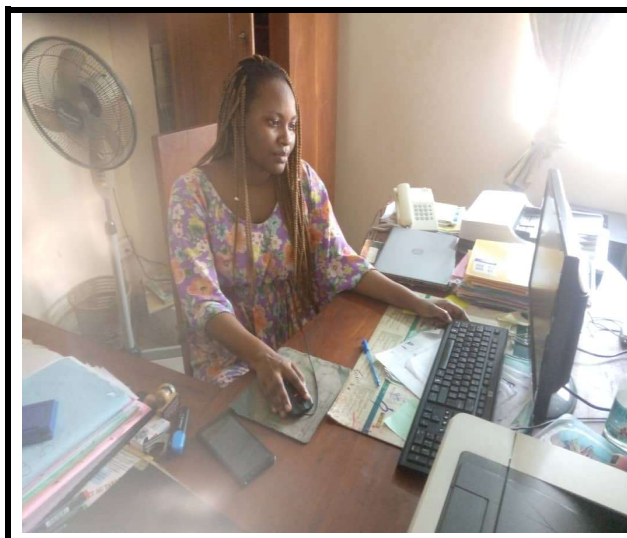




Evaluation finale du projet « Un meilleur accès à l'emploi décent pour les jeunes en situation de handicap au Bénin ».

Rapport Provisoire

Préparé par :



Agence Internationale d'Ingénierie d'Etudes et de Réalisations/AIHER
15 BP 144 Ouagadougou 15 Burkina Faso- Téléphone : 00226 25 45 07 19
Cellulaire : 00226 76 55 30 47 /00226 78 90 35 83
E-mail : hardiou@yahoo.fr

Décembre 2024

Soumis à :

Handicap International (HI)

Soumis par :

Agence Internationale d'Ingénierie d'Etudes et de Réalisations/AIHER

15 BP 144 Ouagadougou 15 Burkina Faso- Téléphone : 00226 25 45 07 19

Cellulaire : 00226 76 55 30 47 /00226 78 90 35 83

E-mail : hardiou@yahoo.fr

PROJET

Evaluation finale du projet « Un meilleur accès à l'emploi décent pour les jeunes en situation de handicap au Bénin ».

Décembre 2024

TÂCHE ET LIVRABLES

Rapport Provisoire V2- Evaluation finale du projet « Un meilleur accès à l'emploi décent pour les jeunes en situation de handicap au Bénin » - financé par la DGD.

AUTEURS

HEMA Ardiouma -Evaluateur-Investigateur Principal

ADODO Pesquidoux -Co-investigateur

Cette étude est rendue possible grâce au financement de la DGD octroyé à HI. Elle a été mise en œuvre indépendamment par un consultant international en l'occurrence l'Evaluateur/AIHER avec l'appui de l'équipe technique du projet IP2 au niveau de HI. Le contenu de ce rapport relève de la responsabilité de HI et ne saurait refléter nécessairement celle de la DGD.

Photo de couverture : (1) une femme bénéficiaire du volet Emploi salarié, photographiée dans son bureau au sein de l'entreprise lui ayant octroyé un contrat à durée déterminée (CDD) après son stage ; (2) un jeune homme ayant bénéficié d'une formation dans le domaine de la cordonnerie et d'un appui en équipement lui permettant de s'installer à son propre compte, photographié dans son atelier (unité de production personnelle).

Remerciements

Le Consultant (AIIER) de l'évaluation du projet « Un meilleur accès à l'emploi décent pour les jeunes en situation de handicap au Bénin », voudrait, en ces mots, adresser ses sincères remerciements à HI pour les orientations pertinentes dont il a bénéficié au cours de la réunion de cadrage et durant tout le processus de mise en œuvre de cette mission. Il remercie aussi, les autres partenaires d'exécution du projet dans les départements de l'Atlantique et du Littoral, autorités administratives, pour leurs contributions éclairées et avisées durant les différentes étapes de cette mission.

Il témoigne sa grande reconnaissance aux partenaires institutionnels, étatiques et de la société civile du projet, à travers les différents départements, directions, agences, fonds et OSC à travers leurs équipes dans les départements de l'Atlantique et du Littoral d'une part et d'autre part aux bénéficiaires directs du projet dont les contributions fort précieuses ont permis l'élaboration du présent rapport.

Table des matières

Remerciements	3
Sigles et Abréviations	5
Liste des tableaux	6
Liste des graphiques	6
Résumé	7
1. Introduction	16
1.1. Contexte de l'intervention	16
1.2. Objectifs et résultats du projet IP	16
1.3. Finalité de l'évaluation	17
1.3.1. Objectif global	17
1.3.2. Objectifs spécifiques	17
1.3.3. Critère d'évaluation et Questions de l'étude	17
1.3.4. Matrice d'évaluation	18
2. Méthodologie	19
2.1. Présentation de la zone de l'évaluation	19
2.2. Population cible de l'étude (Source des données)	19
2.3. Méthodes de collecte et d'analyse des données	20
2.4. Echantillonnage	21
2.5. Techniques et Outils de collecte de données	22
2.6. Déroulement de l'étude sur le terrain	22
2.6.4. Contrôle de la qualité des données	23
2.7. Analyse de données/ Analyse des données quantitatives	24
2.8. Aspects réglementaires et éthiques	25
2.9. Limites et stratégies d'atténuation proposées	25
3. Résultats /Constatations	26
3.1. Analyse de la contribution du Fonds d'Appui aux Projets personnalisés (FAPP)	26
3.2. Pertinence	28
3.3. Changements/Effets/Durabilité	34
3.4. Partenariat	39
3.5. Redevabilité	41
3.6. Efficacité	41
3.7. Efficience	53
3.8. Apport au Cadre Stratégique Commun Bénin (CSC) : 2022-2026	55
3.9. Bonnes pratiques et Leçons apprises	56
4. Conclusion et Recommandations	58
4.1. Conclusions	58
4.2. Recommandations	59
ANNEXE	62

Sigles et Abréviations

AnpE	l'Agence nationale pour l'Emploi
CSC	Cadre Stratégique Commun Bénin
CFPPH	Centre de Formation Professionnelle des Personnes Handicapées d'Akassato
CFPA	Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage
CPSA	Centre de Promotion Sociale des Aveugles (CPSA) de Sègbèya
CNAB	Confédération Nationale des Artisans du Bénin
CNP	Conseil National du Patronat
CIPB	Conseil des Investisseurs Privés au Bénin
CS PRO	Census et Survey Processing System
DDASM	Direction Départementale des Affaires Sociales et de la Microfinance
DESTFP	la Direction de l'Enseignement Secondaire Technique et de la Formation Professionnelle
FAPHB	Fédération des Associations des Personnes Handicapées du Bénin
FODEFCA	Fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage
HI	Handicap International
IP	Insertion Professionnelle
MASM	Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance
OPH	Organisation des Personnes Handicapées
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile
RAPH	Réseau des Associations des Personnes Handicapées
ONG RSE BENIN	Organisation Non Gouvernementale Responsabilité Sociale des Entreprises au Bénin
SI	Société Inclusive
SIC@	Système d'Information des Clients de l'AnpE
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
STATA	Software for Statistics and Data Science
TDR	Termes de Référence

Liste des tableaux

Tableau n°1 : Répartition des jeunes placés en Stage par sexe enquêtés par département.....	21
Tableau n°2 : Répartition des jeunes formés dans des métiers par sexe enquêtés par département	21
Tableau n°3: Répartition des entretiens réalisés (FGD) ou individuels	22
Tableau n°4 : Synthèse des éventuelles difficultés que ces jeunes (placés en Stage) en situation de handicap éprouvent pour réaliser certaines activités à cause de problèmes de santé.....	26
Tableau n°5 : Synthèse des éventuelles difficultés que ces jeunes (formés et installés) en situation de handicap éprouvent pour réaliser certaines activités à cause de problèmes de santé	27
Tableau n°6 : Synthèse des données sur l'effectif es jeunes insérés dans le monde de l'emploi..	42
Tableau n°7 : Synthèse de la valeur des indicateurs d'objectif et résultat du projet	50
Tableau n°8 : Cadre logique actualisé	Erreur ! Signet non défini.
Tableau n°9 : Synthèse sur le niveau de consommation du budget du projet IP2.....	54
Tableau n°10 : Analyse des faiblesses/insuffisances notées dans la mise en œuvre du projet.....	58
Tableau n°11 : Recommandations.....	Erreur ! Signet non défini.

Liste des graphiques

Graphique n°1 ; Localisation de la zone d'intervention du projet IP2.....	19
Graphique n°2 : Degré de satisfaction des campagnes de d'information et de sensibilisation organisée et mise en œuvre par le projet IP de HI	43
Graphique n°3 : Degré de satisfaction des formations ou stage reçues dans le cadre du projet IP	43
Graphique n°4 : Degré de satisfaction des appuis financiers reçus de la part de HI dans le cadre de ce projet	47
Graphique n°5 : Degré de satisfaction du ciblage des jeunes	49

Résumé

Depuis Janvier 2022, HI et ses partenaires institutionnels des secteurs public, privé et des OSC/OPH au Bénin ont démarré le projet « Un meilleur accès à l'emploi décent pour les jeunes en situation de handicap au Bénin », pour une durée de 36 mois qui a pris fin en décembre 2024. Ce projet visait à améliorer l'accès décent des hommes et femmes handicapés, grâce à des dispositifs cordonnés, un environnement plus inclusif et un cadre institutionnel facilitateur et ceci grâce à un renforcement des capacités et synergies entre acteurs publics, privés et de la société civile pour l'autonomisation des personnes handicapées à travers un meilleur accès et le maintien dans l'emploi. Pour atteindre ces objectifs, trois (3) résultats étaient attendus : (i) Résultat 1 : Les acteurs de l'insertion professionnelle, de l'appui social aux personnes handicapées et les OSC/OPH mettent en œuvre des actions de renforcement de l'insertion socio-économique des jeunes femmes et hommes handicapés ; (ii) Résultat 2 : Les dispositifs de formation professionnelle et les entreprises adoptent des pratiques plus inclusives et créent un environnement favorisant l'accès à l'emploi et la création d'entreprise des personnes handicapées et (iii) Résultat 3 : Les acteurs renforcent leurs pratiques grâce à des dispositifs favorisant le partage d'expériences et participent à des rencontres d'échanges nationaux et/ou régionaux pour impulser la promotion de l'emploi décent et inclusif.

Cette évaluation visait à apprécier les réalisations du projet dans les départements de l'Atlantique et du Littoral de manière inclusive et déterminer sa valeur ajoutée globale à l'amélioration de l'accès à un emploi décent des hommes et femmes handicapés. Il est question d'en effectuer une analyse de la pertinence, de l'efficacité, de l'efficience, de la cohérence, de l'impact/la durabilité et de la redevabilité.

Les utilisateurs de cette évaluation sont : (a) équipe projet de HI, (b) OSC/OPH, (c) Gouvernement béninois à travers l'AnpE, le FODEFCA, la DESTFP, les DDASM du Littoral et de l'Atlantique, (d) les autres partenaires d'implémentation que sont RSE-Bénin, Société Inclusive (SI) et (e) le bailleur de fonds (DGD).

Méthode de collecte

La revue littéraire : il s'agit de l'analyse des différents documents du projet : document de projet, stratégies d'intervention au niveau des actions implémentées, rapports d'activités, rapports de suivi-évaluation, etc. Les méthodes de collecte de données utilisées sont : (i) les entretiens individuels, (ii) les groupes de discussion, (iii) les observations sur le terrain des réalisations effectuées, et (iv) la révision de documents. A cet effet, au niveau communautaire, il y a eu des entretiens individuels avec les bénéficiaires (jeunes placés en stage et jeunes formés dans un métier) et autres acteurs des activités de sensibilisation, les leaders communautaires. Les acteurs de la société civile comme OSC/OPH, le secteur des entreprises et des centres de formation professionnelle, les acteurs institutionnels que sont l'AnpE, le FODEFCA, la DESTFP et les DDASM du Littoral et de l'Atlantique.

