrimination, et sont plus susceptibles d'être pauvres, exclues de l'éducation et au chômage. Elles souffrent de discrimination à l'embauche, et ont des difficultés pour accéder à la santé et aux autres services publics ;
- Enfin, les personnes handicapées et les personnes vulnérables ne sont pas consultées ni suffisamment représentées, et ne participent pas aux prises de décision les concernant.

1.2. Objectifs et résultats attendus de l'intervention

L'objectif général du projet est d'améliorer l'insertion économique et professionnelle des personnes handicapées au Bénin. De façon spécifique, il s'agit de promouvoir l'emploi décent des jeunes en situation de handicap (JSH) au travers de l'accompagnement et du renforcement des personnes, acteurs publics, services de l'insertion professionnelle et des entreprises. Cet objectif spécifique a été décliné en trois résultats :

Résultat 1: Les acteurs de l'emploi développent un environnement favorable à l'insertion professionnelle des jeunes femmes et hommes handicapés;

Résultat 2: Le système d'accompagnement vers l'emploi /auto emploi et de formation est renforcé pour une meilleure prise en charge des jeunes femmes et hommes handicapés;

Résultat 3: Des entreprises pilotes recrutent et intègrent dans l'emploi des jeunes femmes et hommes en situation de handicap et améliorent leurs politiques inclusives.

1.3. Activités déployées dans le cadre de l'intervention

Les activités liées au Résultat 1 sont :

- Réalisation d'un diagnostic local participatif sur l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- Mise en œuvre d'un plan de plaidoyer mené par la FAPHB sur l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées en lien avec les recommandations de l'étude ;
- Édition et publication d'un annuaire des prestataires de service de l'insertion professionnelle.

Les activités liées au Résultat 2 sont :

- Réalisation d'activités de sensibilisation et de mobilisation en collaboration avec le RAPHAL;
- Appui aux centres du programme RBC et autres (CPSA, CFPPH, FAPHB) pour la mise en place de services d'information et d'orientation des JSH;
- Renforcement de capacités de quatre (4) services prioritaires de l'insertion professionnelle (ANPE, DETFP, FODEFCA, ADEJ);
- Mise en place des fonds d'appui au profit des jeunes en situation de handicap (FAPP, FAFP, FAS, FAI)¹;
- Mise en place des cadres de concertations de rencontre et d'échange avec différents acteurs du projet ;
- Réalisation d'un diagnostic inclusion auprès de partenaires engagés dans les activités d'insertion socio-économique localement.

Les activités liées au Résultat 3 sont:

- Accompagnement, appui et sensibilisation des entreprises pilotes pour le soutien et le maintien dans l'emploi des jeunes en situation de handicap;
- Identification et accompagnement technique des entreprises pilotes pour le soutien et le maintien dans l'emploi des JSH;
- Formation des points focaux au sein des entreprises identifiées;
- Mise en place d'un Fonds d'Appui aux Entreprises;
- Accompagnement des centres de formation professionnelle pilotes dans l'inclusion
- Appui à la mise en place d'une charte RSE;
- Organisation d'une soirée de plaidoyer puis d'une campagne média pour l'inclusion professionnelle des personnes handicapées;
- Capitalisation.

¹ FAPP : Fonds d'Appui au Projet Personnalisé

FAFP : Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle

FAS : Fonds d'Appui au Stage

FAI : Fonds d'Appui à l'Installation

2. PRESENTATION DE L'ÉVALUATION

2.1 Enjeux et objectifs de l'évaluation

Au terme de la mise en œuvre du projet Insertion Professionnelle (relevant de l'accord Programme DGD) au Bénin et conformément au cycle de projet, l'évaluation finale du projet s'impose après l'évaluation intermédiaire qui a été réalisée en 2019. La mission d'évaluation finale du projet IP fait un focus sur l'approche coopérative (afin de voir comment les parties prenantes ont contribué à la mise en œuvre du projet), le changement opéré (en vue de voir comment les interventions ont impacté les principaux bénéficiaires), la pérennité (pour mesurer la manière dont les acquis du projet pourront servir aux populations et structures bénéficiaires). L'évaluation devrait permettre également d'évaluer la pertinence et l'efficacité du projet. Cette évaluation s'inscrit également dans un cadre de la redevabilité et de l'apprentissage car les résultats et les recommandations seront diffusés et pourront permettre de renforcer d'autres interventions à travers des actions plus spécifiques.

La réalisation de cette évaluation finale externe répond donc à plusieurs besoins. Elle répond, d'une part, aux exigences du financement DGD en matière d'évaluation des programmes de plus de 3 ans. D'autre part, elle relève d'une exigence de la démarche de qualité et de redevabilité définie par Handicap International dans sa Politique de Suivi et Évaluation (2015) afin de s'assurer que les actions développées contribuent réellement à la mise en œuvre de sa mission sociale. Elle permettra de fournir des constatations et des conclusions fondées sur des preuves solides et transparentes et de vérifier les données des projets dans l'atteinte des objectifs. Ces informations permettront de mieux conduire les prochaines interventions dans le cadre du nouveau programme DGD 2022-2026.

L'objectif visé dans cette évaluation est d'apprécier les progrès enregistrés par le projet vers l'atteinte des résultats attendus et les objectifs fixés dans les documents du projet. De façon spécifique, il s'agit :

- ✓ d'apprécier le niveau de réalisation de toutes les activités du projet ;
- ✓ d'apprécier, sur la base des observations directes, des entretiens avec les partenaires et parties prenantes, le niveau d'atteinte des résultats visés ;
- ✓ de dégager des constatations, des conclusions et des recommandations afin d'en tirer des enseignements pour de futures actions.

2.2 Méthodologie utilisée

2.2.1 Sources des données et informations analysées

La présente évaluation finale externe a porté sur les différentes catégories d'acteurs du projet IP, réparties dans les Départements de l'Atlantique et du Littoral. Le cadrage méthodologique réalisé avec l'équipe du projet de HI (EP/HI) et validé le 22/10/2021 a permis de clarifier des concepts et de mieux expliquer l'organisation de la mise en œuvre du projet. Les séances de cadrage ont été aussi marquées par la mise à disposition du Consultant de tous les documents de projet jugés nécessaires pour un bon travail d'évaluation. Par exemple, le rapport d'évaluation à mi-parcours, le rapport de diagnostic initial du projet, la base des acteurs, les données actualisées du Cadre Stratégique Commun (CSC) au Bénin et le Référentiel Qualité de Projet de HI ont été mis à la disposition du Consultant. Puis, une feuille de route a été définie pour que le Consultant puisse produire une matrice d'évaluation qui a été validée par l'équipe du projet.

2.2.2 Déroulement de la collecte des données et informations et analyse

Le travail a démarré par la revue par le Consultant des divers documents reçus. Cette revue documentaire a permis au consultant de bien comprendre les exigences de HI en matière d'évaluation en général et d'évaluation finale en particulier. Plus précisément, le référentiel d'assurance qualité de projet de HI a mérité une attention particulière. L'appropriation de ce référentiel a permis de comprendre le choix opéré spécifiquement par HI pour l'évaluation finale externe du projet. Ainsi, l'évaluation s'est limitée à cinq (5) critères d'évaluation : la pertinence, la coopération, l'efficacité, la pérennité et les changements/effets. A chacun de ces cinq critères sont attachées une à trois questions évaluatives à partir desquelles des questions spécifiques ont été élaborées pour la collecte des données auprès des divers acteurs selon leur forme et leur degré d'implication dans le projet. Les questions spécifiques ont été adressées aux différentes catégories d'acteurs du projet. Il s'agit des bénéficiaires, des partenaires et les parties prenantes du projet. Les jeunes en situation de handicap (15-35 ans) ont été les bénéficiaires du projet IP. La Fédération des Association de Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB), la Direction Départementale des Affaires Sociales, de la Microfinance du littoral (DDASM-Litt), les Centres de Formation Professionnelle (CFP) et les Services de formation et d'insertion professionnelle (SFIP) composés du FODEFCA, de la DETFP, de l'ADEJ et de l'ANPE ont été les partenaires du projet IP. Diverses parties prenantes ont participé à la mise en œuvre du projet. Il s'agit de la mairie de Cotonou, la mairie d'Abomey-Calavi, du CNP, de l'UCIMB, de la DPSHPA et de la CNAB. L'information complète sur la base du déroulement de la collecte des données est précisée dans la matrice d'évaluation en annexe.

Les données et informations ont été collectées au moyen d'enquêtes individuelles par questionnaire et au moyen d'entretiens de groupe réalisés en séances focus groups séparées avec les acteurs institutionnels et en séance focus group multi-acteurs institutionnels réalisée

lors de la 4e session du Comité de Pilotage (COPIL) du projet IP tenue à Sègbohòuè (Commune de Kpomassè) le 19/11/2021. Une séance similaire a réuni le collectif des CEO du Littoral le 23/11/2021. Les enquêtes individuelles se sont déroulées du 5 au 11 novembre 2021 et les séances focus groups ont été tenues du 10 au 23 novembre 2021. Le tableau ci-après présente le nombre de personnes enquêtées et le nombre de séances focus groups tenues.

Enquête			Focus groups			
Répondants			Institutions	Participants		
Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total
87	45	132	DETFP	2	6	8
			FAPHB	3	0	3
			ANPE	0	3	3
			FODEFCA	1	2	3
			Collectif des CEO du Littoral ²	2	2	4
			COPIL 4 (2021)	8	4	12
			Total	16	17	33

Pour raison de typologie, les JSH ont été classés en 4 catégories : les JSH ayant bénéficié de stages (JSH-Stages), les JSH ayant bénéficié de formation et qui n'ont pas reçu de kit d'installation (JSH-Formation sans kit), les JSH ayant bénéficié de formation et qui ont reçu de kit d'installation (JSH-Formation avec kit) et les JSH ayant bénéficié d'un contrat de travail à durée déterminée (JSH-CDD).

Les données qualitatives ont été analysées au fur et à mesure de la collecte des données et informations. Les données individuelles issues des enquêtes ont fait l'objet de catégorisation des déclarations et de calculs de fréquences.

2.4 Difficultés rencontrées

Il n'y a pas eu de difficultés majeures pour la réalisation de cette étude, tant la mobilisation était totale au niveau de HI pour résoudre les diverses difficultés en temps réel et informer les acteurs du passage des enquêteurs et du Consultant. En revanche, il y a eu quelques difficultés pour fixer les rendez-vous avec certaines structures soit parce que les agents concernés n'étaient plus aux postes qui leur avaient permis de participer au projet ou pour d'autres raisons. C'est le cas de la DDASM-Litt et du FODEFCA. A cela s'ajoute le temps relativement long consacré au cadrage de la mission et à la validation de la matrice d'évaluation et du questionnaire d'enquête pour les deux projets (relevant de l'accord programme DGD) évalués à la fois: le projet Sécurité

² CEO Gbégamey, CEO Sainte Cécile et CEO CPSA qui sont des structures déconcentrées de la DDASM-Litt, et CEO FAPHB.

routière (SR) et le projet Insertion professionnelle (IP). Ces flottements ont quelque peu allongé la durée de la mission par rapport au délai contractuel.