Le questionnaire et le guide d'entretien ont constitué les outils de collecte de données utilisés. Ces outils comportaient des questions ouvertes qui ont permis aux répondants de fournir leurs perceptions et leur appréciation avec les raisons à l'appui des réalisations et de la stratégie d'intervention du projet. Les données ont été analysées suivant les réponses aux questions et les précisions spécifiées dans la matrice d'évaluation en lien avec chaque question spécifique de l'évaluation. Les données qualitatives sont analysées par regroupement en catégories et en thèmes des différentes informations et les réponses recueillies lors des échanges.

Pertinence

Le projet est très pertinent par rapport : (i) aux besoins des jeunes en situation de handicap, (ii) aux besoins des représentants des OSC/OPH et des Centres de formation professionnelles des jeunes, (iii) aux besoins des institutions étatiques en matière de politiques favorisant l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées et de leur accompagnement dans la formation et l'insertion socio-professionnelle, (iv) aux besoins des entreprises en termes de connaissances de la capacité des personnes handicapées en vue de faciliter leur insertion au sein de leur entreprise et (v) aux besoins des structures de microfinances sur la rentabilité des projets des personnes handicapées comme ceux des autres clients. Ce projet IP2 fait suite à une première phase qui a produit des résultats appréciables comme l'amélioration des compétences professionnelles, de l'employabilité et de la participation communautaire des jeunes en situation de handicap.

Cohérence au niveau interne : le projet IP 2 est mis en œuvre à travers l'approche « Accompagnement Personnalisé » et la mise en place de cadre de concertation comme la Rencontre des Acteurs de Mise en œuvre (RAM) et le comité de Suivi (COS), initiée lors de la phase 1. Il est cohérent du fait qu'il a contribué à consolider ce dispositif. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet « Santé, Education et Moyens d'Existence en Afrique : une Approche d'Inclusion Durable » un volet important de plaidoyer pour l'inclusion des politiques et stratégies d'emploi et de formation professionnelle des jeunes a été exécuté en 2022 au sein de HI. Ce qui est en parfait cohérence avec les actions du projet IP2 dans le domaine du plaidoyer réalisé auprès du gouvernement béninois.

Cohérence externe : Le projet en plus d'être en cohérence avec les partenariats déjà mis en place dans le cadre de la première phase (exemple du partenariat avec l'Association Foyer Don Bosco sur le volet Formation Professionnelle poursuivis durant cette phase 2), a renforcé son champ de partenariat avec l'implication de nouveaux acteurs complémentaires dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes : CFP Impact-Action, Ferme Ecole Djidjoho, Haute Ecole de Restauration d'Hôtellerie d'Arts et de Couture, Centre de Formation Vidéo Leader et Centre de formation ONG BOUGE.

Changements/Effets/Durabilité

Le projet a contribué à un changement positif de la perception de la personne handicapée et une reconnaissance de ses potentialités et de ses capacités de participation socio-économique. Ceci grâce aux activités d'insertion professionnelle réalisées. La communauté ou l'entourage de ces bénéficiaires ont une meilleure perception à leur égard. Au sein des entreprises qui ont accueilli les jeunes en situation de handicap en stage, l'estime de la personne en situation de handicap et la reconnaissance des compétences techniques de ces personnes handicapées est un changement positif à noter.

La femme en situation de handicap n'est pas restée en marge de ces changements positifs notés dans la perception de leur entourage. Les membres des familles de ces femmes, leur accordent de plus en plus de droit à la parole dans des prises de décisions familiales en raison du développement de leur capacité économique inhérente leur insertion socio professionnelle.

Le projet a contribué au renforcement des capacités et synergies entre acteurs publics, privés et de la société civile avec au moins sept (7) acteurs que sont : DDASM du Littoral, DDASM de l'Atlantique, DESTFP, AnpE, FODEFCA, FAPHB et SI. Des actions qui ont permis à ces acteurs de mettre en œuvre des actions favorables à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en vue d'une autonomisation à travers un meilleur accès et le maintien dans l'emploi.

Le projet a aussi contribué à la création d'opportunités d'emplois à court et à long terme grâce aux activités d'accompagnement des personnes handicapées bénéficiaires. En effet, c'est à partir des stages accordés à 94 jeunes, que certains d'entre eux ont réussi à s'insérer à travers la signature de

contrat de travail. Aussi, ceux 95 d'entre eux ayant été formés dans différents métiers (coiffure, couture, restauration, cordonnerie, élevage, etc.) ont eu la possibilité de créer leurs microentreprises respectives grâce à l'appui du projet.

L'intervention a contribué à l'adoption des pratiques plus inclusives au niveau des partenaires du projet et à la création d'un environnement favorable à l'accès à l'emploi. Ainsi sur 364 personnes handicapées accompagnées, 189 jeunes handicapés ont été insérés.

Durabilité sociale et institutionnelle : Les différentes activités planifiées et mises en œuvre s'alignent sur les plans, politiques et programmes gouvernementaux du Bénin. Des actions ont été menées comme celles de plaider afin que le gouvernement prenne des décrets d'application de la loi portant protection et promotion des droits des personnes handicapées. Des décrets qui ont été pris en Juin 2023. Les formations des agents de l'AnpE au niveau national ont été d'un apport important dans la stratégie de démultiplication favorable à la durabilité de l'action.

Durabilité économique et financière : Le renforcement de l'approche développée par HI avec les partenaires stratégiques comme l'AnpE pour l'intermédiation et le démarchage des entreprises, a permis aux entreprises de recruter 94 stagiaires et maintenir certains dans l'emploi grâce à la signature de CDD. De même, par le truchement du mécanisme DESTFP-FODEFCA, 95 jeunes formés ont été insérés avec la création de leur microentreprise (atelier de couture, salon de coiffure, restaurant, etc.).

Partenariat

De façon globale, l'identification et la mobilisation des partenaires locaux (CEO, OSC/OPH, services publics, entreprises), suivi du processus de renforcement de leurs capacités, et des synergies avec d'autres acteurs internationaux comme Louvain Coopération (à travers GEL SUD) et TechnoServe ont garanti une meilleure complémentarité et par conséquent favorisé l'atteinte des résultats attendus du projet IP2.

Le processus très participatif de réflexion et de planification préalable avec les différents partenaires et parties prenantes a permis aux activités et aux moyens de contribuer à l'atteinte des résultats intermédiaires et de l'atteinte de l'objectif fixé, en prenant en compte les obstacles rencontrés et les risques liés au contexte. L'engagement renouvelé des différents partenaires impliqués dans la première phase du projet a été d'un apport notable dans l'atteinte des résultats prévus.

La Fédération des Associations de Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB) a été le partenaire principal pour ce projet avec qui HI collabore depuis 2018. Durant l'implémentation du projet, la fédération devrait travailler avec « Société Inclusive », Ces deux organisations devraient être accompagnées pour mener des actions de plaider et de sensibilisation auprès des pouvoirs publics, des autorités locales, de la société civile et du secteur privé pour l'inclusion économique des personnes handicapées. Cependant, il faut noter que sur les deux actions de plaidoyers prévues, la FAPHB en a mené une avec l'appui de HI à l'endroit des cadres des Directions de la Planification, de l'Administration et des Finances des ministères sectoriels. La seconde action de plaider été menée en appui à la DDASM Littoral à l'endroit des employeurs du secteur privé. Au niveau des structures étatiques, le partenariat s'est poursuivi avec les acteurs publics tels que l'Agence nationale pour l'Emploi, et les Ministères en charge des Affaires Sociales (DDASM, CPSA, CFPPH) et de la Formation Professionnelle (FODEFCA, DETFP). A travers leurs services déconcentrés, ces acteurs ont mis en œuvre les activités en lien direct avec les jeunes handicapés. En somme, le choix des partenaires contractuels et de mise en œuvre ci-dessus évoqués et le rôle qui leur a été attribué a été pensé à tous les niveaux (niveaux stratégique, technique, éthique, financier) en témoigne les résultats fort appréciables engrangés.

Redevabilité

Les jeunes rencontrés ont affirmé pour 41,5% des participants qu'ils sont au courant de l'existence des mécanismes de communication avec HI en cas de besoin d'informations ou de soumission d'un problème en lien avec l'appui reçu dans le cadre de ce projet. Cependant seulement 15% de ceux qui sont informés de l'existence de ces mécanismes ont déjà eu recours une fois à ce mécanisme et moins de 10% de ce groupe se dit partiellement satisfait de la réponse reçue à ce sujet. L'insuffisance du montant alloué aux frais de transport des jeunes lors de leur formation constituait la principale plainte formulée par ces bénéficiaires. Quant aux représentants des OSC/OPH, c'est 80% d'entre eux qui a eu accès aux espaces ou aux moyens d'expression, en termes de mesure de satisfaction, mécanismes de retours et remontée de plaintes durant l'implémentation du projet. Cela s'explique par le fait que les OSC/OPH ne sont pas au même niveau d'information concernant les activités de la FAPHB qui les représente au niveau des cadres de concertation et de redevabilité mis en place par le projet.

Efficacité

Efficacité 1 :

Résultat 1 : La communication orientée vers le handicap sur tous ses concepts et les voies et moyens utilisés par le projet pour l'organisation de ces sessions de sensibilisation, sont entre autres points positifs que ces jeunes ont relevé lors des échanges en groupe de discussion. Certes, lors d'une campagne de sensibilisation il est difficile d'atteindre tout le public souhaité, mais cela ne constitue pas une insuffisance comme ces jeunes l'ont noté dans l'organisation de ces sessions. La compréhension des droits des personnes handicapées par la communauté et surtout par les acteurs institutionnels impliqués ou ayant accompagné ces personnes handicapées, la compréhension de l'importance d'une personne handicapée dans la société sont entre autres points positifs notés par ces OSC/OPH dans la mise en œuvre de ces campagnes de sensibilisation. En outre, la bonne entente avec les entreprises, l'esprit d'ouverture de la part des agents des entreprises d'accueil, la possibilité pour les jeunes de participer aux tâches de l'entreprise d'accueil, l'obtention de poste, sont des points positifs notés par ces jeunes anciens stagiaires. Le renforcement des compétences de la FAPHB comme prestataire pour l'intermédiation pour l'emploi des personnes handicapées, a été bien apprécié du fait que cela leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences pour assumer ce rôle, de disposer de supports techniques et d'outils de base utilisés dans l'exercice de cette fonction d'intermédiation et de toucher du doigt la réalité du terrain dans le domaine du placement des jeunes en entreprise.

Résultat 2 : Les jeunes ont noté que les compétences acquises lors de leurs stages comme la connaissance de l'outil informatique pour certains, la gestion de la caisse, l'élaboration de plan d'activités, l'atmosphère conviviale, la coopération, sont des points positifs de la collaboration avec le personnel des entreprises d'accueil. Tous les jeunes bénéficiaires placés en stages et ceux formés dans des métiers spécifiques ont reconnu la plus-value des mécanismes financiers (Fonds d'Appui aux Projets Personnalisés) dont ils ont bénéficié lors de leur stage et ou de leur formation notamment à travers des soins de réadaptation et l'amélioration de leur mobilité. En outre, les employeurs ont relevé que ces mécanismes financiers avaient aussi des effets positifs comme l'appui à la couverture des besoins de base pour les stagiaires, la facilitation de l'apprentissage de compétences directement sur le lieu de travail, et l'appui à la transition vers l'emploi. 80% des entreprises interrogées ont confirmé que le projet avait une stratégie de pérennisation pour consolider les pratiques inclusives (accompagnement).

Résultat 3 : L'implication des OSC/OPH, de la DDASM aux actions de plaidoyer est fort appréciable du fait que ceux-ci sont des acteurs clés dans l'identification et la mobilisation des jeunes en situation de handicap. Les centres de formation et les OSC/OPH ont très bien apprécié les visites d'échanges, bien car elles leur ont permis d'échanger sur les différents sujets en lien avec l'accès à l'emploi des personnes handicapées, de comprendre mieux le handicap et d'enrichir les

formateurs de ces centres. Les partenaires du projet (OSC, OPH, acteurs publics et privés) ont participé aux 05 webinaires de renforcement des capacités des acteurs sur le plan national et régional sur la thématique de l'inclusion organisés dans le cadre du projet. Les discussions sur des thématiques de synergies entre acteurs, les témoignages, les pratiques, le partage des expériences sont des points forts notés à ce niveau.