3. RESULTATS

Pour une certaine clarté de présentation et une facilité de lecture, les résultats sont présentés d'abord par l'analyse des idées générales liées aux informations participatives recueillies lors des séances focus groups dans les institutions et organisations partenaires du projet. Celle-ci a été suivie de l'analyse des informations individuelles recueillies par critère d'évaluation du projet exigé, avec les questions évaluatives qui s'y attachent. La perception des acteurs individuels sur les projets par rapport à ces critères est donc relevée sur la base des déclarations recueillies et analysées, avec en appui quelques fréquences. Enfin, un commentaire général est fait sur le projet au regard de son cadre de résultats stratégiques; ce qui a permis de faire des déductions logiques, puis de dégager des recommandations.

3.1. Appréciation participative du projet par les acteurs

La DETFP apprécie la formation des enseignants sur les notions de handicap et d'inclusion et les techniques pédagogiques adaptées dans les CFP. Des CFP recrutent aujourd'hui des JSH. C'est le cas du LTEFS d'Akassato, du Lycée Agricole Médji de Sékou (LAMS). Le CFPPH d'Akassato est devenu inclusif au lieu d'être réservé uniquement aux personnes handicapées par le passé. Des entreprises ont opté pour l'inclusion et recrutent des JSH. C'est le cas de l'hôtel Novotel-Ibis, l'entreprise Ouidah Pain (pâtisserie). Toutes les institutions partenaires du projet ont bénéficié d'aménagements d'accessibilité aux personnes handicapées. Le projet a permis de montrer que les personnes en situation de handicap sont capables de produire et peuvent apporter de la plus-value aux entreprises. L'exemple du JSH auditif qui a obtenu un emploi de Blanchisseur à Novotel-Ibis est révélateur. Il y a désormais un couloir entre l'ANPE, le FODEFCA et la DETFP qui oblige à rechercher désormais systématiquement la place réservée aux personnes handicapées dans la réalisation de leurs activités. Le fait de prendre appui sur les structures existantes pour le choix des points focaux dans les CPS par exemple (Agents de l'Etat) donne des chances de pérennité au projet. Il en est de même de la forte implication de la FAPHB qui a désormais contact et audience avec la grande diversité des institutions qui ont animé le projet. Le Comité de Pilotage (COFIL) qui regroupe en session trimestrielle tous les points focaux de ces institutions et la Rencontre mensuelle des acteurs de mise en œuvre (RAM), qui permettent aux CEO de se rencontrer pour partager les difficultés et les expériences, constituent aussi un système de réseautage qui ne peut que durer. L'ANPE informe que plus d'une vingtaine de CDD ont été obtenus pour les JSH dans ses activités d'intermédiation. L'approche ASP (Accompagnement Social Personnalisé) utilisée par les CEO a permis l'accompagnement spécifique des JSH par ces derniers qui constituent les portes d'entrée de recensement des JSH à travers écoute, orientation pour la formation, emploi et suivi.

Cependant, la DETFP estime que le fait que des CFP ne sont pas sensibilisés et formés aux notions de handicap et d'inclusion est une faiblesse du projet, du fait que les mutations d'agents désorganisent les noyaux de formateurs constitués. Il serait donc souhaitable qu'elle mobilise les moyens pour poursuivre la bonne œuvre entamée au-delà des deux Départements couverts par le projet. La FAPHB souligne que le suivi des bénéficiaires du projet n'a pas été à la hauteur de ce qu'il fallait par manque de moyens suffisants (déplacements, téléphones, etc.). Toutefois, cette faiblesse notée lors de la première cohorte de formation (2019-2020) a été corrigée aux cohortes suivantes grâce aux recommandations du COPIL à ce sujet. Le plan de suivi établi n'a pas été bien respecté et le contrôle de la mise en œuvre de ce suivi a fait défaut. La durée maximale de formation (6 mois) s'est avérée trop courte d'abord pour une bonne capacitation des formés, puis ne permet pas aux JSH d'avoir le diplôme qui leur permettrait d'accéder aux collectifs des artisans de leurs métiers. La faible implication des collectivités territoriales dans le projet ne permettait aux personnes formées de bénéficier de l'accompagnement de ces dernières. Les collectivités territoriales ne sont pas souvent invitées aux rencontres de formation et de sensibilisation. Il en est de même du Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP) qui est pourtant important pour faciliter le recrutement inclusif dans la Fonction publique béninoise en faveur des JSH formés. Cela appelle le dynamisme de la FAPHB qui est désormais dotée de capacité et d'audience pour intensifier une telle relation avec le MTFP. L'ANPE souligne que le fait que le projet ne s'étende pas à chacune des 13 antennes de l'ANPE rend plus difficile le suivi des JSH positionnés. Car, les deux antennes impliquées (Cotonou et Ouidah) sont obligées de travailler au-delà de leur territoire de compétence qu'est le Département. L'antenne de Cotonou par exemple est obligée de travailler jusque dans les Départements du Mono (Commune de Lokossa, Commune de Comé), de l'Ouémé (Commune d'Adjohoun), des Collines (Commune de Savalou) et de l'Atlantique (Commune de Tori). Tout cela témoigne du besoin des actions du projet dans les zones situées hors des deux Départements couverts. Le FODEFCA souligne la non prise en compte dans le projet d'un dispositif de concentration de l'information et de production rapide des rapports financiers relatifs à la mise en œuvre du projet ; ce qui devrait favoriser la reddition périodique des comptes. Le déplacement des JSH de leurs lieux de résidence au lieu de travail coûte trop cher, mais malheureusement non pris en compte dans le projet. La limitation de l'âge des JSH bénéficiaires à 35 ans constituait aussi un facteur d'exclusion des JSH qui sont dans le besoin mais âgés, en même temps que c'est en déphasage avec la limite d'âge fixée par la Fonction publique béninoise qui est de 40 ans. Des JSH de 16-17 ans formés sur une durée de 6 mois, sans un diplôme reconnu sont quasiment non employables et ne peuvent intégrer les collectifs des artisans de leurs métiers.

3.2. Appréciation par critère d'évaluation du projet

3.2.1. Pertinence

Q1_Le projet répond-t-il aux demandes et besoins des bénéficiaires, et contribuent-ils à l'atteinte des priorités des autres parties prenantes (autorités, partenaires, bailleurs de fonds...)?

99,2% des 142 acteurs (les bénéficiaires JSH) ont répondu oui à cette question, dont 90,07% sont maintenant satisfaits. Beaucoup de JSH-Formation avec kit ont acquis leur liberté et ne dépendent plus des parents ou proches pour se nourrir et s'habiller. Le projet a amélioré le bien-être d'une JSH-CDD, car l'espoir d'attendre un salaire à la fin du mois et l'avantage de ne plus être en permanence à la maison sont des preuves de bien-être. Contrairement à sa formation initiale, l'une des JSH-Stages peut aujourd'hui faire et vendre des produits de pâtisserie. Elle se voit être compétitive sur le marché du travail. Un JSH-Formation avec kit ne dépend plus des crédits pour survivre et ne doit plus des arriérés de loyer au propriétaire. Aujourd'hui, un JSH-Stages a plusieurs contacts qui lui confient même la gestion de tout leur projet de graphisme. Sur l'aspect physique, un JSH-Stages a été doté d'une prothèse qui lui permet de cacher son handicap et il estime être à 75% respecté dans la société. Malgré son handicap, un JSH-Formation sans kit épate son entourage en allant seul sur son lieu d'apprentissage. Un autre JSH a intégré les cercles d'amis dans le quartier alors qu'il ne restait que dans son coin. En tant qu'acteurs, les CEO ont bénéficié de matériels et d'équipements. Ils ont aussi bénéficié de séances de formation pour mieux appréhender les objectifs du projet. Ils ont reçu de la documentation et de la motivation et se sentent plus à l'aise d'aider les personnes handicapées aujourd'hui avec beaucoup plus de satisfaction.

En particulier, les 9,93% des acteurs qui n'ont pas été satisfaits n'étaient que des JSH. En effet, des JSH-Stages qui souhaitent s'orienter vers l'auto-emploi déclarent avoir bénéficié d'une formation et d'un stage mais n'ont pas reçu de matériel pour s'installer ; ce qui constitue une limite dans l'exercice de ce qu'ils ont appris et qui nécessite des équipements. La durée de la formation a été courte, limitant le nombre de compétences techniques acquises. Les JSH souhaitent des formations allant jusqu'à un an et sanctionnées par un diplôme de fin de formation. Un JSH-Stages ayant travaillé dans une structure de microfinance a regretté que son stage n'ait pas été reconduit. L'insatisfaction des JSH-Formation avec kit est de divers ordres. Bien qu'ayant reçu des matériels, un JSH-Formation avec kit demande une aide financière pour l'installation des matériels et l'achat d'autres équipements surtout dans le domaine de la perruquerie. Il n'y a pas eu suffisamment de suivi des JSH installés dans leur processus d'installation, ce qui fait que ces derniers enregistrent beaucoup de pertes de leurs matériels. La recherche de marché pose aussi problème. La formation avait des failles car il manque la connaissance dans la production des gâteaux les plus demandés comme les gâteaux d'anniversaire. Il faut donc une autre formation pour améliorer les performances. Un JSH-Formation avec kit n'est pas satisfait du fait que le projet ne l'a pas doté de couveuses pour

l'élevage des volailles. Ceci diminue sa productivité. La situation est pire chez les JSH-Formation sans kit qui se voient revenir à la case de départ. Pour un autre de la même catégorie, les dépenses deviennent trop élevées et il enregistre un fort taux de mortalité, tout comme ses œufs pourrissent du fait de la mévente. La FAPHB a remarqué que certains bénéficiaires étaient mal choisis, car ils n'étaient pas dans la même vision que le projet. Ces derniers ont donc déserté la formation.

Q2_Le projet a-t-il adapté ses actions en fonction du contexte d'intervention (déterminants socioculturels et historiques, sécurité, contraintes logistiques, cadre réglementaire...) et de leur évolution ?

66,66% des acteurs interrogés reconnaissent l'existence d'une étude diagnostique justifiant les actions du projet. Il s'agit de 3 acteurs de FAPHB. Il y a eu un diagnostic participatif dans le cadre du projet, portant sur l'employabilité des personnes en situation de handicap. Cette étude intitulée «Diagnostic local participatif sur l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap au Bénin» a été réalisée en 2018 et le document est disponible.

3.2.2 Coopération

Q3_Les partenaires ont-ils contribué activement au succès du projet ?

Les principaux partenaires du projet tels que la DDASM-Litt, l'ANPE, la DETFP et le FODEFCA ont beaucoup contribué au succès du projet. Leurs contributions ont été notifiées principalement lors des séances focus groups tenues spécialement avec eux.

La totalité des 19 répondants à cette question lors des enquêtes individuelles estime avoir contribué activement au succès du projet. Il s'agit de RBC, des mairies d'Abomey-Calavi et de Cotonou, de la FAPHB, des CFP, de la MSFP, du CNP, et de l'ADEJ (Ex FNPEEJ). La contribution de RBC passe par identification des bénéficiaires, l'inscription de ces derniers, leur suivi en matière des soins sanitaires, et celui au cours de la formation et post-formation. En tant que point focal, la mairie d'Abomey-Calavi a recensé les personnes en situation de handicap avec HI. Elle a établi un répertoire de ces personnes dans la Commune d'Abomey-Calavi. Pour la mairie de Cotonou, elle a fait le suivi et la sensibilisation au niveau des OPH et des JSH. La FAPHB a identifié les bénéficiaires, a fait le suivi et la sensibilisation des bénéficiaires. La fédération a donc mobilisé les bénéficiaires à travers les associations en utilisant leurs propres canaux de sensibilisation. Les actions de plaidoyer ont été conduites, suite à l'élaboration d'un plan de plaidoyer, par cette fédération en concertation avec HI à l'endroit des autorités, l'ANPE et le patronat pour la sensibilisation sur la cause du projet, c'est-à-dire la sensibilisation sur la

notion de handicap et l'inclusion. Ainsi, l'ANPE et CNP ont joué un rôle d'interface entre les bénéficiaires et le gouvernement pour porter certains éléments ou actions de plaidoyer. La FAPHB a mis à la disposition du projet son bureau et ses ressources humaines. La fédération a initié l'idée d'un point focal et d'un Centre d'Ecoute et d'Orientation (CEO) pour mieux appréhender les besoins des JSH et mieux conduire le processus afin que les bénéficiaires recensés à travers son siège soient des modèles dans le cadre du projet. Les CFP ont aménagé un cadre pour accueillir les apprenants, ont organisé la formation de manière inclusive, c'est-à-dire des rencontres avec d'autres apprenants d'autres centres. Ils ont mis à la disposition des bénéficiaires, des psychologues au besoin. Ils justifient l'apport de leurs expertises dans la formation des personnes handicapées. Ils ont contribué à faire accepter les personnes handicapées et faire former ces derniers à un métier d'avenir. Les CFP ont accompagné HI de la conception à l'exécution. En faisant bénéficier les CFP des équipements mis en place par le projet, ils ont veillé à leur bon fonctionnement et à leur entretien. D'autres CFP ont déclaré avoir contribué par la mise à disposition des formateurs (appuis techniques) et des matériels nécessaires. La contribution du CPPE est l'appui technique en matière du graphisme et la construction des passerelles dimensionnées pour accueillir les personnes handicapées. Il a conscientisé sur l'importance des personnes handicapées. L'un des centres de formation déclare avoir participé à la formation et l'orientation des jeunes. Il continue de porter l'assistance à ces jeunes après le projet IP, à travers des visites d'appui-conseil à la demande de ces jeunes. Pour la plupart des centres, ils ont travaillé de façon inclusive avec les personnes handicapées et ont utilisé leurs logistiques et ressources humaines, c'est-à-dire les enseignants. Le CNP a organisé des ateliers et des formations sur l'inclusion et la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Il a participé au suivi et à l'accompagnement offert par HI aux entreprises. Le CNP a sensibilisé et a organisé des réunions du comité de pilotage du projet. Il a été accompagné financièrement et techniquement dans l'élaboration de la charte RSE. L'ADEJ a apporté son expertise dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet. C'est l'ADEJ qui a mis les responsables du projet en contact avec les structures pouvant leur fournir des matériels sous forme de subvention aux personnes handicapées en formation. Une contribution intellectuelle a été également apportée par cette structure. La MSFP embauchait les bénéficiaires après les six mois de formation, avec signature d'un contrat. Ces bénéficiaires sont inscrits, déclarés puis reçoivent un salaire normal, c'est-à-dire des salaires au-delà du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

3.2.3 Efficacité

Q4_ Les résultats ont-ils contribué à atteindre les objectifs du projet ?

Au total, le projet IP a impacté au total 288 JSH, dont : 71 JSH formés avec kit, 80 sans kit, 114 JSH-Stages et 23 JSH-CDD. 93,50% des 123 acteurs interrogés ont déclaré avoir constaté une amélioration dans leurs conditions de vie et de travail. En effet, contrairement au passé, bon nombre de JSH qui ont bénéficié de formation et qui n'ont même pas reçu un kit d'installation

(JSH-Formation sans kit) ont changé de comportement en termes de dépendance vis-à-vis de leurs parents. Ils peuvent travailler eux-mêmes et assurer leurs besoins fondamentaux. Ils sont aujourd'hui sollicités pour divers services. D'autres déclarent avoir gagné en confiance et ont un bon carnet d'adresse. D'autres encore, qui n'étaient pas en mesure de continuer leurs études universitaires à cause de leurs handicaps, ont reçu des connaissances et ont gardé de bonnes relations avec les formateurs qui les sollicitent pour des activités d'assistance.

Les JSH qui ont bénéficié de formation et qui ont reçu un kit d'installation (JSH-Formation avec kit) ont remarqué de changement dans leurs activités. Ayant reçu un fauteuil roulant, un JSH déclarait pouvoir facilement se déplacer dans son atelier. Avant, il dépendait des autres pour sa broderie, mais aujourd'hui il peut fournir des tenues toutes cousues et brodées. Sa démarche a changé grâce à sa rééducation et des orthèses reçues. Pour un autre JSH-Formation avec kit, il a gagné la confiance en lui et peut même gérer plusieurs clients à la fois. Il ne demande plus de l'argent à sa mère. Un autre reconnaît devoir dépendre de son épouse si le projet ne l'avait pas formé en broderie. Il fait maintenant la broderie à plusieurs de clients dans son milieu. Contrairement à la palette utilisée, la batteuse électronique reçue améliore le rendement et la productivité du travail d'un autre JSH-Formation avec kit. Il en est de même pour un autre JSH-Formation avec kit qui fait des bénéfices sur les gâteaux et a des réputations dans la société. Ce dernier arrive facilement à satisfaire sa demande. L'accueil et la fidélisation des clients ont été améliorés chez lui. Ce dernier assure ses besoins et ceux de sa famille. Grâce au projet IP, un JSH-Formation avec kit a ré-ouvert son atelier et se sent capable de soigner ses enfants. Pour elle, la visite de HI lui permet de se sentir à l'aise et désirable. Les dons reçus permettent de se déplacer et de pouvoir vivre. Pour un autre, il arrive à payer le loyer et dispose des outils dans son atelier. Il est remarqué que les JSH-Formation avec kit ont une réduction de leurs dépendances financières pour se nourrir vis-à-vis de leurs parents. Un autre gère maintenant une taille importante de cheptel. L'une des JSH-Formation avec kit travaille aujourd'hui avec sa propre machine. Elle peut subvenir à ses propres besoins et faire des cadeaux à ses parents. Le projet a fait sortir les JSH-Formation avec kit du chômage en les formant et en les équipant en matériels de travail. La formation a permis à un autre JSH d'avoir un diplôme pour certifier son métier de cordonnerie qu'il exerçait dans l'informel. Il est aujourd'hui membre actif de l'association. Beaucoup de JSH-Formation avec kit sont aujourd'hui des professionnels malgré leurs handicaps. D'autres ont vu leurs conditions de handicap changer et sont animés de la volonté de réussir. Ils ont gagné des clients avec leurs connaissances et sont sollicités pour des prestations.

Les JSH qui ont bénéficié de stages (JSH-Stages) ont acquis des connaissances dans divers domaines tels que le graphisme, l'imprimerie, le secrétariat et l'informatique. Ces formations constituent pour eux une amélioration de leurs conditions de vie et de travail. L'un des JSH-Stages est sollicité de temps en temps par son lieu de stage, un cabinet d'avocats, pour une orientation. Pour un autre, il s'est perfectionné à travers ce stage pour mettre en pratique les théories reçues à l'université. HI a également apporté une amélioration sanitaire à travers des

dons, des analyses et des séances de rééducation. D'autres JSH-Stages utilisent les connaissances acquises partout où le besoin est. L'habillement et la fréquence de manger ont changé chez cette catégorie d'acteurs. Beaucoup ont eu des opportunités de travail ou reçoivent leurs propres marchés. Un JSH-Stages déclare qu'il gagne toujours quelque chose avec les petits travaux pour lesquels on le sollicite.

Les JSH qui ont bénéficié d'un contrat à durée déterminée (JSH-CDD) réussissent à survenir à leurs besoins vitaux sans attendre l'aide d'autrui. Ils ont la fierté de pouvoir sortir de la maison pour le travail et de mettre en valeur leurs compétences acquises. A l'arrivée du projet, l'un des JSH-CDD avait commencé par recevoir la rémunération de 50.000 FCFA alors qu'il faisait du bénévolat. Pour cette catégorie, les conditions de travail dans les structures n'étaient pas bonnes (sans prise en charge en cas de maladie) et les salaires n'arrivaient pas à temps, avec des contrats verbaux.

En tant qu'acteurs, les points focaux des CEO ont reçu de la documentation et de la motivation et se sentent plus à l'aise d'aider les personnes handicapées aujourd'hui avec beaucoup plus d'aisance. Ils disent avoir enrichi leurs carnets d'adresses professionnels. Aujourd'hui, ils ont des indemnités et peuvent bien épargner. Ils ont travaillé à faire extérioriser et rendre autonome financièrement des jeunes en situation de handicap.

Q5_Le projet a-t-il eu les ressources (humaines, financières, logistiques, techniques...) nécessaires pour atteindre ses objectifs ?

94,74% des 19 acteurs interrogés reconnaissent l'existence de ressources suffisantes pour la mise en œuvre du projet. Les allocations et les frais de déplacement des bénéficiaires ont été payés comme prévu dans leurs contrats. Les ressources ont été mises à la disposition des centres de santé et des CEO pour le suivi sanitaire des bénéficiaires. Sur le plan des ressources humaines, le programme RBC dispose des formateurs identifiés et réellement présents dans les centres de formation, des artisans spécialistes et des personnalités au niveau du patronat, des CPS, du MASM et de la FAPHB. Des bénéficiaires ont eu aussi du programme RBC des kits d'installation suivant les formations reçues. Selon la mairie d'Abomey-Calavi, les ressources surtout financières avaient plus couvert la prise en charge des bénéficiaires. Sur le plan matériel, des apprenants ont bénéficié des kits et ont bénéficié de la mairie de Cotonou des ressources humaines de qualité pour leur encadrement. Elle a fait des visites de différents centres de formation pour rencontrer les JSH et leurs encadreurs. Pour la FAPHB, il existe bien de budget ayant permis l'acquisition des matériels, le paiement des formations, l'achat des kits d'installations, la prise en compte des plaidoyers, la rencontre des autorités et du patronat, la mise en place d'une soirée inclusive pour la sensibilisation de l'autorité à savoir le Ministre des affaires sociales et de la microfinance et celui des petites et moyennes entreprises, et beaucoup d'autres structures intervenant dans la cause des personnes en situation de handicap. La FAPHB

a bénéficié d'un appui en tant que CEO d'ordinateurs et de matériels roulants (motos) pour des descentes sur le terrain. Les ressources humaines regroupent l'équipe HI, l'équipe de la FAPHB, les membres des ministères et les responsables des CPS. La FAPHB a été le point focal qui servait d'animateur, de relais ou de responsables volets sur certaines activités. Les centres de formation étaient en contact avec le FODEFCA, HI, les CEO et la direction des ministères impliqués. Ils ont utilisé leurs enseignants et ont reçu des superviseurs de part et d'autres (FODEFCA et HI). HI a également doté les personnes handicapées de fauteuils roulants. Chaque apprenant a été appuyé à hauteur de 37.000 FCFA. Concernant les ressources financières, le projet a supporté les frais de stage des bénéficiaires pendant six mois et la MSFP a mis à disposition les ressources humaines pour la formation. Sur le plan matériel, le projet a équipé les handicapés visuels de la MSFP et a donné deux chaises roulantes pour les handicapés moteurs afin de favoriser leurs déplacements.