Efficacité 2 : Les résultats attendus du projet sont atteints avec un taux de réalisation de 100% au niveau de chacun des trois (3) résultats. Aussi, la valeur des indicateurs d'impact dépasse les prévisions 175% pour l'IOV O1.1 et 126% pour l'IOV O1.2. Cela vient confirmer les résultats quantitatifs obtenus au niveau des activités et résultats.

Efficacité 3 : Les forces notées au niveau de la stratégie de suivi-évaluation du projet sont : (i) la participation des services publics aux différentes rencontres, (ii) les formations/renforcements des capacités à l'endroit des partenaires, (iii) l'existence d'OSC et OPH fortement actives, (iv) les outils de collecte conçus et partagés par l'équipe qui sont renseignés, (v) l'existence d'une base de données où sont centralisées les données et contrôlée chaque mois, (vi) les supervisions conjointes avec plusieurs acteurs externes au projet (OSC/OPH, AnpE, FODEFCA, autres acteurs publics, (vii) l'appui des conseillers techniques du siège de HI et (viii) la production des plans de suivi des recommandations de chaque supervision.

Efficiences

Efficiences 1 : La répartition du budget du projet est acceptable dans la mesure où il se situe dans l'intervalle recommandé d'au moins 60-70% du montant à allouer aux bénéficiaires appelé couramment « coûts directs du projet ». Les fonds ont été alloués à chaque résultat en fonction des activités qui les composent. De ce fait, le résultat 2 est le plus doté en fonds comparativement au résultat 1 et 3. Cette répartition est appropriée du fait que le résultat 2 est celui dont le poids en changement souhaité est plus important. La répartition des fonds du projet a été faite en trois tranches (An1, An2 et An3). HI Bénin a mis en place une équipe de projet, dirigée par un chef de projet qui a travaillé sous la supervision directe du responsable pays et en coordination avec les services supports de HI concernées (c'est-à-dire l'administration, les finances, les ressources humaines, l'approvisionnement/la logistique,) avec la responsabilité globale de la planification, de la mise en œuvre, du suivi, de la liaison et des rapports. Partant de ces constats, il est possible d'affirmer que le projet a été globalement efficace en termes de dotation en personnel, de planification et de coordination au sein du projet d'une part, et d'autre part, les fonds et les activités du projet ont été livrés en temps opportun.

Efficiences 2 : Le projet a visé l'institutionnalisation de l'approche développée au cours de la 1^{ère} phase. Il a fait des investissements conséquents au renforcement des compétences et capacités techniques des partenaires en vue d'inscrire l'accompagnement des personnes handicapées et la concertation entre acteurs publics et OSC dans l'action publique pour une meilleure insertion socio-économique des jeunes en situation de handicap.

Apport au Cadre Stratégique Commun Bénin (CSC) : 2022-2026

Le projet a contribué à l'atteinte de la cible stratégique 6 du CSC Bénin qui vise à « Appuyer les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, en particulier féminin, et l'innovation ; stimuler la viabilité et les performances des micros, petites et moyennes entreprises et faciliter leur intégration dans le secteur formel ; et promouvoir l'économie sociale et solidaire ». HI fait partie des contributeurs ciblés dans le CSC à travers quatre des sept approches identifiées (6A,6B,6E,6F) pour l'atteinte de cette cible.

Bonnes pratiques

L'implication de la communauté dans tout le processus de mise en œuvre du projet dans les deux

départements est une pratique fort appréciable, dans la mesure où elle permet à ces acteurs de s'approprier des réalisations de l'intervention et de développer en commun accord avec les partenaires du projet les stratégies de pérennisation des acquis.

L'organisation des sessions de sensibilisation afin de mobiliser les jeunes en situation de handicap et leur famille dans le cadre du ciblage des bénéficiaires directs de l'action et autres acteurs ont permis à toutes les parties prenantes comme les OSC/OPH et les institutions étatiques en charge des questions de formation d'insertion professionnelle de proposer et de valider les listes de jeunes devant bénéficier des différentes activités. Cela est considérée comme bonne pratique qui promeut la participation communautaire /institutionnelle et la redevabilité.

La diversification des profils/métiers de formation (coiffure, couture, restauration, élevage, etc.) initiées et mises en œuvre dans le cadre du projet, est louable dans la mesure où elle a permis de travailler sur les besoins réels des bénéficiaires et de toucher un grand nombre de personnes surtout celles vulnérables (jeunes à risques et les femmes).

La facilité dans la mise en œuvre du projet s'explique par le fait qu'au moment de sa conception plusieurs acteurs/institutions y ont pris part activement : OSC/OPH, services publics, HI et autres acteurs intervenant dans le domaine de l'emploi des jeunes. Ce qui met en évidence la plus-value de la coordination et de l'implication de l'ensemble des acteurs clés des domaines de la formation professionnelle et l'emploi lors de la conception du projet.

Genre et Inclusion : Les principales actions du projet se sont concentrées sur les personnes vulnérables au regard de l'employabilité au Bénin que sont les jeunes hommes et femmes en situation de handicap. Le ciblage de cette catégorie de bénéficiaires par le projet paraît particulièrement justifié, ceux-ci étant en général, les plus vulnérables dans les différentes communautés des localités cibles du projet. Cette stratégie de ciblage a influencé positivement la mise en œuvre du projet, d'où la nécessité d'intégrer les aspects genre et inclusion dans la conception des projets relatifs à l'insertion professionnelle.

Renforcement des capacités des partenaires dans différents domaines : Les différentes sessions de renforcement des capacités dispensées au profit des acteurs locaux de mise en œuvre ont porté sur les thématiques suivantes : handicap et inclusion, politique handicap, pratiques pédagogiques inclusives en milieu d'apprentissage (i) la sensibilisation sur les compétences et les capacités des personnes en situation de handicap ; (ii) la sensibilisation sur le devoir de vigilance et la lutte contre les discriminations en lien avec le handicap. Ces formations ont été déterminantes dans l'obtention des résultats positifs du projet. Les acteurs concernés ont positivement apprécié cette formule de renforcement de capacités. Ce qui signifie que l'obtention de tels résultats dans la mise en œuvre de projet similaire nécessite un renforcement des capacités des partenaires sur plusieurs thématiques en lien avec les objectifs de l'intervention.

Durabilité des acquis : La durabilité des acquis a été garantie par les actions suivantes développées durant la mise en œuvre du projet : (a) l'implication des communautés à travers les campagnes de sensibilisation, (b) l'implication des acteurs comme les OSC/OPH, des entreprises, les centres de formation, les représentants des services étatiques des départements cibles, (c) le renforcement des capacités techniques des partenaires. Ces actions ont induit au niveau des différents acteurs la conscience de l'importance de la pérennisation des acquis. Par conséquent, on constate que pour inscrire les acquis de projets similaires dans la durabilité, la réalisation de ces actions s'avèrent nécessaires.

Leçons apprises

Les enseignements tirés de la mise en œuvre du projet sont situés à deux niveaux, à savoir :

conception et démarche stratégique, et mise en œuvre du projet.

Sur le Plan conceptuel et stratégique

Conception du projet. Plus de 3 ans après son démarrage, les fondements à la base de la conception du projet en particulier sont toujours d'actualité. En effet, les objectifs et résultats attendus du projet dans ce domaine de la formation professionnelle et de l'insertion socio-économique pour un accès facile et durable à l'emploi est en droite ligne avec les politiques nationales en la matière. Cela a été possible grâce à une analyse préliminaire bien élaborée afin d'identifier les besoins prioritaires de différents acteurs communautaires et institutionnels. Ce qui attire l'attention des intervenants sur la nécessité et l'importance des analyses contextuelles lors de la conception de projet similaire.

Démarche du projet. L'approche d'engagement communautaire, celle de la production des évidences (94 jeunes placés en stagiaire dans des entreprises et 95 jeunes formés dans différents métiers et installés à leur propre compte) et enfin celle du genre et inclusion utilisée dans le cadre du projet a permis d'apporter une réponse aux insuffisances en matière d'accès à l'emploi décent et durable. Ce qui s'est traduit par un engouement sans faille des différents acteurs lors de la mise en œuvre du projet. Aussi, cette approche s'est manifestée à travers l'implication des populations bénéficiaires au processus de ciblage des bénéficiaires (jeunes et femmes en situation de handicap et leurs organisations) ; ce qui augmente le taux de succès du ciblage et réduit considérablement les erreurs (exclusion) et les contestations à la fin du processus. Une telle approche permet aux acteurs de s'approprier les différentes actions qui les concernent, de situer ces actions dans la durée et ce qui permettra, par conséquent, de guider les interventions futures.

Pour réussir la mobilisation rapide et méthodiques des cibles, il s'avère nécessaire de disposer de plus de temps pour former les membres des réseaux d'Organisations de Personnes Handicapées devant mener ces opérations de mobilisations et de sensibilisation. Ceci permettra à ces acteurs de la société civile de conduire méthodiquement les séances, de s'exprimer avec conviction et d'être capable de répondre à toutes sortes de questions posées émanant du public.

Au plan de la mise en œuvre du projet

Partenariat dans la mise en œuvre : Le partenariat instauré entre les OSC, OPH, les services sociaux et les services techniques déconcentrés de formation et d'insertion professionnelle dans la mise en œuvre du projet, a permis la complémentarité dans l'exécution des activités du projet. Ce qui a été bien apprécié par les partenaires concernés.

Pour la poursuite des activités de suivi, la mise en place d'un fonds s'avère nécessaire pour renforcer le dynamisme du fonctionnement des points focaux et le renforcement des capacités des acteurs locaux pour le suivi surtout des jeunes insérés.

Recommandations

A l'issue des analyses, des différentes réalisations et stratégies du projet, un certain nombre de forces et d'insuffisances /faiblesses ont été notées. Les recommandations issues de l'analyse des insuffisances et faiblesses de l'intervention sont présentées dans le tableau ci-après.

Solutions proposées	Période	Acteurs responsables
Niveau Stratégique		
<i>Mettre en œuvre une troisième phase du projet IP (IP 3) en vue de consolider les acquis fort appréciables enregistrés.</i>	Court et Moyen Terme (action future)	DGD, HI

Solutions proposées	Période	Acteurs responsables
Niveau opérationnel		
Les acteurs en charge de la gestion des fonds destinés à faciliter le déplacement des jeunes lors des formations doivent prendre les dispositions nécessaires pour que les bénéficiaires puissent entrer en possession de leur frais dans le délai requis (avant la fin de chaque mois par exemple).	Moyen Terme (action future)	HI
Intensifier la communication entre les bénéficiaires directes et l'équipe de projet de HI sur les critères d'admissibilité aux différents fonds du projet (appui en soins de réadaptation, en aides techniques, en frais de déplacement dans le cadre de la formation, en frais de formations professionnelles, en allocation de stage et en subvention aux meilleurs plans d'affaires post formation)	Moyen Terme (action future)	Bénéficiaires directes, OPH et HI
Planifier systématiquement un suivi périodique, mensuel par exemple, de chaque personne formée ou en stagiaire afin de s'imprégner de sa situation sur les lieux de formation ou de stage.	Moyen Terme (action future)	AnpE, DESTFP, FODEFCA, OSC/OPH, HI
Augmenter la durée de sessions de formation : Formation complémentaires des jeunes dans les métiers : prévoir des sessions de courtes durée (1 à 2 semaines) 3 à 4 mois après l'installation des jeunes formés, afin de pallier aux difficultés qu'ils rencontrent déjà dans leurs microentreprises et d'acquérir des connaissances complémentaires pour améliorer leur prestation. Formation des OSC/OPH et autres acteurs : prévoir une à deux journées supplémentaires lors des sessions pour faire des études de cas permettant d'améliorer leur niveau d'assimilation du contenu des formations dispensées.	Moyen Terme (action future)	CFPA et HI
Mettre à la disposition des jeunes et OSC/OPH formés des supports de formation ; Formation des OSC/OPH et autres acteurs : prévoir des supports de formation comme une synthèse du contenu des modules de formation, afin que les formés puissent république la formation reçue à leur membre toute chose d'augmenter le niveau de maîtrise des thématiques de formation dispensées.	Moyen Terme (action future)	Centres de formation, DESTFP et FODEFCA
Renforcer le suivi post formation, dans le cadre de la transition professionnelle vers l'emploi	Moyen Terme (action future)	DDASM, FAPHB et autres OSC
Pérennisation de la plateforme pluri acteurs (comment s'assurer de son autonomisation ?) Poursuivre le plaidoyer en vue de l'institutionnalisation du cadre de concertation pluri acteurs actifs afin de le faire porter par des structures étatiques comme les DDASM.	Moyen Terme (action future)	HI, DDASM
L'institutionnalisation des mécanismes de soutiens financiers : Mener un plaidoyer auprès des services compétents du ministère en charge des affaires sociales afin que les aspects pris en compte par ces mécanisme soient totalement couverts par les arrêtés pris dans le cadre de l'application des décrets de la loi portant protection et promotion des droits des personnes	Moyen Terme (action future)	FAPHB et HI