Toutefois, les CFP soulignent l'insuffisance des ressources pour assurer l'autonomisation des bénéficiaires et les besoins de formation. Il y a eu de ressources financières nécessaires pour le projet, mais bon nombre des CFP ont dû assurer, par eux-mêmes, certaines charges telles que l'eau, l'électricité, l'aménagement de la salle de formation pour la réussite du projet. D'autres ont complété les équipements reçus. Ainsi, 68,42% des 19 acteurs interrogés ont constaté l'existence des difficultés de moyens pour la mise en œuvre du projet, surtout à cause de l'engouement que ce dernier a suscité. Le programme RBC a constaté l'insuffisance de ressources financières pour assurer le déplacement des acteurs et des bénéficiaires. Pour les CEO, il a été noté l'insuffisance de matériels informatiques pour le travail et du Wi-Fi pour la communication en ligne à l'avènement de la COVID-19. Pour la mairie d'Abomey-Calavi, la grande difficulté était le manque de motivation des acteurs pour aller sur le terrain pour rencontrer les cibles, à cause de l'insuffisance de moyens financiers observés surtout au niveau des points focaux. Après la formation, certains bénéficiaires ayant été dotés de matériels voulaient les échanger contre de l'argent. Ces derniers ne voulaient plus continuer dans l'activité. Tout comme le programme RBC, la FAPHB a également constaté l'insuffisance des frais de déplacement pour les bénéficiaires. La FAPHB aurait souhaité installer un certain nombre de bénéficiaires mais le budget du projet est limité. Pour elle, le critère d'âge exigé dans le cadre du projet a été un obstacle pour certaines personnes majeures (en situation de handicap) qui avaient dépassé l'âge de 35 ans. Pour les CFP, ils ont connu des retards dans la mise à disposition des moyens si bien qu'ils ont vu leurs ressources économiques soufflantes. Il a été constaté aussi un retard dans la signature des contrats. Ils ont dû avancer de l'argent pour l'achat des matériels et faire certaines dépenses avant de les récupérer à la fin des activités ou le long du processus. Il y a eu une lenteur dans l'assimilation des connaissances des apprenants. Il y a eu des centres inaptes à la formation des personnes handicapées. Mais, HI a su former les enseignants pour certains centres, pendant que d'autres centres sont à la traîne. Des JSH ont été réorientés vers d'autres centres en collaboration avec HI. Le CNP déclare aussi une limitation des moyens financiers. Selon la MSFP, les bénéficiaires du projet sont laissés après les six mois de formation; ce qui était trop juste. Il a été constaté que HI ne faisait pas le suivi et ne supportait

pas le coût des experts. A titre d'exemple, le coût de la formation des jeunes handicapés auditifs en langue des signes revenait à la MSFP.

Les partenaires dans le cadre du projet ont reçu des appuis matériels.

A la DETFP:

- * Dotation en matériels informatiques;
- * Réalisation de la connexion WiFi;
- * Aménagement des locaux rendus accessibles aux handicapés.

A l'ANPE:

- * Acquisition de motos pour les conseillères;
- * Dotation en matériels informatiques et de bureau (ordinateurs, imprimantes, etc.);
- * Aménagement des antennes de l'ANPE rendues accessibles aux handicapés.

Au FODEFCA:

- * Aménagement des locaux rendus accessibles aux personnes handicapées;
- * Dotation en équipements : motos, ordinateurs, vidéoprojecteurs, etc.

Aux CEO:

- * Dotation en matériels informatiques;
- * Dotation en matériels roulants.

3.2.4 Pérennité

Q6_La phase de post-projet est anticipée et planifiée pour le projet ?

Un document de planification de la continuité du projet Insertion Professionnelle est élaboré et adopté. HI a obtenu l'accord du bailleur pour la mise en œuvre de la phase 2 du projet Insertion Professionnelle.

Q7_Les interventions ont-elles répondu aux besoins identifiés des populations et/ou le projet a-t-il assuré un transfert auprès d'acteurs-rices en capacité de les poursuivre ?

Les acteurs comme le programme RBC, les mairies de Cotonou et d'Abomey-Calavi, la MSFP, le CNP et l'ADEJ estiment que le projet les a dotés de capacités leur permettant de poursuivre les actions après son départ. En effet, les renforcements des capacités assurés en collaboration avec la DDASM-Litt permettront d'assurer la pérennisation des acquis du projet selon le programme RBC. La mairie d'Abomey-Calavi et celle de Cotonou ont acquis la capacité de gérer les projets selon les besoins des différents partenaires. Le CNP a acquis des compétences en matière de handicap, d'inclusion et de RSE qu'il ne perdra plus.

Q8_Le projet a-t-il contribué à réduire la vulnérabilité des populations cibles et à accroître leurs capacités de réponse ?

99,16% des 120 répondants ont été doté de nouvelles compétences. Pour un JSH-CDD, il peut aujourd'hui faire l'enregistrement des courriers arrivée-départ. Il peut classer les dossiers dans chaque chrono. Il a acquis la rapidité dans la saisie, le tirage et l'impression. Il a aujourd'hui le savoir-vivre dans la société. Un autre a appris à enseigner les enfants valides et non valides. Pour un troisième JSH-CDD, il a gagné en stratégies d'enseignement des enfants en anglais qu'il applique lors de son nouveau contrat. Selon un autre JSH-CDD, il peut gérer le stock et tenir le cahier de gestion. Il peut faire des bons de sortie et bien distribuer les ingrédients pour la production du pain dans une boulangerie. Au cours de sa formation, un JSH-CDD s'est appropriée la rédaction du curriculum vitae (CV) et de la lettre de motivation. Cette formation lui permet d'avoir des adresses de sites utiles dans la recherche de l'emploi. Elle peut facilement aller sur le portail des organisations pour la recherche d'emploi.

Pour la plupart des JSH-Formation avec kit, ils ont une diversité de connaissances dans leurs domaines d'activités. Ceci concerne surtout ceux de la pâtisserie, de la cordonnerie, de la coiffure, de la broderie et de la couture. Ils ont été formés à la gestion de leurs entreprises, à la tenue des cahiers de compte, à la gestion des revenus et à l'accueil des clients. Un JSH-Formation avec kit confirme pouvoir reconnaître les outils et la qualité des chaussures. La manière de faire la broderie chez certains a changé et ils reçoivent des clients. Ces derniers sont capables de manipuler plusieurs machines en broderie. Ils peuvent même créer des modes en couture et en broderie. Un autre peut aisément poser des pierres sur les habits. Un cordonnier, ancien JSH-Formation avec kit, peut maintenant faire différentes formes de chaussures, par exemple les babouches. Un autre cordonnier peut bien fabriquer des chaussures fermées et a changé sa manière de faire des coupes de tapettes. Une autre JSH-Formation avec kit a une meilleure connaissance des nouveaux modèles de cheveux. A travers la fabrication des perruques, une autre sait faire de nouveaux modèles comme les échangeurs, «yoss couché». Sur le plan de l'élevage, certains JSH-Formation avec kit peuvent maintenant conduire un cheptel de volailles. Ils maîtrisent la reproduction, l'alimentation, la conservation des œufs et les cycles d'élevage.

Cinq des JSH-Stages enquêtés se trouvent aptes présentement à exercer le métier de graphisme. Ils peuvent exceller dans la réalisation des tee-shirts et des tableaux. Pour deux autres bénéficiaires de cette catégorie, ils travaillent dans le domaine de l'infographie et de l'imprimerie. Des compétences en sérigraphie et en graphisme ont été aussi acquises. Une autre a une maîtrise des matériels de production et sait fabriquer des gâteaux. Beaucoup de JSH-Stages ont des compétences pratiques en secrétariat, en droit, en maintenance informatique, en pâtisserie-restauration, en administration, en manipulation de logiciels, en gestion des

ressources humaines, en analyse biomédicale. Un autre a eu la capacité d'accueil, d'écoute et d'orientation. La compétence en gestion d'un laboratoire des sciences du sol, de l'eau et de l'environnement est aussi acquise par un JSH-Stages. Dans le domaine de la microfinance, un autre a appris à monter les dossiers de crédit au cours de son stage. Il a assisté le chef d'agence dans l'élaboration des rapports mensuels et hebdomadaires ainsi que dans le déblocage de crédits. Un autre a acquis des connaissances sur comment enseigner avec les différents types d'enfants handicapés (visuels). Une autre compétence professionnelle est la maîtrise de l'environnement Internet.

Pour un JSH-Formation sans kit, il se trouve capable de faire la partition d'un disque dur et d'assortir les câbles réseaux. Dans le même cas, un JSH-Formation sans kit maîtrise plus la reprogrammation et le montage réseau. Le remontage, la réparation et l'installation des ordinateurs. D'autres peuvent facilement faire les tissages et tout type de tresses. D'autres se disent capables d'utiliser des machines de broderie, de fabriquer des perruques et de faire des tresses. Beaucoup ont la maîtrise en sérigraphie, en graphisme, en conception de site web dynamique, en maintenance informatique, en traitement des images, en conception et montage des livres et des factures, en couture et en pâtisserie. Beaucoup ont des connaissances en élevage des volailles. Bon nombre des JSH-Formation sans kit peuvent bien confectionner des chaussures et des perruques et installer facilement les nouvelles applications de communication.

3.2.5 Changements/effets

Q9_Le projet a-t-il provoqué des changements positifs à court et moyen termes sur les vies des bénéficiaires et de leur entourage ?

La totalité des 120 enquêtés appartenant aux 4 catégories de JSH a affirmé que le projet a provoqué des changements positifs. Pour un JSH-CDD, le projet lui a permis de savoir comment accueillir les visiteurs et a changé sa personnalité. Un autre a acquis des stratégies d'enseignement de l'anglais et peut bien rester devant les enfants du primaire pour enseigner désormais. Pour un autre JSH-CDD, il est plus ponctuel et a confiance en lui dans la gestion d'un magasin. Une autre affirme qu'elle peut facilement rechercher de l'emploi et bien faire les lettres et CV adaptés.

Un JSH-Formation avec kit a la maîtrise de la machine petit fil en broderie. Un coiffeur est fier d'avoir eu de diplôme et d'avoir acquis beaucoup de compétences dans le domaine. De même, des bénéficiaires de la même catégorie savent manipuler plusieurs machines et maîtrisent plusieurs modes en couture et en broderie. Les diplômes reçus prédisposent les bénéficiaires au marché du travail et à l'auto-emploi, déclare cette catégorie d'acteurs. Les bénéficiaires se disent

être capables de former eux aussi d'autres personnes. Ils peuvent aujourd'hui conduire un cheptel de volailles.

Pour un JSH-Stages, le projet a amélioré son domaine de communication comme la réalisation des affiches de communication. Avec la formation, un autre est devenu technicien dans la réparation des portables et ordinateurs. Une autre est apte au métier de secrétaire dans une structure de microfinance. De par la formation reçue, beaucoup de JSH reconnaissent avoir des compétences en sérigraphie, en graphisme, en imprimerie, en informatique, en maintenance informatique. Un JSH-Stages a acquis la qualité de consultant juridique. Beaucoup d'entre eux sont outillés dans la gestion de la caisse, de l'accueil, conduite les travaux de laboratoire, la planification des gardes à l'hôpital, et l'analyse biomédicale. Ils ont acquis une maturité professionnelle et le savoir-faire qui sont des atouts pour eux sur le marché du travail.

Des JSH-Formation sans kit ont aujourd'hui la connaissance en perruquière entre autres. Les clients témoignent de leur performance, de leur finesse et sont bien satisfaits. D'autres témoignent de leurs larges compétences dans le domaine de la maintenance informatique et électronique. Un JSH-Formation sans kit peut rapidement réparer l'ordinateur. Des JSH ont acquis une rapidité dans le travail et ont gagné la confiance des clients. Aujourd'hui, ils reconnaissent leurs valeurs et peuvent bien se vendre, surtout avec les attestations reçues. D'autres maîtrisent la conception des affiches publicitaires et la maîtrise du logiciel Photoshop.

Forts de ce qui précède, 118 répondants (soit 98,33% des répondants) estiment avoir aujourd'hui une meilleure image dans leur communauté. En effet, une JSH-CDD estime que malgré son handicap, les autres ont un autre regard d'elle maintenant parce qu'elle travaille. Le fait de sortir et de revenir est vraiment important, car tout le monde la respecte. Elle pense que l'amélioration de l'image se résume au fait qu'elle ne reste pas à la maison sans rien faire. Elle est plus considérée dans le milieu de travail, auprès des collègues et dans l'administration. Un autre déclare avoir la confiance de son patron et le respect des voisins. Il peut participer aux cotisations de la famille et a donc son mot à dire. Une JSH-CDD a pu louer une chambre alors qu'avant elle est interné dans son lieu de travail. Elle ne dépend plus des parents et peut avoir la visite des grandes personnes chez elle.

Des JSH-Formation avec kit peuvent aujourd'hui dépenser avant que les parents ne leur viennent en aide. Un autre déclare ceci : « J'ai plus de poids et de considération aux yeux des autres voisins. ». Une JSH-Formation avec kit est très aimée par les membres de sa famille. « Grâce à mon travail, j'ai pu avoir l'eau de pompe et l'électricité. J'ai pu louer et payer la contribution scolaire à ma sœur », telle est l'image de ce jeune cordonnier de cette catégorie. Les gens s'étonnent qu'une personne handicapée soit couturière a dit une JSH-Formation avec kit qui assume la charge du foyer et l'instruction de ses enfants, car son mari est à la retraite. Elle est bien respectée à cet effet. « Ceux de ma communauté me craignent, car je fais ce qu'ils

font pour se nourrir.... Les gens sentent la propreté dans mes articles et sont fiers de moi.» a déclaré une autre JSH-Formation avec kit. Une autre déclaration est ceci «..Les membres de ma famille me demandent de l'argent alors qu'avant c'était le contraire. Je peux offrir des cadeaux aux parents selon ma capacité.». Elle affirme que les gens s'étonnent de la voir sur sa propre machine en train de coudre. Auparavant, une autre JSH-Formation avec kit passait de maison en maison pour coudre. Disposant désormais de plus de machines, elle est maintenant appréciée dans sa communauté sur le plan professionnel, au point que les clients sont si nombreux qu'elle sollicite les collègues. Une autre déclare avoir sorti du chômage avec sa formation. «Dans mon milieu aujourd'hui, je suis une référence dans la fabrication des chaussures fermées.» déclare un autre cordonnier en affirmant qu'il est sorti de l'informel. Le destin de beaucoup de JSH a changé, de sorte que leurs parents et proches n'en reviennent pas. C'est ce qui confirme ces déclarations des enquêtés : «Ma mère ne s'en revient toujours de ce que je suis devenue aujourd'hui et ça je le dois à HI»; «Mes parents sont fiers de moi en me voyant pratiquer mon métier» et «Mes amis et d'autres personnes s'étonnent du fait que j'exerce un métier du genre, surtout ils se posent plusieurs questions pour savoir comment ai-je pu rester debout pour apprendre».

Maintenant, un JSH-Stages arrive à assurer ses charges à 75% au moins. Pour un autre JSH-Stages encore, il quitte la maison, donc il est mieux respecté qu'avant. Beaucoup ont fait la rencontre de nouvelles personnes et ont donc élargi leurs cercles relationnels en gagnant du respect. Aujourd'hui, un autre bénéficiaire est une personne ressource en matière d'orientation dans le domaine du droit. Déjà qu'elle a des clients qui viennent vers elle pour les commandes, une JSH-Stages est respectée dans sa communauté. Les jeunes JSH-Stages ne se voient plus être des handicapés mais de valeurs ajoutées pour leurs communautés. Ils savent qu'ils ont la capacité de travailler. La plupart sont sollicités dans leurs services par leurs supérieurs. Ils pensent qu'aujourd'hui, les gens ne pourront plus dire qu'ils sont moins qu'eux, déjà qu'ils sortent pour aller au boulot et sont sollicités.

Pour un JSH-Formation sans kit, il cherche son propre argent et mérite donc de respect. Les clients font plus confiance et ils ont un bon carnet d'adresses. Ils arrivent à se nourrir sans demander aux parents. Ils prennent soins de leurs familles et sont plus considérés. La plupart sont sollicités à cause du soin et de la rapidité qu'ils donnent dans leurs activités. Un autre répondant déclare «Ils s'étonnent de ce qu'une personne en situation de handicap visuel soit capable de concevoir des sites web». Un autre JSH-Formation sans kit a beaucoup de clients malgré qu'il travaille chez lui. Beaucoup n'en reviennent pas qu'il a un poulailler et qu'il a pu acquérir des compétences en élevage, affirme un JSH-Formation sans kit. «Sur le lieu de stage mes patrons me confient autant de tâches qu'aux personnes non handicapées.» confie un JSH-Formation sans kit pour témoigner l'admiration et la confiance à son égard dans son milieu professionnel.

92,5% des 120 enquêtés pensent avoir amélioré leur bien-être. Un JSH-Stages arrive à gagner d'argent à partir de son métier de graphisme. Le fait d'avoir un job constitue une amélioration du bien-être des JSH. Le fait d'avoir aujourd'hui des prothèses pour leurs déplacements constitue le premier aspect du bien-être de la personne en situation de handicap moteur. Des rencontres avec d'autres personnes avec leurs nouveaux statuts rendent les JSH heureux. Le fait d'être indépendant est synonyme de bien-être chez les JSH, même si ce n'est pas encore l'aisance totale. Le respect reçu des pairs et les expériences professionnelles constituent une amélioration de leur bien-être. L'estime de soi a augmenté. Des JSH arrivent à se nourrir, bien s'habiller et peuvent même refuser un travail si l'argent ne suffit pas. Ils sont en mesure de postuler pour des offres d'emploi avec des preuves d'expériences acquises.

3.3 Commentaire général sur le projet

Au regard du contexte dans lequel le projet IP est initié, les effets attendus sont de parvenir à une amélioration de la situation des Jeunes en situation de handicap (15 à 35 ans) et de la connaissance et de la pratique des acteurs publics, services de l'insertion professionnelle et entreprises sur le handicap et l'inclusion. On devrait parvenir à un visage amélioré du constat révélé dans le diagnostic local participatif sur l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap au Bénin, à savoir que les jeunes en situation de handicap (JSH) ne doivent plus souffrir des préjugés qui les associent à des personnes incapables, inutiles à la société, et qui les conduisent à une perte de confiance et d'estime de soi (HI, 2018). Les employeurs non seulement devront connaître la diversité des situations de handicap, les compétences des travailleurs handicapés, les compensations possibles à mettre en place, les pratiques inclusives, mais aussi les mesures d'allègement prévues par l'article 33 de la loi 98-004 portant Code du Travail en République du Bénin³. Aussi, les attitudes négatives, le manque de connaissance sur le handicap, l'inclusion, l'accompagnement personnalisé et les adaptations, l'accessibilité limitée, les pratiques inadaptées, devront être levés comme barrières pour l'ensemble des structures d'appui comme les CPS, l'ANPE, l'ADEJ, le FODEFCA et la DETFP.

A l'issue de la présente évaluation finale externe, on se rend compte que les effets attendus sont quasiment obtenus. L'évaluation externe à mi-parcours (HI, 2020) indique un fort sentiment d'adhésion aux objectifs et aux valeurs du projet chez les professionnels participant au projet, une bonne appropriation des outils d'accompagnement des jeunes en situation de handicap, une forte adhésion des professionnels aux dispositifs de concertation entre acteurs, une identification claire et acceptée par tous des rôles de chaque institution qui mériterait néanmoins

³ Cette loi a été modifiée par la Loi N° 2017-05 du 29/08/2017, fixant les conditions et procédure d'embauche, de placement de la main d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

d'être formalisée dans un document de systématisation du dispositif, un sentiment de travail en réseau solidement ancré, et qui subsistera par des relations informelles au-delà des engagements formels des institutions concernées, et la possibilité que le manuel d'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'insertion professionnelle constitue un premier outil de systématisation du dispositif qui peut faciliter un processus de pérennisation.

Cette situation reluisante est due au fait que les trois résultats attendus du projet ont été obtenus. En effet, on peut affirmer à l'issue de la présente évaluation finale que les acteurs de l'emploi développent un environnement favorable à l'insertion professionnelle des jeunes femmes et hommes handicapés; le système d'accompagnement vers l'emploi/auto emploi et de formation est renforcé pour une meilleure prise en charge des jeunes femmes et hommes handicapés; et des entreprises pilotes recrutent et intègrent dans l'emploi des jeunes femmes et hommes en situation de handicap et améliorent leurs politiques inclusives. Les notions de handicap et d'inclusion sont connues et internalisées tant au niveau des Services d'appui à la formation et à l'insertion professionnelle (FODEFCA, ANPE, DETFP, DDASM, ADEJ, etc.), des Centres de formation professionnelle (LTEFS Akassato, LAMS, etc.) que des Centres de promotion sociale (CPS) qui ont joué le rôle de porte d'entrée aux JSH en tant que Centres d'écoute et d'orientation (CPSA, CPS Sainte Cécile, CPS Gbégamey, ...). Nombre de JSH ont été formés (avec ou sans kit d'installation adéquat offert) ou ont bénéficié de stages; ce qui a permis à un certain nombre d'accéder à l'emploi salarié à travers le CDD (ANPE, Novotel-Ibis, Plan Bénin, etc.) ou à l'auto-emploi (élevage, couture, pâtisserie, etc.) . Des entreprises telles que Novotel-Ibis et l'Entreprise Ouidah Pain (pâtisserie) font l'option de la mise en œuvre de l'inclusion dans le recrutement de leur personnel. L'ANPE est aussi dans cette dynamique.

La mise en œuvre des activités définies du projet IP au regard des indicateurs retenus a connu des faits favorables, défavorables et même des déceptions. En effet, grâce au fonctionnement régulier du Comité de Pilotage (COPIL) qui regroupe en session trimestrielle tous les points focaux des institutions partenaires et de la Rencontre mensuelle des acteurs de mise en œuvre (RAM) qui permet aux CEO de se rencontrer pour partager les difficultés et les expériences, nombre des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du projet ont été aplanies et un système de réseautage durable est créé. L'approche ASP (Accompagnement Social Personnalisé) appliquée dans l'appui aux JSH à travers les CEO a aussi facilité les choses.

En revanche, un certain nombre de faiblesses ont été observées. Le suivi des bénéficiaires du projet n'a pas été à la hauteur de ce qu'il fallait, ce qui a fait que des JSH en stage, en CDD ou même formés et installés se sont sentis quasiment abandonnés. Le Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP) n'a pas été impliqué dans le processus, alors qu'il constitue un employeur potentiel des JSH. Le déplacement des JSH de leurs lieux de résidence aux lieux de travail coûte trop cher, mais malheureusement ce coût n'a pas été bien évalué et pris en compte

dans le projet. Les déceptions concernent également la durée maximale des formations (6 mois) et des stages (durée de 3-6 mois, renouvelable une fois) jugée courte pour une bonne capacitation et l'accès à un diplôme professionnel tel que le CQM ou le CQP qui permettrait aux JSH d'accéder aux collectifs des artisans de leurs métiers ou pour avoir une certaine maîtrise des pratiques professionnelles. La limitation de l'âge des JSH bénéficiaires à 35 ans constituait aussi un facteur d'exclusion des JSH plus âgés qui sont dans le besoin, en même temps que c'est en déphasage avec la limite d'âge fixée par la Fonction publique béninoise qui est de 40 ans. Des JSH de la quinzaine formés sur une durée de 6 mois, sans un diplôme reconnu sont quasiment non employables et ne peuvent intégrer les collectifs des artisans de leurs métiers.