Solutions proposées	Période	Acteurs responsables
handicapés en République du Bénin		

1. Introduction

1.1. Contexte de l'intervention

Au cours de la dernière décennie, le Bénin a enregistré une croissance économique relativement soutenue, qui n'a cependant pas entraîné une réduction significative du chômage, du sous-emploi et de la pauvreté. Or le Bénin doit relever de nombreux défis dans le domaine de l'emploi, avec une population très jeune, puisque 60 pour cent de la population a moins de 35 ans. Le secteur de l'emploi au Bénin se caractérise par une demande croissante et une offre peu diversifiée et insuffisante. Le taux de chômage le plus élevé se situe dans la tranche d'âge des 20-34 ans et 40 % des chômeurs sont des primo-demandeurs d'emplois. Seulement 07,9 % des jeunes bénéficient d'un emploi salarié formel et une grande majorité de ces jeunes travaille dans le secteur informel, selon la Banque Mondiale.

Par ailleurs, en 2017, le Bénin s'est doté de la loi n° 2017-06 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées, qui a pour objet « de prévenir le handicap, de protéger, de promouvoir et d'assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales aux personnes handicapées afin de garantir le respect de leur dignité intrinsèque et leur pleine participation à la vie sociale ». Les OPH mobilisées entre autres dans le cadre des programmes DGD ont poursuivi les actions de plaidoyer ainsi que l'identification de personnes handicapées qui ont été orientées vers les services sociaux, de formation professionnelle et de l'emploi (AnPE), services qui ont été renforcés par HI, dans les Départements de l'Atlantique et du Littoral. Ces actions de plaidoyers conjuguées à la volonté politique des décideurs, ont abouti en juin 2023 à la prise de 5 décrets d'application de la loi ci-dessus mentionnées. Au nombre des mesures prises en compte dans ces décrets, on note celles relatives à l'éducation, la formation professionnelle et l'insertion socio professionnelle de ces personnes en situation de handicap. Ce qui constitue un tournant majeur dans la promotion de leurs droits et plus particulièrement sur la thématique de l'accès à l'emploi qui constitue une préoccupation transversale à toutes les couches sociales et particulièrement celles plus vulnérables évoluant dans l'informel.

Le projet proposé a été conçu en 2021 et a démarré en Janvier 2022 avec pour objectif d'améliorer l'accès à un emploi décent des hommes et femmes handicapés, grâce à des dispositifs coordonnés, un environnement plus inclusif et un cadre institutionnel facilitateur.

1.2. Objectifs et résultats du projet IP

Objectif principal : Améliorer l'accès décent des hommes et femmes handicapés, grâce à des dispositifs coordonnés, un environnement plus inclusif et un cadre institutionnel facilitateur.

Objectif spécifique : il est question de renforcer les capacités et synergies entre acteurs publics, privés et de la société civile pour l'autonomisation des personnes handicapées à travers un meilleur accès et le maintien dans l'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, **trois (3) résultats** sont attendus : (i) Résultat 1 : Les acteurs de l'insertion professionnelle, de l'appui social aux personnes handicapées et les OSC/OPH mettent en œuvre des actions de renforcement de l'insertion socio-économique des jeunes femmes et hommes handicapés ; (ii) Résultat 2 : Les dispositifs de formation professionnelle et les entreprises adoptent des pratiques plus inclusives et créent un environnement favorisant l'accès à l'emploi et la création d'entreprise des personnes handicapées et (iii) Résultat 3 : Les acteurs renforcent leurs pratiques grâce à des dispositifs favorisant le partage d'expériences et participent à des rencontres d'échanges nationaux et/ou régionaux pour impulser la promotion de l'emploi décent et inclusif.

1.3. Finalité de l'évaluation

1.3.1. Objectif global

L'objectif principal de l'évaluation est d'évaluer de façon qualitative et quantitative la mise en œuvre des activités ainsi que les résultats obtenus par rapport aux objectifs globaux, spécifiques et attendus du programme, afin d'en tirer des leçons significatives ; c'est-à-dire d'apprécier les avancées réalisées par le projet vers l'atteinte des résultats escomptés et des objectifs définis dans les documents du projet.

1.3.2. Objectifs spécifiques

De manière spécifique il est question de (i) d'apprécier le degré de réalisation de toutes les activités du projet ; (ii) d'évaluer dans quelle mesure la stratégie partenariale (concernant les partenaires contractuels et de mise en œuvre) mise en place (choix des acteurs, rôle, responsabilités) a permis une implication effective des partenaires et a contribué à l'atteinte des objectifs fixés ; (iii) d'évaluer, à travers des observations directes et des entretiens avec les partenaires et les parties prenantes, le niveau d'atteinte des résultats visés par rapport aux objectifs fixés ; (iv) de formuler des constatations, conclusions et recommandations concrètes et réalisables afin d'extraire des enseignements pour les futures actions.

1.3.3. Critère d'évaluation et Questions de l'étude

PERTINENCE :

- Le projet répond-il aux demandes et besoins des bénéficiaires, et contribue-t-il à l'atteinte des priorités des autres parties prenantes (autorités, partenaires, bailleurs de fonds...) ? S'inscrit-il en cohérence avec les autres interventions en cours dans la zone afin d'assurer une réponse globale aux besoins multiples et évolutifs des groupes cibles ?
- Le projet a-t-il adapté ses actions en fonction du contexte d'intervention (Déterminants socio-culturels et historiques, sécurité, contraintes logistiques, cadre réglementaire...) et de son évolution ?
- Le projet a-t-il tiré des leçons à partir de l'expérience tout au long du cycle de projet pour améliorer en continu la réponse aux besoins ?

CHANGEMENTS/EFFETS/DURABILITE

- Le projet a-t-il provoqué des changements positifs à court et moyen termes sur les vies des bénéficiaires et de leur entourage ?
- Le scénario de continuité au-delà du projet est-il anticipé, planifié et formulé ?
- Le projet a-t-il visé le renforcement des acteurs, la réduction de la vulnérabilité des populations cibles, et l'amélioration des services pour contribuer à leur autonomisation ?
- Dans quelle mesure les résultats obtenus sont-ils perceptibles au niveau des bénéficiaires ?
- Quelle est la probabilité que l'ensemble des résultats à l'issue du projet dure sur le long terme en résistant aux risques ?
- Quel est le niveau de connaissance du projet, d'implication et de participation des décideurs des institutions concernées par le projet ?
- Les capacités institutionnelles et opérationnelles des acteurs ont-elles été suffisamment renforcées par le projet pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ?
- Quel est le niveau de satisfaction des parties prenantes vis-à-vis du projet ?
- Les différentes structures étatiques et communautaires ayant bénéficié du projet sont-elles en mesure de maintenir une pérennité technique, institutionnelle, économique et financière indépendamment de tout soutien extérieur ?

PARTENARIAT :

- Les partenaires ont-ils contribué activement au succès du projet ?
- Le projet a-t-il développé de manière collaborative des partenariats opérationnels réfléchis, pertinents et efficaces ?
- Le choix des partenaires contractuel et de mise en œuvre et le rôle qui leur a été attribué a-t-il bien été pensé (niveaux stratégique, technique, éthique, financier) ?
- Les partenaires sont-ils régulièrement informés et sont-ils activement impliqués dans les processus de décision argumentés et transparents concernant les orientations, la mise en œuvre, l'atteinte des objectifs et le succès du projet ?
- La relation entre les partenaires du projet est-elle réciproque, dynamique et maîtrisée ?
- Le choix des partenaires a-t-il favorisé la coordination entre les autorités publiques et le monde des affaires / entrepreneuriat ?

REDEVABILITE :

- Les populations ont accès à des espaces ou des moyens d'expression (mesure de satisfaction, mécanismes de retours et remontée de plaintes, etc.). ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il communiqué avec toutes les parties prenantes (et notamment les bénéficiaires) de façon claire et adaptée sur les politiques organisationnelles, les activités, les résultats et les performances du projet ?

EFFICACITE

- Les résultats ont-ils contribué à atteindre les objectifs des projets ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il permis d'atteindre les résultats attendus eu égard à l'analyse qualitative et quantitative des indicateurs
- Un système de suivi régulier des activités et des résultats du projet ? et a-t-il mené à des ajustements si besoin ?

EFFICIENCE

- L'équipe projet dispose-t-elle des ressources nécessaires à la mise en œuvre du projet ?
- Le projet dispose-t-il des ressources nécessaires à la mise en œuvre et les gère-t-il de manière optimale pour une meilleure atteinte des résultats ?
- Les résultats en termes d'atteinte des indicateurs identifiés auraient-ils pu être obtenus à moindre coût ?
- Dans quelle mesure le projet s'est-il adapté à l'évolution des besoins et des risques liés aux changements de contexte politique, sécuritaire et environnementale (COVID) pour atteindre les résultats ?

Apport au Cadre Stratégique Commun Bénin (CSC) : 2022-2026

- Tenant compte de l'état des lieux des IOV à mi-parcours du programme 2022-2026, le projet a-t-il contribué aux cibles stratégiques/aux cibles du CSC comme prévu ?

1.3.4. Matrice d'évaluation

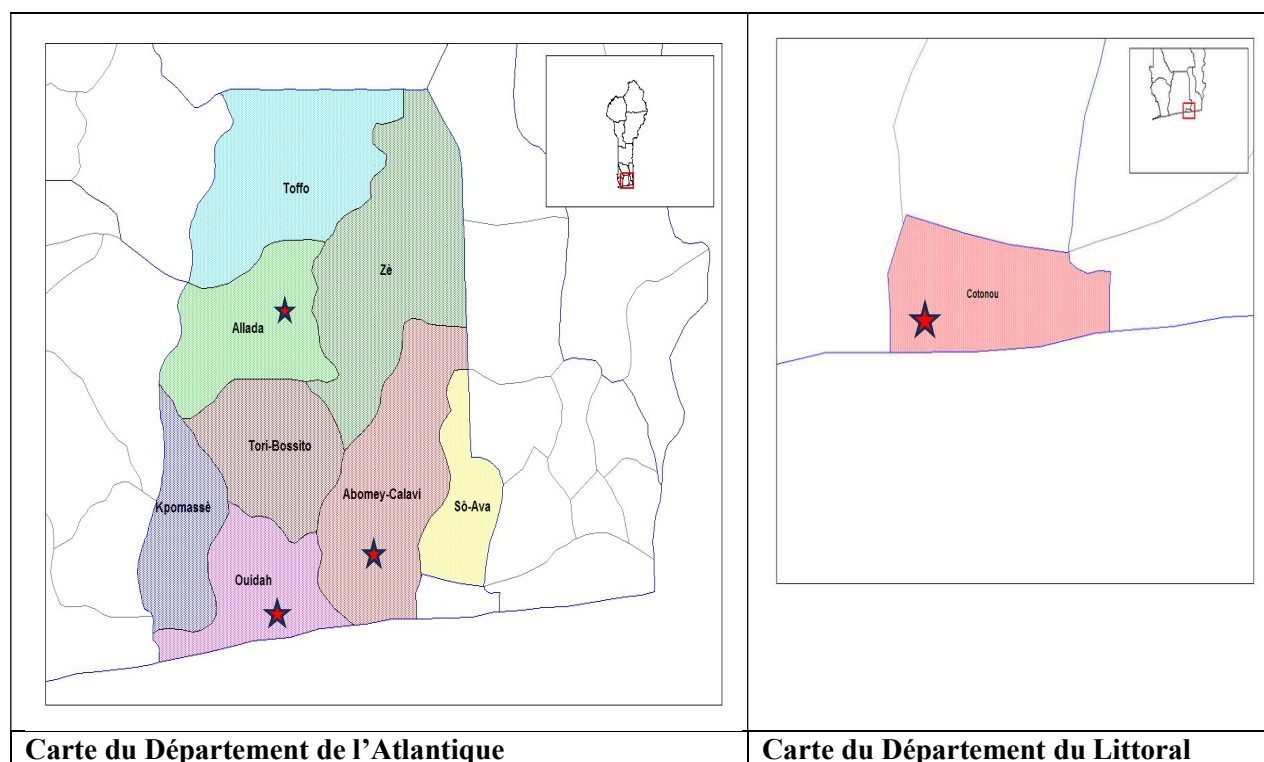
Voir Annexe 2.

2. Méthodologie

2.1. Présentation de la zone de l'évaluation

La collecte des données primaires a eu lieu dans une partie représentative des bénéficiaires des départements de l'Atlantique et du Littoral au Bénin. Nous avons effectué les investigations/interviews dans les localités cibles de chaque département : (a) la ville de Cotonou pour le Littoral et (b) celles d'Abomey-Calavi, Ouidah et Allada pour l'Atlantique.

Graphique n°1 ; Localisation de la zone d'intervention du projet IP2



2.2. Population cible de l'étude (Source des données)

Les sources de données clés qui ont été sélectionnées pour répondre à chacune des questions d'évaluation posées sont : (i) bénéficiaires directs : (a) les jeunes personnes en situation de handicap (15-45 ans) placés en stage dans des entreprises et (b) les jeunes personnes en situation de handicap (15-45 ans) formés dans des métiers spécifiques ; (ii) les organisations de la société civile et des personnes handicapées (OSC/OPH): (a) la Fédération des Associations des Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB), (b) le Réseau des Associations des Personnes Handicapées (RAPH) de l'Atlantique et celui du Littoral, (c) l'ONG RSE-Bénin, (iii) les professionnels des services d'insertion professionnelle : (a) les Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA), (b) les entreprises publiques et privées à travers le réseau des entreprises à vocation inclusive ; (iv) les Services et Programmes publics : (a) l'Agence nationale pour l'Emploi (AnpE), (b) le Fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA), (c) la Direction de l'Enseignement Secondaire Technique et de la Formation Professionnelle (DESTFP) et (d) le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM) à travers ses démembrements que sont les Guichets Uniques de Protection Sociale (GUPS), (vi) l'équipe projet de HI à Cotonou qui partagera les résultats avec a) leur équipe du Bureau Pays ; b) leur équipe du siège sis à Lyon en France ; (vii) le Bailleurs de fonds / partenaire financier (DGD).

2.3. Méthodes de collecte et d'analyse des données

Les deux méthodes qualitative et quantitative seront utilisées comme méthode de collecte de données auprès des différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet :

La revue littéraire:

Elle a porté sur l'analyse des différents documents du projet : (1) documents permettant de disposer des données quantitatives : rapports de suivi des activités, rapports financiers, rapports de suivi des partenaires de mise en œuvre, rapports d'enquêtes sur le projet, (2) documents contenant plus de données qualitatives : modules de formations, document conceptuel de projet (Proposal), politiques nationales dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle des jeunes et en particulier des personnes en situation de handicap.

La collecte de données quantitatives :

Les données quantitatives des différents rapports d'activités, de capitalisation ont été exploitées et ont constitué entre autres les sources de données à ce niveau. Une synthèse de la valeur des indicateurs a été effectuée à partir de ces documents.

Une collecte de données quantitatives a eu lieu auprès des acteurs clés de mise en œuvre du projet que sont les bénéficiaires directs : (i) les bénéficiaires directs : (a) les jeunes personnes en situation de handicap (15-45 ans) placés en stage dans des entreprises et (b) les jeunes personnes en situation de handicap (15-45 ans) formés dans des métiers spécifiques. Il a été soumis à ces bénéficiaires directs des questions sous forme de questionnaires permettant de disposer d'informations quantitatives.

La collecte de données qualitatives :

Les interviews ont été réalisés à plusieurs niveaux :

Au niveau communautaire :

- Entretien en focus group avec les bénéficiaires directs : (a) les jeunes personnes en situation de handicap (15-45 ans) placés en stage dans des entreprises et (b) les jeunes personnes en situation de handicap (15-45 ans) formés dans des métiers spécifiques ;
- Entretien en focus group avec les membres des organisations de la société civile et des personnes handicapées (OSC/OPH): (a) la Fédération des Associations des Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB), (b) le Réseau des Associations des Personnes Handicapées (RAPH) de l'Atlantique et celui du Littoral,

Au niveau institutionnel

- Entretien individuel avec les structures d'appui/ les professionnels des services d'insertion professionnelle : (a) les Centres de Formation Professionnelle des jeunes dans les différents métiers, (b) les entreprises ;
- Entretiens individuels avec les responsables de Services et Programmes publics : (a) l'Agence nationale pour l'Emploi (AnpE), (b) le Fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA) et démembrés ;
- Entretiens individuels avec les responsables (c) la Direction de l'Enseignement Secondaire Technique et de la Formation Professionnelle (DESTFP) et (d) le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM) (CFPPH) ;
- Entretien individuel avec l'équipe projet de HI.

Comme évoqué plus haut, les méthodes de collecte de données utilisées étaient : (i) les entretiens individuels, (ii) les groupes de discussion ou focus group.

2.4. Echantillonnage

L'échantillonnage aléatoire, où chaque bénéficiaire a la même probabilité ou une probabilité connue, a été utilisé. Sur la base des jeunes bénéficiaires qui ont suivi les différentes formations dans les différents métiers et ceux qui ont été placés en stage au sein d'une entreprise privée ou publique, l'équipe d'évaluation, avec l'appui des OSC/OPH et des structures étatiques et privées, a identifié les bénéficiaires dans les différentes localités visitées avant de procéder au choix de l'effectif à enquêter. Le choix final de l'échantillon a tenu compte de la disponibilité du bénéficiaire pour suivre tout le déroulement des entretiens.

La collecte de données quantitatives :

L'équipe d'évaluation a effectué un échantillonnage avec 95% de taux de confiance et 10% de marge d'erreur au niveau de l'ensemble de la zone d'intervention, soit environ **80 jeunes handicapés accompagnés, dont 50 jeunes formés dans des métiers et 30 jeunes placés en stage dans des entreprises.**

Pour ce calcul nous avons utilisé la formule suivante :

n = taille de l'échantillon

$$n = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

z = intervalle de confiance de 95% avec une marge d'erreur de 10% ($Z\alpha = 1,96$).

p = pourcentage de la population sous le seuil de pauvreté (en moyenne 50%).

e = marge d'erreur ($e = 10\%$).

N = taille de la population à enquêter (au moins 364 jeunes accompagnés pour les 2 départements).

Tableau n°1 : Répartition des jeunes placés en Stage par sexe enquêtés par département

Bénéficiaires	Atlantique	Littoral	Total	Taux de réalisation
Fille	3	8	11	
Garçon	10	9	19	
Total	13	17	30	100%

Tableau n°2 : Répartition des jeunes formés dans des métiers par sexe enquêtés par département

Bénéficiaires	Atlantique	Littoral	Total	Taux de réalisation
Fille	6	16	22	
Garçon	11	20	31	
Total	17	36	53	106%

La collecte de données qualitatives :

Les interviews ont été réalisées à plusieurs niveaux :

Tableau n°3: Répartition des entretiens réalisés (FGD) ou individuels

Acteurs	Ensemble (2 départements)
Au niveau communautaire	
Jeunes personnes en situation de handicap (15-45 ans) placé en Stage ayant eu un contrat CDD (focus 1 : 4 femmes+3hommes, focus 2 : 4 femmes+4hommes ; focus 3 : 2femmes+5 hommes, total : 10femmes+ 12 hommes)	03 focus group
Jeunes personnes en situation de handicap (15-45 ans) formés et équipés (coiffure, couture, autres) : (focus 1 : 4femmes+4 hommes ; focus2 : 5 femmes+3 hommes ; focus3 : 4 femmes+5 hommes ; focus 4 : 3 femmes+4 hommes ; total : 16 femmes+16 hommes)	04 focus group
Entreprises accompagnées	06 entretiens
Membres de la Fédération des Associations des Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB) et Réseau des Associations des Personnes Handicapées (RAPH) de l'Atlantique et celui du Littoral	06 entretiens
Membres de l'ONG RSE-Bénin	01 entretien
Au niveau institutionnel	
les Centres de Formation Professionnelle	11 entretiens
le Centre de Formation Professionnelle des Personnes Handicapées d'Akassato (CFPPH)	01 entretien
le Centre de Promotion Sociale des Aveugles (CPSA) de Sègbèya	01 entretien
l'Agence nationale pour l'Emploi (AnpE),	01 entretien
Fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA),	01 entretien
Guichet Unique de Protection Sociale (GUPS) (a) d'Abomey-Calavi ; (b) de Ouidah ; (c) de Gbègamey ; (d) de Sainte Cécile	04 entretiens
Direction de l'Enseignement Secondaire Technique et de la Formation Professionnelle (DESTFP), Directions Départementales des Affaires Sociales et de la Microfinance (DDASM) de l'Atlantique et du Littoral,	02 entretiens

2.5. Techniques et Outils de collecte de données

Les deux méthodes de collecte de données quantitative et qualitative ont été utilisées lors de la collecte des données sur le terrain. Le questionnaire pour la collecte de données quantitatives a comporté des questions fermées et ouvertes par endroits permettant d'apporter des réponses quantitatives. Pour les informations d'ordre qualitatives, le guide d'entretien a constitué l'outil de préférence et a comporté des questions d'opinion et de justification.

Le questionnaire a été administré par les enquêteurs et superviseurs qui maîtrisent la langue locale des communes cibles et ont de l'expérience dans l'administration de tels outils. Ceux-ci ont été formés avant d'aller sur le terrain.

Le guide d'entretien a été administré par le consultant national associé au chef de mission, lesquels ont une maîtrise parfaite du déroulement de tels outils. Le chef de mission a assisté ces agents dans l'animation des différents focus group et discussions. Aussi, le consultant principal/évaluateur a effectué les échanges au niveau central avec les acteurs institutionnels.

2.6. Déroulement de l'étude sur le terrain

2.6.1. Formation des enquêteurs / superviseurs et pré-test

Avant d'aborder la phase terrain, une formation a été dispensée au profit des assistants de collecte de données. Cette formation, qui a duré une journée, a permis d'harmoniser les compréhensions sur les objectifs, les questions, les cibles et les outils de l'évaluation d'une part, et d'autre part, un accent particulier a été mis sur les aspects éthiques dans la perspective d'une recherche de respect des dignités humaines selon les lois béninoises, sur la méthodologie, les comportements des agents et

les techniques d'utilisation des outils de collecte étaient entre autres aspects abordés lors de ces formations. Huit (08) assistants de collecte dont 50% de femmes ont pris part à cette formation.

Les enquêteurs sont tous des ressortissants des départements de l'Atlantique et du Littoral.

En outre, il faut spécifier que lors des formations de ces agents de collecte de données, le contenu du formulaire a été traduit dans l'une des langues parlées au niveau des différentes communes cibles de l'étude, afin d'harmoniser les termes à utiliser lors de l'explication des questions aux personnes interrogées en leur langue.