3.4. Apports du projet IP au CSC-Bénin

Le CSC-Bénin(2017-2021) regroupe les acteurs belges de la coopération non-gouvernementale (ACNG) autour de sept cibles stratégiques communes, auxquels s'ajoute la participation de WSM, en tant que membre du CSC Travail décent, qui assure l'articulation entre ce CSC thématique et le CSC-Bénin, prenant en compte les changements survenus depuis lors au niveau des cibles, des approches, des synergies et des actions en lien avec les thématiques transversales. En 2021, les membres du CSC-Bénin poursuivront et clôtureront l'élaboration du prochain programme DGD 2022-2026. Le tableau ci-après résume les activités et résultats du projet IP de HI qui ont contribué au CSC-Bénin à la dernière actualisation de décembre 2020. La pertinence de chaque activité/résultat affecté se justifie par sa cohérence avec l'approche (contribution) à la cible qui est espérée. Ainsi, on note que le projet IP a réalisé 22 activités/résultats, contribuant à 13 approches de 5 des 7 cibles stratégiques communes (1, 2, 5A, 6 et 7).

CIBLE STRATÉGIQUE COMMUNE 1		
Assurer une démocratie participative au sein de laquelle la société civile interagit avec les autorités, dans un contexte de bonne gouvernance, en vue d'un développement durable basé sur les valeurs de paix, de justice et de respect des droits de l'Homme.		
	Approches (contributions)	Résultats/activités
Approches en matière de gouvernance et décentralisation		
1A	Renforcer les capacités des pouvoirs publics en charge de la décentralisation, de la justice, du respect des droits de l'Homme, de la pacification et prévention-résolution des conflits.	Réalisation d'un diagnostic local participatif sur l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.
1B	Mener des actions de plaidoyer envers les autorités supra-locales en faveur de la consolidation de la décentralisation.	Actions de plaidoyer pour un meilleur accès à l'emploi aux jeunes en situation de handicap.
1D	Informers les populations et OSC quant à leurs droits et devoirs dans le contexte de la décentralisation au Bénin.	Formation des communes sur le cadre juridique et législatif en matière de protection et de promotion des droits de personnes handicapées au Bénin.
Approches en matière de justice, droits de l'Homme et droits de l'enfant		
1F	Renforcer les capacités des individus, communautés et OSC en matière de défense des droits de l'Homme et de protection des groupes vulnérables (notamment les personnes handicapées).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renforcement des organisations de personnes handicapées / accès à l'emploi pour les personnes handicapées et sécurité routière. ✓ Réalisation d'un diagnostic local participatif sur l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap/Cartographie des acteurs
1H	Renforcer les capacités et mener des actions de plaidoyer auprès des pouvoirs publics pour renforcer le système national et le cadre juridique des droits de l'Homme et de protection de l'enfance.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Élaboration et mise en œuvre d'actions de plaidoyer en lien avec l'insertion professionnelle des JSH

CIBLE STRATÉGIQUE COMMUNE 2		
Améliorer la qualité, la disponibilité et l'accessibilité (financière, géographique et culturelle) des soins de santé pour tous.		
Approches (contributions) OSC/AI participants		Résultats/activités
2F	Mener des actions de sensibilisation relatives à divers problèmes de santé (y compris la sécurité routière), à la nutrition et aux mécanismes de solidarité et d'équité, auprès des communautés (notamment les femmes).	✓ Sensibilisation et la mobilisation des JSH (avec l'appui du RAPHAL)
CIBLE STRATÉGIQUE COMMUNE 5A		
Améliorer l'accès, la qualité et l'équité de l'enseignement à tous les niveaux (du maternel au supérieur), des possibilités d'apprentissage et de la culture.		
Approches (contributions)		Résultats/activités
5aA	Mener des actions de plaidoyer et appuyer les pouvoirs publics (autorités, communes,...) et autorités locales .	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accompagnement des jeunes personnes handicapées dans la formation professionnelle ; accompagnement des centres de formation, Agence nationale pour l'emploi (ANPE), entreprises pour inclusion des personnes handicapées. ✓ Mise en place de fonds d'appui aux JSH
5aC	Améliorer l'offre et la qualité de l'enseignement (à tous les niveaux) à travers le renforcement des capacités et des partenariats, en tenant compte du genre et de la durabilité environnementale.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renforcement des établissements d'enseignement secondaire technique à devenir accessibles et inclusifs. ✓ Appui aux 05 centres d'accueil RBC (Ste Cécile; Gbégamey), FAPHB, RAPHAL, CPSA, CFPPH pour la mise en place et le fonctionnement de services d'information et d'orientation des JSH ✓ Renforcement des capacités de quatre (04) structures prioritaires de l'insertion professionnelle (ANPE, FODEFCA, FNPEEJ (actuelle ADEJ), DETFP) ✓ Appui pour la mise en place d'une charte RSE ✓ Organisation de la soirée de promotion des entreprises favorables à l'emploi des JSH dans une démarche RSE
CIBLE STRATÉGIQUE COMMUNE 6		
Renforcer les capacités des populations béninoises à subvenir à leurs besoins et à accéder à leurs droits fondamentaux grâce à la promotion de l'entrepreneuriat et d'une approche d'économie sociale centrée sur l'humain et sans discrimination.		
6A	Appuyer et/ou mener des actions de plaidoyer auprès des pouvoirs publics, des autorités locales et de la société civile	✓ Plaidoyer pour un meilleur accès à l'emploi pour les jeunes en situation de handicap.

	pour un meilleur développement de l'économie locale dans le respect des principes du travail décent.	
6B	Accompagner les initiatives entrepreneuriales , en particulier des jeunes et des femmes, en créant un environnement favorable à leur émergence et leur développement (dispositif de production et de transformation-conservation des produits par exemple), y compris dans les domaines de services innovants (industries culturelles et nouvelles technologies notamment).	✓ Accompagnement des jeunes en situation de handicap pour l'accès à la formation professionnelle et le développement d'AGR.
CIBLE STRATÉGIQUE COMMUNE 7 Aspects transversaux à toutes les thématiques, dans l'optique de contribuer à la construction d'une société béninoise démocratique, où chaque citoyen – hommes, femmes et enfants – a accès à ses droits fondamentaux et à une vie digne et épanouie, dans un environnement préservé.		
Approches (contributions)		Résultats/activités
Promouvoir, dans les projets, une prise en compte transversale du genre, de l'environnement et des TIC		
7A	Inclure dans les interventions des mécanismes adaptés pour assurer l'inclusion sociale, l'équité et égalité entre les genres .	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prise en compte de l'égal accès des jeunes femmes et hommes en situation de handicap dans les actions de promotion de l'employabilité menées à travers les interventions. ✓ Identification et accompagnement des entreprises pilotes pour le soutien et le maintien dans l'emploi des JSH ✓ Accompagnement des centres de formation dans l'inclusion ✓ Formation des points focaux au sein des entreprises identifiées
Promouvoir des partenariats inclusifs entre les différents acteurs impliqués dans le développement au Bénin et dans la région		
7D	Promouvoir l'articulation et la collaboration entre les différents acteurs impliqués dans un même secteur (pouvoirs publics, autorités décentralisées, AI, OSC, secteur privé, communautés, autres acteurs internationaux, etc.).	Réalisation d'un diagnostic local participatif impliquant les AL, OSC et acteurs de l'emploi sur la question de l'accès à l'emploi des personnes handicapées.
7F	Promouvoir les partenariats et la collaboration avec d'autres acteurs au niveau régional (Afrique de l'Ouest).	Participation à un Programme régional avec le Togo, le Burkina et le Niger: - Les projets mis en œuvre au Bénin bénéficient de l'appui technique des spécialistes thématiques régionaux basés dans les autres pays du Programme.

4. CONCLUSIONS

4.1. Conclusion sur les résultats attendus

Au regard de l'analyse des informations portées ci-dessus, il se dégage que le Projet IP est parvenu aux résultats attendus presque à 100% dans les limites de l'objectif visé et de l'espace d'intervention défini. Les acteurs de l'emploi, représentés par l'ANPE, le FODEFCA, l'ADEJ, la DETFP, etc. développent un environnement favorable à l'insertion professionnelle des jeunes femmes et hommes handicapés. Le système d'accompagnement vers l'emploi/auto emploi et de formation est renforcé pour une meilleure prise en charge des jeunes femmes et hommes handicapés. Les CEO y jouent un grand rôle. Des entreprises pilotes recrutent et intègrent dans l'emploi des jeunes femmes et hommes en situation de handicap et améliorent leurs politiques inclusives. C'est le cas de Novotel-Ibis qui a recruté un JSH. L'ANPE a aussi réussi à obtenir un CDD pour une vingtaine de JSH.

4.2 Conclusion liée aux critères d'évaluation

Le Projet IP a répondu aux 5 critères d'évaluation retenus: pertinence, coopération, efficacité, pérennité et changements/effets. Les notions de handicap et d'inclusion sont connues et internalisées tant au niveau des Services d'appui à la formation et à l'insertion professionnelle (FODEFCA, ANPE, DETFP, DDASM, ADEJ, etc.), des Centres de formation professionnelle (LTEFS Akassato, LAMS, etc.) que des Centres de promotion sociale (CPS) qui ont joué le rôle de porte d'entrée aux JSH en tant que Centres d'écoute et d'orientation (CPSA, CPS Sainte Cécile, CPS Gbégamey, ...). Les actions du projet ont été bénéfiques à plusieurs égards pour les JSH et tous les partenaires du projet. Il en est de même des perspectives d'initiatives de pérennisation. Toutefois, il convient de souligner que le critère d'âge exigé dans le cadre du projet a été une sorte d'exclusion pour certaines personnes majeures en situation de handicap qui sont dans le besoin d'accompagnement et qui avaient déjà dépassé l'âge de 35 ans.

4.3 Conclusion d'ordre général

Les notions de handicap et d'inclusion sont devenues une réalité tangible dans toutes institutions et organisations qui ont participé au projet. La formation des enseignants sur les notions de handicap et d'inclusion et les techniques pédagogiques adaptées dans les CFP et la pratique de l'inclusion dans divers centres de formations et entreprises sont des acquis tangibles et indélébiles du projet. Cependant, le suivi des bénéficiaires du projet n'a pas été à la hauteur de ce qu'il fallait par manque d'exécution rigoureuse et contrôlée de ce qui a été planifié par le projet. La durée maximale de formation (6 mois) s'est avérée trop courte d'abord pour une bonne

capacitation des formés, puis ne permet pas aux JSH d'avoir le diplôme qui leur permettrait d'accéder aux collectifs des artisans de leurs métiers. La faible répercussion des activités du projet sur les collectivités territoriales (rapports, visites, etc.) par les points focaux a limité quelque peu l'investissement de ces dernières dans l'accompagnement des JSH formés. Au regard des capacités et de l'audience qu'elle a acquises aujourd'hui, le dynamisme de la FAPHB est requis pour plaider davantage le cas des JSH formés auprès d'autres structures publiques, notamment le Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP) en vue de l'application de l'inclusion lors des concours de recrutement dans la Fonction publique. La non prise en compte dans le projet d'un dispositif technique de concentration de l'information et de production rapide des rapports financiers relatifs à la mise en œuvre du projet n'a pas favorisé la reddition périodique des comptes. La limitation de l'âge des JSH bénéficiaires à 35 ans a été en déphasage avec la limite d'âge fixée par la Fonction publique qui est de 40 ans. Des JSH de 16-17 ans formés sur une durée de 6 mois, sans un diplôme reconnu sont quasiment non employables et ne peuvent intégrer les collectifs des artisans de leurs métiers.