2.6.2. Pré-test sur le terrain

Comme prévu, un pré-test des outils de collecte de données et de la méthodologie d'échantillonnage a été effectué. Chaque enquêteur a administré un questionnaire (bénéficiaires) et le consultant associé a administré l'outil adressé aux autorités et associations. Ce pré-test a permis d'avoir une idée sur la bonne compréhension des questions qui seront posées, leur ordre chronologique et leur maîtrise par les agents de collecte. Il a permis de mesurer le temps réel mis par les enquêteurs pour renseigner un questionnaire selon qu'ils sont en face d'une personne, ensuite d'avoir une idée sur le comportement des interrogés vis-à-vis des questions posées par l'enquêteur. A l'issue de ce test, des enseignements ont été tirés et mis en œuvre lors de la collecte de données.

2.6.3. Processus de collecte des données

Les équipes d'enquête de l'évaluateur ont conduit les opérations de collecte de données au niveau des structures administratives et les personnes sélectionnées tel qu'indiqué plus haut. Les acteurs indiqués dans le tableau de synthèse de la taille de l'échantillon correspondent à l'effectif de chaque type d'acteurs interrogés dans le cadre de cette mission. Cette collecte des données a été conduite avec la plus grande attention et a commencé par la prise de contact avec les acteurs impliqués et les autres organisations concernées. Les périodes propices de travail et de passage des assistants de collecte ont aussi été considérées.

- *Rencontres avec les partenaires techniques et de mise en œuvre du projet*

Les rencontres ont été effectuées par le Consultant principal de l'étude et le consultant national associé en ce qui concerne les échanges avec les autorités administratives, les services techniques de l'Etat, en négociant à l'avance des rendez-vous pour les différentes rencontres. Elles ont permis d'échanger avec ces acteurs centraux afin de recueillir des informations sur leur perception des réalisations du projet en termes de forces et de faiblesses notées et de suggestions en vue d'améliorer les interventions futures.

- *Rencontre avec les groupes cibles*

Pour les interrogations des personnes/acteurs concernés du projet, les questionnaires et guide d'entretien ont été finalisés et remis aux assistants de collecte. Ceux-ci se sont déployés sur le terrain selon l'organisation retenue. Dans chaque site, les assistants se sont arrangés à interviewer les personnes retenues en tenant compte de la position géographique.

2.6.4. Contrôle de la qualité des données

Le contrôle de la qualité des données a été fait à travers :

1. L'Organisation des séances de compte rendu entre l'évaluateur principal et le coordinateur de terrain/consultant national en vue d'examiner le contenu et la qualité des données recueillies ;
2. L'examen par le chef de mission/Evaluateur d'au moins 10% des formulaires renseignés et envoyés sur le serveur avant la fin du travail sur le terrain afin de s'assurer que toutes les questions ont été répondues et vérifiées par l'équipe de suivi-évaluation du projet IP ;
3. L'assurance que les réponses sont appropriées et bien comprises,

4. A l'issue de la revue journalière des formulaires renseignés et guide d'entretien, des initiatives ont été prises en vue de corriger les insuffisances notées dans la collecte de données et de renforcer les capacités de toute l'équipe sur place et aussi de s'assurer que les termes éthiques de l'approbation seront aussi revus et pris en compte ;
5. Lorsqu'une insuffisance est notée chez un enquêteur, les autres enquêteurs ont été immédiatement interpellés à ce sujet de sorte que cela ne se reproduise plus durant le reste du processus de collecte de données, ceci par appel téléphonique, en vue de passer le message en temps réel ;

2.7. Analyse de données/ Analyse des données quantitatives

A l'issue de la collecte des données, un programme rigoureux de traitement a été mis en place afin de livrer des statistiques fiables pour la rédaction du rapport à travers le développement d'un plan d'analyse de commun accord avec l'équipe de suivi-évaluation de HI.

✓ *Analyse des données quantitatives*

L'analyse des données quantitatives des résultats de l'étude a été surtout descriptive et analytique pour résumer les résultats clés. Ils ont été présentés sous forme de tableaux statistiques. Les données ont été analysées suivant les réponses aux questions évaluatives : les tris à plat, le calcul de la moyenne, des fréquences, de la dispersion, de la variable, de l'écart type selon la réponse recherchée, etc. Le traitement et l'analyse des données ont été faits à l'aide du logiciel EXCEL et SPSS version 20.

✓ *Analyse des données qualitatives*

Le processus de traitement et d'analyse des données qualitatives se présente comme suit :

Transcription des entretiens

A la fin de la journée, les consultants nationaux ont fait immédiatement une transcription des entretiens individuels ou de focus groupe dirigés en français et dans des fichiers Word. Une fois que la transcription est achevée, les consultants nationaux l'ont transmise à l'évaluateur pour la dernière vérification de la qualité de la transcription. A l'issue de cette étape, les entretiens ont été regroupés dans des fichiers différents et sauvegardés sur différents supports numériques. Un identifiant a été attribué à chaque entretien en fonction de l'acteur interviewé.

Lecture des entretiens et élaboration des « Codes Book »

Une fois la transcription terminée, tous les fichiers ont été passés en revue en vue de s'assurer que les transcriptions ont été bien faites. A la suite et partant des thèmes contenus dans les guides d'entretiens et des réponses des interviews, des mots (ou codes) ou des expressions ont été sélectionnés pour servir de clés de codage de tous les contenus des discussions. Deux « codes book » ont été élaborés : un pour les entretiens individuels et l'autre pour les focus groupes.

Importation des fichiers dans le logiciel NVIVO10 et encodage

Tous les fichiers Word ont été importés dans un masque d'encodage préparé dans le logiciel NVIVO. Une fois les fichiers importés, le gestionnaire de base de données a procédé à la lecture systématique de tout le contenu du fichier et avec l'aide des outils disponibles dans le logiciel, il a marqué d'une couleur tous les passages en lien avec les différents mots clés identifiés. Précisons qu'une même partie du document peut être encodé plusieurs fois. Le gestionnaire de base de données commis à cette tâche a procédé ainsi tant avec les fichiers des entretiens individuels qu'avec ceux des focus group. Cette phase a pris un peu de temps, elle a été minutieuse.

Assemblage et résumé des contenus des mots clés

Une fois l'encodage finalisé, il s'impose de disposer d'une base de données pour l'analyse. Cette base a été constituée par les différentes parties des discussions en lien avec les clés de codage identifiées. Ainsi, dans un premier temps, un regroupement de toutes les parties des différents entretiens a été fait par clé de codage dans un fichier et importé dans le logiciel Word. A la fin de cet exercice, on disposait d'un fichier qui consigne les contenus des entretiens par clé de codage. Dans un second temps, il a procédé à un résumé du contenu de chaque clé de codage. Pour ce faire, l'évaluateur a procédé à une lecture des contenus des différentes clés de codage. Un résumé contenant les différentes idées émises par clé de codage a été fait en prenant soin de consigner les verbatims les plus pertinents. Ce sont ces résumés qui ont constitué la base de l'analyse.

2.8. Aspects réglementaires et éthiques

Procédure de consentement libre et éclairé

La participation à l'étude étant basée sur le volontariat, un avis de consentement libre et éclairé a été demandé à tout individu sollicité pour fournir les renseignements voulus. Pour l'ensemble des acteurs impliqués : (a) jeunes en situation de handicap bénéficiaires et (b) OSC/OPH, entreprises, centre de formation, ministères (directions et fonds), autorités locales ; l'enquêteur et ou le consultant national a lu à l'attention de l'enquêté le texte de la fiche d'information et a répondu à d'éventuelles questions de clarification. C'est seulement lorsque l'approbation verbale de la personne enquêtée a été obtenue, que l'agent de collecte a déroulé le questionnaire.

Confidentialité

Toutes les informations collectées sur le terrain ont un caractère confidentiel et ne sont accessibles que par une catégorie de personnes (consultants, responsables du projet IP2). Aucune information d'identification n'a été présentée dans les données synthétisées des entrevues. De plus, les résultats sont présentés de manière à ne pas permettre d'identifier un participant quelconque.

Contrôle et sécurité au moment de la collecte des données

Les interviews ont été menées dans des lieux appropriés, discrets, neutres et privés où les participants se sont sentis à l'aise et ont conversé librement sans soucis d'être entendus ou identifiés à l'externe. Toutes les données ont été examinées par le superviseur pendant le test et au démarrage de la collecte jusqu'à ce que les enquêteurs maîtrisent ces aspects pour s'assurer qu'il n'y a pas d'informations qui révèlent l'identité d'un participant.

2.9. Limites et stratégies d'atténuation proposées

L'équipe de l'Évaluateur a travaillé en étroite collaboration avec les différentes équipes de mise en œuvre du projet afin de faciliter la mobilisation des différents acteurs à rencontrer. Toute chose qui a permis de pallier à la difficulté de mobilisation des acteurs surtout les jeunes.

La contrainte temps a été une limite à cette évaluation. Pour remédier à cela, l'Évaluateur a mobilisé plus d'assistants de collecte de données qui connaissent très bien les localités de mise en œuvre, ce qui a permis de pouvoir rencontrer l'ensemble des acteurs ciblés dans le rapport de démarrage.

3. Résultats /Constatations

3.1. Analyse de la contribution du Fonds d'Appui aux Projets personnalisés (FAPP)

Le Fonds d'Appui aux Projets personnalisés (FAPP) qui est destiné aux soins de réadaptations, ophtalmologie et aides techniques ; aux frais de déplacement des apprenants vers les centres de formation, a fait l'objet d'une attention particulière lors de nos investigations sur le terrain. L'analyse du volet appui aux soins de réadaptations et ophtalmologiques a été faite dans le but de mettre en évidence la contribution de ce fonds à la réduction des barrières rencontrées par les jeunes pour se déplacer ou accéder aux services d'insertion professionnelle.

Il faut signaler que cela n'était pas l'objectif du projet, mais une action sous-adjacente devant faciliter l'insertion socio-professionnelle par des appuis à la mobilité ou des aides techniques (fauteuils, lunettes, appareils auditifs, etc.) ou des aménagements raisonnables sur la base de leurs besoins.

L'analyse a porté sur les éventuelles difficultés que ces jeunes éprouvent pour réaliser certaines activités du fait de leur handicap malgré l'appui du FAPP.

Pour ce qui concerne les **Jeunes placés en STAGE dans des entreprises publiques et privées**, un effectif total de 30 jeunes a été interrogés dans les deux (2) départements (Atlantique et Littoral) dans le cadre de la collecte de données sur le terrain. Ces jeunes interrogés ont les caractéristiques suivantes : (a) femmes (37%) et hommes (63%), (b) 73% de ces jeunes sont handicapés moteurs et 27% handicapés visuels, (c) 17% a le niveau secondaire et 83% le niveau universitaire comme instruction, (d) âgés de 20 à 43 ans.

Il ressort des échanges que (a) 43,3% n'a aucune difficulté, 40% quelques difficultés et 16,7% beaucoup de difficultés à sortir à marcher ou à monter des marches et (b) au moins 75% aucune difficulté et 25% quelques difficultés, à voir, même en utilisant des lunettes. Comme spécifié précédemment, le fonds a pour objectif de réduire les barrières personnelles et environnementales rencontrées par les jeunes, il n'a pas vocation à pallier pleinement leur handicap. Cette analyse permet de mieux comprendre les difficultés majeures rencontrées par les jeunes pour la réalisation de leurs habitudes de vie.

Les détails sont présentés dans le tableau ci-après.

Tableau n°4 : Synthèse des éventuelles difficultés que ces jeunes (placés en Stage) en situation de handicap éprouvent pour réaliser certaines activités à cause de problèmes de santé

	Aucune difficulté	Quelques difficultés	Beaucoup de difficultés	Ne peut pas faire
QUESTIONS				
Avez-vous des difficultés à voir, même en utilisant des lunettes ?	70%	10%	13,3%	6,7%
Avez-vous des difficultés à entendre, même en utilisant des aides auditives ?	100%	0	0	0
Avez-vous des difficultés à sortir à marcher ou à monter des marches ?	43,3%	40%	16,7%	0
Avez-vous des difficultés de concentration ou de mémoire ?	100%	0	0	0
Avez-vous de la difficulté à prendre soins de vous-même, comme par exemple, à vous laver entièrement ou à vous	83,3%	16,7%	0	0

habiller ?				
Avez-vous de la difficulté à communiquer, par exemple à comprendre ou à vous faire comprendre, quand vous utilisez votre langage habituel ?	100%	0	0	0

Au niveau des **Jeunes formés et accompagnés pour certains à créer leur micro-entreprise (atelier de couture, de coiffure, cordonnerie, etc.)**, un nombre total de 53 jeunes ont été interrogés dans les deux (2) départements (Atlantique et Littoral) lors de la collecte de données sur le terrain. Les caractéristiques de ces jeunes interrogés sont les suivantes : (a) femme (49%) et homme (51%), (b) 85% avec handicap moteur, 06% avec handicap visuel et 09% sourd-muet, (c) 34% au niveau primaire, 37,7% au niveau secondaire, 05,7% au niveau universitaire comme instruction et 22,6% aucune instruction, (d) âgés de 20 à 46 ans et (e) 75% urbain et 25% rural.

Il ressort des échanges que (a) près de 2% d'entre eux ont beaucoup de difficultés à voir même avec des lunettes ; (b) 3.8% ne peuvent pas entendre ; (c) 45.3% d'entre eux ont beaucoup de difficultés à marcher ; (3.8) éprouvent des difficultés de concentration ; (e) 9.4% rencontrent également quelques difficultés à prendre soins d'eux.

(a) au moins 94% n'a aucune difficulté à voir et près de 4% quelques difficultés à voir même en utilisant des lunettes ; (b) 28% aucune difficulté à marcher, 24.5% quelques difficultés et 45% beaucoup de difficultés à sortir à marcher ou à monter des marches et (c) 92% aucune difficulté de concentration, 3.8% quelques difficultés.

Tableau n°5 : Synthèse des éventuelles difficultés que ces jeunes (formés et installés) en situation de handicap éprouvent pour réaliser certaines activités à cause de problèmes de santé

	Aucune difficulté	Quelques difficultés	Beaucoup de difficultés	Ne peut pas faire
QUESTIONS				
Avez-vous des difficultés à voir, même en utilisant des lunettes ?	94,3%	3,8%	1,9%	0%
Avez-vous des difficultés à entendre, même en utilisant des aides auditives ?	90,6%	5,7%	0%	3,8%
Avez-vous des difficultés à sortir à marcher ou à monter des marches ?	28,3%	24,5%	45,3%	1,9%
Avez-vous des difficultés de concentration ou de mémoire ?	92,5%	3,8%	3,8%	0%
Avez-vous de la difficulté à prendre soins de vous-même, comme par exemple, à vous laver entièrement ou à vous habiller ?	41%	13,2%	9,4%	0%
Avez-vous de la difficulté à communiquer, par exemple à comprendre ou à vous faire comprendre, quand vous utilisez votre langage habituel ?	98,1%	1,9%	0%	0%

L'analyse du tableau montre que sur les six (6) questions d'appréciation des éventuelles difficultés que ces jeunes (placés en Stage) en situation de handicap éprouvent pour réaliser certaines activités à cause de problèmes de santé, le taux est très faible et voir même nul au niveau des assertions négatives (« beaucoup de difficulté et Ne peut pas faire »). Au moins 45% des jeunes disent avoir « quelques difficultés à sortir à marcher ou à monter des marches ».

Il faut noter que la question de l'accessibilité physique des bâtiments fréquentés par ces jeunes, reste entière et doit faire l'objet de plaidoyer à l'endroit des pouvoirs publics en ce qui concerne les édifices publics et en direction des acteurs du secteur privé pour les infrastructures relevant d'eux

3.2. Pertinence

QE1a : Le projet répond-il aux demandes et besoins des bénéficiaires, et contribue-t-il à l'atteinte des priorités des autres parties prenantes (autorités, partenaires, bailleurs de fonds...) ?

L'analyse s'est focalisée sur les aspects suivants au niveau des bénéficiaires : (i) les besoins des jeunes (a) Jeunes placés en STAGE dans des entreprises publiques et privées et (b) les Jeunes formés et accompagnés pour certains à créer leur microentreprise (atelier de couture, de coiffure, cordonnerie, etc.) au début du projet au niveau de leur accès et leur maintien dans l'emploi ; (ii) les besoins des OSC/OPH au début du projet dans le domaine l'accompagnement à l'autonomisation des personnes handicapées par leur accès et maintien dans l'emploi ; et (iii) les besoins des Centres de formation professionnelles au début du projet dans le domaine de la formation des jeunes afin de la rendre accessible.

Jeunes en situation de handicap (15-45 ans)

Il ressort des échanges en groupe de discussion avec ces Jeunes bénéficiaires placés en STAGE dans des entreprises et ceux ayant bénéficié de formation professionnelle, que les besoins au début du projet étaient, entre autres : (i) un appui pour faciliter leur mobilité, leur permettre d'accéder à des aides techniques ou aménagements raisonnables, (ii) un accompagnement pour leur permettre d'obtenir un stage dans les institutions étatiques et ou dans les entreprises privées, (iii) une formation de courte durée dans un métier porteur, (iv) un accompagnement à la création d'une microentreprise après la formation, (v) un appui en équipements et autres matériels pour faciliter leur installation après la formation dans le métier choisi, (vi) l'appui de la part d'ONG à travers des actions de plaidoyer ou de sensibilisation auprès des décideurs publiques et des employeurs afin que les jeunes handicapés puissent être inclus dans le monde du travail ; (vii) la réduction de la discrimination et de l'exclusion dont ils sont victimes. A noter que les besoins spécifiés par ces acteurs communautaires à ce niveau ont été identifiés lors des analyses de base ou préliminaires faites par HI lors de la rédaction du document de projet. Ce qui permet de dire que l'analyse faite lors de la rédaction du projet a été d'un apport fort appréciable du fait qu'elle a permis d'identifier les problèmes réels de ces jeunes au niveau de leur accès et leur maintien à l'emploi.

Les propos d'une jeune formée et insérée à travers la création de sa microentreprise de coiffure sur la prise en compte de leurs besoins :

« Oui le projet a mis en œuvre des activités diversifiées comme la formation dans plusieurs domaines d'activités génératrices de revenus comme la coiffure, la couture, la restauration, etc. ces formations reçues par nous les jeunes nous sont très utiles car elles ont permis à certains d'entre nous de nous installer à notre propre compte par la création de microentreprise telle que les ateliers de couture, de coiffure, et autres. Ces réalisations répondent vraiment à nos besoins ».

OSC/OPH

Les représentants des OSC/OPH rencontrés lors des entretiens ont signifié que les besoins au début du projet étaient, entre autres : (i) l'accompagnement du personnel de ces OSC/OPH sur plusieurs thématiques en liens avec le Handicap et l'emploi des jeunes, (ii) l'appui à l'identification des personnes en situation de handicap (base de données), (iii) le renforcement des capacités des employeurs en matière de gestion des personnes handicapées, (iv) l'accord de subvention pour le fonctionnement des OPH, (v) l'appui en moyens techniques pour l'orientation, (vi) le renforcement des mécanismes de recrutement des personnes handicapées, (vii) l'appui en vue de faciliter l'accès des personnes handicapées aux différents fonds pour la création d'entreprise et l'insertion socio-professionnelle des jeunes en situation de handicap, (viii) la formation sur les outils de motivation des employés handicapés. Le projet à travers les différentes activités implémentées au profit des OSC/OPH a pris en compte les besoins de ces acteurs. Il faut noter que ces besoins spécifiés par ces

OSC/OPH ont été identifiés tout comme ceux des jeunes lors des analyses de base ou préliminaires faites par HI lors de la rédaction du document de projet.

Un responsable d'OPH disait ceci sur la prise en compte de leurs besoins :

« Au début du projet, l'organisation ne disposait pas de liste de personnes en situation de handicap surtout des jeunes (15-45 ans) avec leur contact, leur situation matrimoniale, leur niveau d'instruction, le type de handicap, le contact des parents/tuteurs de la personnes handicapée ; aujourd'hui grâce au projet IP2, notre organisation dispose d'une liste actualisée de personnes handicapées avec les informations citées précédemment. Ce qui signifie que ces réalisations du projet répondent vraiment à nos besoins ».

Centres de formation professionnelle des jeunes

Il ressort des échanges en entretien avec les responsables des Centres de formation professionnelle ayant accueillis les jeunes bénéficiaires du projet, que les besoins au début du projet étaient, entre autres : (i) appui en immobilier adapté aux physiques des handicapés, (ii) appui financier pour la formation des personnes handicapées, (iii) mise à disposition de personnes ressources pour assister les formateurs des centres dans la formation des personnes handicapées (langage des signes, lecture braie, etc.), (iv) accompagnement pour l'hébergement adapté des personnes handicapées dans les centres, (v) appui pour agrandir la capacité d'accueil des centres, (vi) sensibilisation des promoteurs des centres pour l'aménagement des bâtiments de cours avec des rampes, (vii) appui en vue de faciliter l'accès aux sites par les personnes handicapées, (viii) appui à la mise en place d'un système de Suivis de données sur la formation des personnes handicapées. La majorité des besoins spécifiés par ces représentants des centres de formation professionnelle à ce niveau ont été identifiés lors des analyses de base ou préliminaires faites par HI lors de la rédaction du document de projet.

Les propos d'un responsable de centre de formation sur la prise en compte de leurs besoins :

« Certes nos besoins sont nombreux, mais le projet a pris en compte l'essentiel dans le cadre de notre collaboration, à savoir les formations dispensées sur le concept du handicap, la notion de l'inclusion, la ségrégation, l'exclusion et l'intégration, Ce qui a permis aux formateurs d'avoir une autre vision des personnes handicapées. Par conséquent, ces réalisations répondent vraiment à nos besoins ».

Ces données viennent confirmer celles issue du diagnostic local participatif réalisé en 2018 par HI sur 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, comme : (a) difficulté d'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap , (b) discrimination de ces jeunes en situation de handicap dans la recherche de l'emploi, (c) non prise en compte des besoins spécifiques des structures qui emploient les personnes handicapées, (d) absence d'aménagement spécifique des bâtiments pour faciliter leur accès par les personnes handicapées , (e) la méconnaissance des capacités des personnes handicapées par les employeurs, etc.

Les propos d'un employeur rencontré sur la méconnaissance des capacités des personnes handicapées :

« Honnêtement moi je ne savais pas que les personnes en situation de handicap sont capables de faire ce que les autres agents de mon entreprise font, raison pour laquelle je les méprisais. Grâce aux activités de formation reçues sur le handicap dans le cadre du projet IP2, je réalise que ces personnes handicapées sont les mêmes compétences selon le type de profil. Ce qui signifie que les réalisations du projet IP2 répondent vraiment à nos besoins ».

Au vu de tout ce qui précède, le projet est très pertinent par rapport : (i) aux besoins des jeunes en

situation de handicap, (ii) aux besoins des représentants des OSC/OPH et des Centres de formation professionnelles des jeunes, (iii) aux besoins des institutions étatiques en matière de politiques favorisant l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées et de leur accompagnement dans la formation et l'insertion socio-professionnelle, (iv) aux besoins des entreprises en termes de connaissances de la capacité des personnes handicapées en vue de faciliter leur insertion au sein de leur entreprise et (v) aux besoins des structures de microfinances sur la rentabilité des projets des personnes handicapées comme ceux des autres clients. Ce projet IP2 fait suite à une première phase qui a produits des résultats appréciables comme l'amélioration des compétences professionnelles, de l'employabilité et de la participation communautaire des jeunes en situation de handicap. Cette première phase qui a permis aux bénéficiaires d'accéder à une forme d'activité rémunérée dans des proportions satisfaisantes a contribué à l'amélioration de leur qualité de vie, se trouve renforcée par cette seconde phase.