5. RECOMMANDATIONS

Au regard des conclusions ci-dessus et de l'atteinte de la totalité des résultats attendus du projet, les recommandations suivantes sont formulées en termes de perspectives pour la valorisation et l'extension des acquis du projet.

❖ A l'endroit de Handicap International/Humanité & Inclusion

- ✓ Désigner dans chaque institution partenaire un point focal financier du projet en plus du point focal technique afin de faciliter la concentration des informations financières et la reddition des comptes;
- ✓ Augmenter l'âge limite des JSH appuyés à au moins 40 ans pour entrer en phase avec la norme de la Fonction publique béninoise;
- ✓ Perpétuer la pratique du COPIL et de la RAM comme dispositifs de réseautage, de concertation, de décision, d'échange d'expériences et d'aplanissement des difficultés de gestion des affaires sociales;
- ✓ Revoir le dispositif de suivi des JSH positionnés et l'effectivité de sa mise en œuvre afin d'accroître l'efficacité des appuis.

❖ A l'endroit du FODEFCA

- ✓ Institutionnaliser une rubrique de financement de la formation professionnelle dédiée aux questions liées au handicap et à l'inclusion.

❖ A l'endroit de l'ANPE

- ✓ Mobiliser à la fois toutes les 13 antennes de l'ANPE dans le processus d'intermédiation afin de faciliter le suivi rapproché des JSH positionnés ;
- ✓ Augmenter la durée des stages à au moins un an pour permettre une bonne capacitation des JSH concernés.

❖ **A l'endroit de la DETFP**

- ✓ Développer au niveau des CFP la formation en cascade des formateurs et des animateurs de la sensibilisation sur les notions de handicap et d'inclusion et la formation pédagogique appropriée pour atteindre rapidement un niveau critique de sensibilisés et formés au niveau national ;
- ✓ Veiller à l'intégration dans les documents de politique nationale de l'éducation et de l'emploi les notions de handicap et d'inclusion et de formation pédagogique adaptée pour que l'approche se généralise;
- ✓ Appuyer les JSH qui le souhaitent jusqu'à l'obtention du CQM ou du CQP afin qu'ils soient plus employables et aient la possibilité d'intégrer les collectifs des artisans de leurs métiers.

❖ **A l'endroit de la FAPHB**

- ✓ Plaider pour l'intégration dans les documents de politique nationale de l'éducation et de l'emploi les notions de handicap et d'inclusion et de formation pédagogique adaptée pour que l'approche se généralise;
- ✓ Développer des actions de plaidoyer auprès du MTFP pour motiver la prise de mesures favorables à l'inclusion lors des recrutements dans la Fonction publique béninoise;

❖ **A l'endroit des Mairies**

- ✓ Organiser la reddition de compte régulière par les points focaux des collectivités territoriales avec leurs bases pour inciter ces institutions à investir davantage dans l'accompagnement des JSH.

❖ **Par rapport au CSC-Bénin (HI)**

- ✓ Poursuivre la formation des communes sur le cadre juridique et législatif en matière de protection et de promotion des droits de personnes handicapées au Bénin en vue de son internalisation;
- ✓ Rendre davantage d'établissements d'enseignement secondaire technique accessibles aux JSH aux fins de leur inclusion;

- ✓ Étendre au niveau national l'identification et l'accompagnement d'entreprises pour le soutien et le maintien dans l'emploi des JSH.

6. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Charras, C. et Gignoux, S. (2020): Insertion socio-économique, Projet DGD Bénin, Évaluation externe à mi-parcours, Cotonou : Humanité & Inclusion, Direction des opérations, 49 p.

HI-Handicap International/Humanité & Inclusion (2018): Diagnostic local participatif sur l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap au Bénin : Rapport synthétique, Cotonou: HI, 39 p.

HI-Handicap International/Humanité & Inclusion (sd): Fiche Projet Insertion Professionnelle, cotonou: HI, 9 p.

HI-Handicap International/Humanité & Inclusion (sd): Référentiel Qualité Projet, Cotonou: HI, 2 p.

Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle (2020): Stratégie nationale de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) (2020-2025), Projet, Cotonou : MESTFP, 65 p.

7. ANNEXES

7.1 Matrice d'évaluation

Matrice d'évaluation: PROJET IP

Critères d'évaluation	Questions évaluatives	Questions spécifiques	Acteurs ⁴			Sources de vérification/ Outils de collecte
			Bénéficiaires	Equip. Projet/ Partenaires	Parties prenantes	
Pertinence	-Le projet répond-t-il aux demandes et besoins des bénéficiaires, et contribuent-ils à l'atteinte des priorités des autres parties prenantes (autorités, partenaires, bailleurs de fonds...)?	Les actions portées par le projet d'insertion professionnelle (IP) était-il un besoin pour vous ? Si oui, en êtes-vous satisfaits maintenant ? Pourquoi ?	JSH ⁵ ,	FAPHB SFIP ⁶ (ANPE, ADEJ, FODEFCA, DETFP, CFP) CEO ⁷		Enquêtes Questionnaire
	-Le projet a-t-il adapté ses actions en fonction du contexte d'intervention (déterminants socioculturels et historiques, sécurité, contraintes logistiques, cadre réglementaire...) et de leur évolution ?	Y a-t-il eu une étude de base qui a justifié les actions du projet ? Si oui, quelle est cette étude ? Elle a été réalisée en quelle année ?		EP/HI MEAL FAPHB		Supports Documentation
Coopération	Les partenaires ont-ils contribué activement au succès du projet ?	Quelle a été concrètement votre contribution au succès du projet ?		ANPE FODEFCA DETFP DDASM-Lit FAPHB CPSA	ADEJ (ex-FNPEEJ) CNP UCIM-B CNAB	Supports Documentation

⁴ Organiser focus groups avec COPIL et RAM (parties prenantes)

⁵ 4 JSH : JSH-CDD, JSH-Stages, JSH-Formation sans kit, JSH-Formation avec kit. Dans chaque catégories il y aura plusieurs bénéficiaires

⁶ Services de formation et d'insertion professionnelle.

⁷ Centre d'écoute et d'orientation.

				CFPPH	Mairie Calavi Mairie. Cotonou	
Efficacité	- Le projet a-t-il eu les ressources (humaines, financières, logistiques, techniques...) nécessaires pour atteindre ses objectifs ?	Y a-t-il eu des facilités de moyens dans la mise en œuvre du projet ? Si oui, lesquelles ? Y a-t-il eu des difficultés de moyens pour la mise en œuvre du projet ? Si oui, lesquelles ?		EP/HI ANPE FODEFCA DETFP DDASM-Lit CFP FAPHB		Supports Documentation
	- Les résultats ont-ils contribué à atteindre les objectifs du projet ?	Y a-t-il eu une amélioration dans vos conditions de vie et de travail ? Si oui, comment ?	4JSH	CEO		Enquêtes Questionnaire
Pérennité	-La phase de post-projet est anticipée et planifiée pour le projet ?	Qu'avez-vous concrètement prévu pour que les changements induits par le projet perdurent après son départ ? Y a-t-il un support à cela ?		EP/HI		Supports Documentation
	-Les interventions ont-elles répondu aux besoins identifiés des populations et/ou le projet a-t-il assuré un transfert auprès d'acteurs-rices en capacité de les poursuivre ?	Le projet vous a-t-il doté de capacités qui vous permettront de poursuivre les actions après son départ ? Si oui, comment ?		ANPE FODEFCA DETFP DDASM-Lit		Enquêtes Questionnaire
	-Le projet a-t-il contribué à réduire la vulnérabilité des populations cibles et à accroître leurs capacités de réponse ?	Le projet vous a-t-il doté de nouvelles compétences ? Si oui, comment ?	4 JSH			Enquêtes Questionnaire
Changements /Effets	-Le projet a-t-il provoqué des changements positifs à court et moyen termes sur les vies des bénéficiaires et de leur entourage ?	Qu'est-ce que le projet a concrètement changé en vous et qui vous prédispose désormais à l'insertion professionnelle (emploi) ? Pensez-vous avoir une image meilleure dans votre communauté ?	JSH			Enquêtes Questionnaire

		Pensez-vous avoir amélioré votre bien-être ?				
Apport au CSC-Bénin (2017-21)	- Le projet a-t-il contribué aux cibles stratégiques/aux cibles du CSC comme prévu ?	(Voir tableau des contributions à remplir à partir des résultats du projet)		EP/Hi		Résultats projet (PMBOX-PSE)

7.2 Grilles d'entretien

Entretien de groupe (*Focus group*)

Date de collecte

Nom et prénom de l'animateur.....

IDENTIFICATION DU GROUPE

Ville

Structure:.....

Catégorie d'acteurs: Bénéficiaires /_/ Partenaires /_/ Parties prenantes/_/

Dénomination de la catégorie :.....

Nombre de participants à la séance....., dontHommes.....Femmes

INTRODUCTION DU PROJET

Contexte d'initiation

Période d'exécution: 2018-2021

TEST DE RAPPEL DES ELEMENTS DU PROJET

Quelles étaient les principales activités du projet dont vous avez été acteur/bénéficiaire ?

Quel était l'objectif spécifique du projet ?

Quels étaient les résultats attendus du projet ?

ELEMENTS DE SUCCES

Qu'est-ce qui selon vous a bien marché dans la mise en œuvre de ce projet ?

Quels éléments ont favorisé le bon déroulement du projet ?

Quels sont été les éléments qui ont véritablement contribué positivement au succès projet ?

ELEMENTS D'ECHECS

Qu'est-ce qui selon vous n'a pas bien marché dans la mise en œuvre du projet ?

Quels éléments ont gêné le bon déroulement du projet ?

Quels ont été les principaux freins et difficultés rencontrés par les participants au projet ?

Quelles ont été les surprises négatives inattendues observées lors de la mise en œuvre du projet ?

ELEMENTS DE POTENTIALITES

Quels nouveaux potentiels et/ou des opportunités se dégagent-ils de l'exécution de ce projet ?

Quelles sont les ressources inexploitées qui pourraient servir encore pour des actions futures ?

Quelles nouvelles idées intéressantes se dégagent-elles de la mise en œuvre de ce projet ?

Y a-t-il eu des innovations, des inventions ou autres réalisations qui représentent de nouveaux potentiels intéressants ?

ELEMENTS D'OBSTACLES

Quels sont les difficultés, les freins, les obstacles et les contraintes que vous entrevoyez dans la poursuite des réalisations de ce projet ?

Y a-t-il des habitudes ou résistances qui pourront perturber la bonne poursuite des œuvres réalisées ?

COMMENTAIRES ET RECOMMANDATIONS

Avez-vous des questions sur cet entretien ?

Quelles commentaires ou recommandations faites-vous pour l'amélioration de la

Insertion professionnelle des JSH au Bénin ?

Merci de votre précieuse contribution

7.3 Liste des personnes rencontrées _ Projet IP

N°	Nom et Prénoms de l'enquêteur	Structures	Contacts
1	ADANDE Gislain	FAPHB	96034977
2	ADANHOUNOU Y. Jean— Marie	CFP (LAMS)	96739024/ 99968532
3	ADANKPONOU Sévérin	CPPE	96555342/ 68906211
4	ADETOLA Jeanne Amounatou	CFP (CPPE)	96735579
5	ADIDO Gracia Senam	CFP (CF MODES)	97485490
6	ADJIGNON Jérôme	SOS	97400140
7	ADOTO Preudence	CFP (Clinique des Chaussures)	96272386
8	ADOTO Prudence	CFP (Clinique des Chaussures)	96272386
9	AGBEDE Gildas	SOS	67803538
10	AGBOTO Edith	CPS SAINTE CECILE	97026487
11	AGBOZOMIN Pierre Akowanou	CFP (CF MODES)	61892058
12	AGLOGBA Akotègnon Alexandre	CFPPH /AKASSATO	95346682
13	AGO Paulette	CFP (CF MODES)	95932360
14	AGUIAR Fulgence	Mairie Abomey-Calavi	97225043
15	AHONOKOU Pierre Damien	CFP (CF MODES)	91394941
16	AHOANGANSI Denis papa de AHOANGANSI David	CFP (CF MODES)	SC 97643843/ 97274055
17	AHOANGASI DOTOU DAVID	CFP (CF MODES)	SC 97643843/ 97274055
18	AHOUNOU Jonathan	CFP (CF MODES)	SC 97727333
19	AIDEVOU Gbenan Jacob	LAMS	95585912
20	AKANKOSSI Norbert	FAPHB	62861684
21	AKISSOE Esther	CFPPH AKASSATO	67920524
22	AKOTEGNON Bienvenu Tori	CENTRE SAINT PAUL DE TORI	66418784
23	AKOUEHOU Cédric	CPS COTONOU 4 : STE CECILE	97378215
24	AKPLOGAN Solya Landerge	CFP (CF Maman Marguerite)	66117557
25	AKPOVO Ange Gabin	ADEJ (Ex FNPEEJ)	67345714
26	Alain Brice KPAMEGAN	CPS COTONOU 6: GBEGAMEY	67904410
27	ALASSANE Yacoubou Nassirahou	CFEDE	66173005/ 64632098
28	ALLAGBE Juste	CFEDE	SC 95570508
29	ALOVGNANKOU Romuald	CFP (CF MODES)	
30	ALOVGNANKOU Ronice	CFP (CF MODES)	97319897
31	AMENANOU Elie Lokossa	ECOLE PRIMAIRE ADVENTISTE DE LOKOSSA	67652103
32	AMOUSSOU Jean	CPS GBEGAMEY	97446324
33	ANAGO Afi Inesse Zita	FAPHB	65500569
34	Anthelme OGOUDELE	FAPHB	66/74/93/50
35	ATTIDEHOU Blandine	CFP (CF MODES)	61895928

36	ATTINDEHOU Blandine mère de AGBOZOME Pierre	CFP (CF MODES)	61895928
37	AVIGNANSOU Josiane Florise	CFP (CF MODES)	96940929
38	AVIGNASOU Josiane Florise	CFP (CF MODES)	96940929
39	BAKARY Frambel	CPS COTONOU 4 : STE CECILE	62044758
40	BIAOU Romulus	FAPHB	62318389
41	BIDOUAN Soumayath	CFP (Don Bosco)	90652351
42	BIOKOU Rizikatou Abebi	FAPHB	62/22/12/00
43	BODJRENOU M. Monique	CFP (LAMS)	66474604
44	BOKO Assanan	CPSA	67644156/98120089
45	Bonaventure SEDOHOUN	CPS COTONOU 6: GBEGAMEY	97879056
46	Carôme ADJIGNON	FAPHB	97400140
47	CODJIA Gabrielle	CFPPH Akassato	97754139
48	DAKAÏ Florentine	ANPE	67584589
49	DAKAYI Florentine	CFEDE	67584589
50	Dandjinou Thirbuce	MSFP	97373860
51	DAVIES Jean Baptiste	CPS COTONOU 6: GBEGAMEY	66387611
52	DE LA FUENTE José Louis	CFP (CF Maman Marguerite)	90662806
53	DEGBOGBAHOUN D.Didier	CPSA	97567517
54	DEGBOGBAHOUN Djidjoho Didier	CFP Don Bosco	97567517
55	DESOUZA opportune mère de Houngpatin Moïse	LAMS	97384679
56	DJEGO Joël	Mairie Cotonou	97474063
57	DOMINGO Nassirou	FAPHB	95952992
58	DONOVOSI Modeste	CFP (LAMS)	95421355
59	DOSSA Berlin	FAPHB	96/61/21/27
60	DOSSOU Agonnoude D.C. Tanguy	CFP (Don Bosco)	97987870
61	DOSSOU COSSOU GBETO Affiavi	CFP (LTS EFS Akassato)	96593623
62	DOUMATEY François	CFP (LAMS)	95316682/99238623
63	EDOU Hélène	CFP (CF MODES)	94765405/66211066
64	EDOU Hélène	CFP (CF MODES)	94765405/66211066
65	FANDY Philippe le père de Corneille FANDY	CFP (CF MODES)	SC 67062778
66	Florentine DAKAÏ	CPS COTONOU 6: GBEGAMEY	67584589
67	GANDJEMEDE M Casmir	CFP Don Bosco	97626789 / 67061832
68	GANDONOU Apolline	CFP (CF MODES)	91991326/63978358
69	GANDONOU Fatiou	CPPE	97753438/91025174
70	GBADO Abdoul Rachid	CFP (Clinique des Chaussures)	51923958 OU 97687736 S/C
71	GBADO Abdoul Rachid	CFP (Clinique des Chaussures)	S/C 97687736
72	GBEDEKO Nelista S. G.	CFP (CF Maman Marguerite)	90740069
73	GBEDEKO Yasmine Kanidia	CFP (CF MODES)	63387699
74	Gildas AGBEDE	FAPHB	67/80/35/38

75	GOUCLOUNON Dalton Miller	SOS	61834947
76	Gracia Elodie OGUIDI	CPS COTONOU 6: GBEGAMEY	97497999
77	HAGNON Samuel	CFP (CF Maman Marguerite)	97931362
78	HANGNILO Dorcas	CFP (CF Maman Marguerite)	SC 97328897
79	HINVY Marcel Candide	FAPHB	66447720
80	HINVY Patrick	CFP (Don Bosco)	97099503
81	HOUEDO Charles Hubert	CPSA	96539705/94743039
82	HOUENOU Pierre	FAPHB	97308491 ou 94701655
83	HOUSSOU Akoko clodette	CFEDE	96525377
84	HOUSSOU Josias Manassé	CFP Don Bosco	97401560/95170780
85	HOUSSOU Romaric	CFP (CF Maman Marguerite)	97548989
86	HOUNGBO Alice	CFP (CF MODES)	67000590
87	HOUNGBO Hermione	CFP (CF MODES)	67000590
88	HOUNGLI Colette A.	CFP (CF Maman Marguerite)	67340108
89	HOUNNOU Rodrigue	SOS	95134579 / 61141881
90	HOUNNOUVI Laurent	CFP (Don Bosco)	96199256/95673194
91	HOUNON Marlyse	CNP BENIN	97222445
92	HOUNSOU Sylvain	CFP (CF Maman Marguerite)	62988280
93	HOUNSOUADI Agossou	CFP (CF Maman Marguerite)	60132611
94	HOUNTON Honoré	CFP Don Bosco	96784054
95	HOUNTONDJI Marie Victoire	OUIDAH INVEST	91646397
96	HOUTON Honoré	CPSA	96784054
97	Jacob MONTCHO	CPSA	96096940/98197071
98	KAKPO Evelyne	CFEDE	94849752
99	KAKPO Prudencio Ré	CPSA	96564738/64190212
100	KAKPO Renaud	OUIDAH PAIN	61082290
101	KAKPOCHICHI Stéphanie Marlène	CFP (CF MODES)	67468067
102	KINIFFO Claire-Adjohoun	CENTRE PERE PAUL RIVAL DE ADJOHOUN	97507310
103	KINKPON Elie Finagnon	FAPHB	94526979 et 66515679
104	KLIKLO Comlan Mathieu	LAMS	95531523/97679546
105	KOUAGO Noël	CFPPH /AKASSATO	64686814
106	Kpadonou Gilbert	FAPHB	97/14/32/17
107	KPAKPA D. Pélagie	CFP (CF MODES)	90572511/61880891
108	KPAKPA Pélagie	CFP (CF MODES)	90572511/61880891
109	KPAMEGAN Brice Alain	CFEDE	67904410
110	KPATCHOU Agbezoudo	CFP (Clinique des Chaussures)	96299170
111	KPONOU Placide	LTEFS	96493940/95477849
112	MAHOUGNON François	CFP (CF Maman Marguerite)	97733895
113	MAHOUNON François	CFP (CF Maman Marguerite)	97733895
114	MAMADOU Bouba Amen	CFP (CF Maman Marguerite)	97659089
115	Marc AÏMONTCHE	FAPHB	62/06/30/01
116	MEKOUN Ablawa Marie Rolande	LAMS	97844565

117	Monty Raphaël	CFP (CF MODES)	97014627
118	OGOUBIYI Gloria Salimath	CPSA	62775983
119	OGOUDELE Anthelme O.	CFP Don Bosco	66749350
120	Olivier ANAGONOU	FAPHB	94/73 32 66
121	PADONOU Geneviève	CFP (CF Maman Marguerite)	94 30 89 05
122	PADONOU Geneviève	CFP (CF Maman Marguerite)	94308905
123	PADONOU HOUNTONDJI Prisque	CFP (CF MODES)	97734473
124	Rodrigue HOUNNOU	FAPHB	95/13/45/79 OU 61/14/18/81
125	SABI GONI Safiatou épouse GOBI	CPSA	97682828
126	SAGNON Florence mère YOBODE Victorine	CFP (CF MODES)	65323959
127	SALAHOU Yèkini Abdoul Wahab	CFP (Don Bosco)	97868518
128	SEMASSOU Sandra Sènam Yasmine	CFP (LTS EFS Akassato)	96258585
129	SESSOU Mauricette	CFP (CF MODES)	96580135
130	SESSOU Mauricette	CFP (CF MODES)	96580135
131	SODJI Mahoutin Jésusal Djaz M.	FAPHB	97/81/64/46
132	TOSSOU Prisca	FAPHB	66/34/44/79
133	TOSSOU Thomas père de Paul et Osnel	CFP (CF Maman Marguerite)	66170550
134	VIDEKON Bidossessi Moïse	CFP (Don Bosco)	64532464/97936848
135	YOUSSAOU Cissé Amadou	FAPHB	96564738/64190212
136	ZINSOU Marcel Gabin	CFP (Clinique des Chaussures)	96026617
137	ZINSOU Norbert Gnonsou	FAPHB	97021982
138	ZONDOGA Victorin	SOS	97052997
139	ZONDOGA Victorin	FAPHB	97/05/29/97
140	ZOUNDJIHEKPON Richard	CFP (CPPE)	95428272