Tout comme lors de la phase 1 du projet, HI a réalisé pour IP2 un important travail de renforcement des capacités des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, afin de contribuer à la réduction des différentes barrières de l'accès et du maintien à l'emploi de ces jeunes en situation de handicap dans les deux départements cibles du Bénin d'une part et d'autre part à rendre les pratiques des différents acteurs plus inclusives. Certes, des efforts sont faits dans ce sens, mais l'action ne peut pas neutraliser toutes les barrières avec cette phase 2 du projet. Ce qui explique les insuffisances et les faiblesses notées de part et d'autre dans l'implémentation du projet et sur lesquelles une attention particulière sera portée.

Les études antérieures faisaient cas d'une double discrimination à l'égard des femmes en situation de handicap (femme et le handicap). En réponse à cette situation particulière des femmes handicapées, ce projet a fait un focus sur l'équité du genre pour un meilleur accès des femmes handicapées à l'emploi. A cet effet, la proportion de femmes parmi les bénéficiaires est fort appréciable avec environ 38% des jeunes placés en Stage et 43% des jeunes formé et insérés. Un grand effort a été fait pour maintenir la représentation féminine (parmi les bénéficiaires) à une moyenne 40%.

En outre, il faut noter que le projet a contribué également à la vision de la Politique Nationale de l'Emploi à savoir : « A l'horizon 2025 toutes les Béninoises et tous les Béninois en âge de travailler disposent d'un emploi susceptible de leur procurer un revenu permettant de satisfaire leurs besoins vitaux et leur bien-être intégral ».

Enfin, il faut noter que la pertinence du projet IP2 se traduit par sa contribution à l'atteinte de l'ODD 8 (8.5) mais aussi son apport au relèvement des défis prioritaires concernant le travail décent au Bénin. Le projet répond également au programme de coopération entre la Belgique et le Bénin dont l'un des objectifs est de contribuer à la création d'emploi décents et durables, à l'augmentation des revenus des acteurs économiques et des ménages.

QE1b : Le projet est-il en cohérence avec les autres interventions en cours dans la zone afin d'assurer une réponse globale aux besoins multiples et évolutifs des groupes cibles ?

Cohérence au niveau interne : le projet IP 2 appuie un dispositif d'«Accompagnement Personnalisé » qui nécessite la collaboration avec une variété d'acteurs pour les référencements et le fonctionnement de cadres de concertation (comme la Rencontre des Acteurs de Mise en œuvre, RAM), initiés lors de la phase 1, et renforcés lors de la phase 2 ; ce qui dénote d'une bonne cohérence interne. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet « Santé, Education et Moyens d'Existence en Afrique : une Approche d'Inclusion Durable » un volet important de plaidoyer pour l'inclusion des politiques et stratégies d'emploi et de formation professionnelle des jeunes a été exécuté en 2022 au sein de HI au niveau régional. Ce qui est en parfait cohérence avec les actions du projet IP2 dans le domaine du plaidoyer réalisé auprès des décideurs publics. Par ailleurs, les

projets mis en œuvre par HI en matière de réadaptation sont complémentaires aux activités mises en œuvre par le projet Insertion professionnelle et notamment le Fonds d'Appui aux Projets personnalisés (FAPP). En effet le projet de réadaptation intégrée ambitionne d'améliorer les plateaux techniques des services de santé et de réadaptation pour améliorer le bien-être, la mobilité et la participation socio-économique des personnes handicapées.

Cohérence externe : En plus de la poursuite de partenariats existants mis en place lors de la première phase (par exemple, avec l'Association Foyer Don Bosco (Partenaire de Via Don Bosco) sur le volet Formation Professionnelle), le projet a renforcé ses partenariats et a impliqué de nouveaux acteurs complémentaires dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes. Il y a entre autres les partenariats avec : le CFPA Impact-Action, la Ferme Ecole Djidjoho, la Haute Ecole de Restauration d'Hôtellerie d'Arts et de Couture, le Centre de Formation Vidéo Leader et le Centre de formation ONG BOUGE. Ces centres et ceux identifiés lors de la première phase, ont accueilli des jeunes en situation de handicap pour leurs formations professionnelles dans divers corps de métier dans le cadre du projet.

Il était aussi attendu, le développement de complémentarité avec des initiatives des acteurs belges non gouvernementaux comme Louvain Coopération et APEFE. Avec Louvain Coopération, cette synergie s'est traduite par la prise en compte d'une cohorte de jeunes handicapés dans le dispositif d'accompagnement des jeunes entrepreneurs mis en œuvre par le Guichet d'Economie Locale Sud-Bénin (GEL Sud-Bénin). Ces jeunes ont opté dans le cadre de leurs projets personnalisés respectifs pour la mise en place d'une activité génératrice de revenus. Après leur formation en entrepreneuriat par GEL Sud, ils ont été mis en lien avec un réseau de système financiers décentralisés formé à l'inclusion par le projet. Cette mise en lien a abouti au financement des plans d'affaires de 18 (dont 13 femmes) de ces jeunes sur 25. Il faut noter que le développement de la synergie avec l'APEFE, n'a pas prospéré. Enfin l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique handicap, a été très bien accueilli avec notamment l'organisation de plusieurs sessions de formation à l'intention des Responsables des Ressources Humaines des entreprises et structures recevant des stagiaires handicapés, et des appuis dans le cadre de la réalisation des aménagements raisonnables.

QE2 : Le projet a-t-il adapté ses actions en fonction du contexte d'intervention (Déterminants socio-culturels et historiques, sécurité, contraintes logistiques, cadre réglementaire...) et de son évolution ?

Défis socio-culturels

Les personnes handicapées au Bénin sont souvent victimes de discrimination et de stigmatisation. Elles sont considérées comme étant moins capables, dépendantes et même porteuses de malchance dans certaines cultures. Cette vision négative de la part de la société a un impact profond sur leur vie, limitant leurs opportunités d'éducation, d'emploi et de participation à la vie sociale. L'accès à l'éducation est un défi majeur pour les enfants handicapés au Bénin. Les écoles manquent souvent d'infrastructures adaptées et de personnel formé pour répondre à leurs besoins spécifiques. De plus, les attitudes discriminatoires des enseignants et des autres élèves peuvent rendre l'apprentissage difficile, voire impossible. L'emploi est un autre domaine où les personnes handicapées sont confrontées à de nombreuses difficultés. Le taux de chômage chez les personnes handicapées est beaucoup plus élevé que la moyenne nationale. Elles sont souvent exclues des processus de recrutement surtout dans le secteur privé et ont peu d'opportunités de trouver un emploi décent. La participation à la vie sociale est également un défi pour les personnes handicapées. Les infrastructures publiques et les transports ne sont souvent pas accessibles, ce qui les limite dans leurs déplacements et leurs activités quotidiennes. De plus, les personnes handicapées peuvent être victimes de harcèlement et d'exclusion dans les espaces publics.

Face à ces défis, les actions suivantes sont recommandées par les différents acteurs communautaires et institutionnels : (i) sensibiliser la population aux droits des personnes handicapées et lutter contre les discriminations et les stigmatisations, (ii) promouvoir l'inclusion des personnes handicapées

dans tous les aspects de la vie sociale et (iii) rendre les infrastructures publiques et les transports accessibles aux personnes handicapées. Les actions planifiées par le projet IP2 sont en parfaites cohérence avec ces actions en vue de pallier les défis rencontrés par les personnes handicapées dans l'accès à l'emploi dans les départements cible du Bénin. La recommandation 3 a été incluse dans les actions de plaidoyer menées par le projet auprès des autorités administratives et des structures privées. Le projet est bien en adéquation avec les besoins exprimés ainsi que l'évolution du contexte socio-culturel.

Défis politiques,

Depuis 2018, Le Ministère des PME et de la Promotion de l'Emploi à travers l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), a entrepris des actions fortes pour un meilleur accès des jeunes en situation de handicap demandeurs d'emploi aux prestations offertes par l'agence. Un diagnostic "inclusion et accessibilité" conduit entre octobre et décembre 2018, a permis à l'ANPE de faire un état des lieux des insuffisances de l'institution en matière d'accueil et d'accompagnement des jeunes handicapés à l'emploi. Un plan d'actions a alors été mis en place pour une amélioration des capacités d'accueil et d'accompagnement des jeunes en situation de handicap à l'emploi par l'ANPE. Malgré tous ces efforts, le Ministre reconnaît qu'il reste encore beaucoup à faire pour parvenir à une inclusion totale des personnes en situation de handicap dans les entreprises. C'est pourquoi il a invité les uns et les autres à conjuguer leurs efforts, compétences et moyens afin de développer des synergies efficaces pour relever ce défi. Le gouvernement a indiqué par ailleurs que la promotion des personnes en situation de handicap dans les entreprises, occupe une place prépondérante dans la Politique Nationale de l'Emploi (PNE 2020-2025) adoptée par le Gouvernement le 11 mars 2020.

Les solutions suivantes sont envisageables selon les différents acteurs : (i) engagement des différents acteurs publics et privés, société civiles dans des actions pour une société plus inclusive, qui ne laisse personne de côté et qui change son regard sur les personnes en situation de handicap, (ii) plus d'engagement de la part des entreprises en termes de recrutement des personnes handicapées dans leur structure, augmenter les budgets alloués aux programmes de soutien aux personnes handicapées, (iii) créer une structure de coordination nationale efficace pour la question du handicap, (iv) renforcer les capacités des institutions et des organisations de personnes handicapées, etc. Le projet IP2 dans sa mise en œuvre a planifié et exécuté des actions en cohérence avec ces recommandations, et notamment : les actions de plaidoyer initiées ont permis au gouvernement béninois de prendre des résolutions dans le but d'améliorer les conditions de vie des personnes handicapées en facilitant leur accès et maintien à l'emploi. En outre, les Rencontres des Acteurs de Mise en œuvre (RAM) ont été initiées lors de la phase 1 du projet Emploi & Handicap depuis Février 2019 et se sont poursuivies de façon renforcée durant cette phase 2. Dans le cadre du caractère pluri-acteur des cadres de concertation, le RAM regroupe des points focaux désignés par les structures partenaires du projet que sont : Agence nationale pour l'Emploi (AnpE), Direction de l'Enseignement Secondaire Technique et de la Formation Professionnelle (DESTFP), Fonds de Développement de la Formation professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA), Fédération des Associations des Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB), Société Inclusive (SI), Directions Départementales des Affaires Sociales et de la Microfinance (DDASM) de l'Atlantique et du Littoral, le Centre de Promotion Sociale des Aveugles (CPSA) de Sègbèya, le Centre de Formation Professionnelle des Personnes Handicapées (CFPPH) d'Akassato, les Guichets Uniques de Protection Sociale (GUPS) d'Abomey-Calavi, de Ouidah, de Gbègamey et de Sainte Cécile. Pour le moment, la RAM constitue la structure de coordination nationale efficace pour la question du handicap au Bénin.

Contraintes d'accessibilité

Les défis en matière d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap sont nombreux, que ce soit en matière de transport, bâti, information et communication. L'accès à des aides à la mobilité ou des aides techniques (fauteuils, lunettes, aides auditives, etc.) demeurent d'actualité. Les bénéficiaires du projet à travers le FAPP ont bénéficié d'appui dans ce sens afin de leur permettre

de suivre facilement leur stage ou formation professionnelle d'une part, et d'autre part, de faciliter leur insertion socio-professionnelle. Certes ces actions relevant davantage des services de réadaptation ou de santé ne constituaient pas un objectif prioritaire du projet, mais cela a contribué aux acquis du projet et permet une meilleure réponse aux besoins des bénéficiaires au regard du contexte.

QE3 : Le projet a-t-il tiré des leçons à partir de l'expérience tout au long du cycle de projet pour améliorer en continu la réponse aux besoins ?

Le RAM qui regroupe l'ensemble des acteurs impliqué dans l'implémentation du projet, est une instance de concertation et de partage d'expériences des acteurs du niveau opérationnel du projet reconduit et amélioré au cours de la phase 2. Elle se réunit chaque mois et chaque acteur fait le point des réalisations du mois. Les intérêts de ces rencontres sont entre autres : (a) échanger sur les difficultés rencontrées par chaque acteur en vue de trouver des approches de solutions appropriés et pragmatique ; (b) donner de nouvelles orientations aux Points Focaux pour améliorer les prestations dans l'accompagnement des cibles ; (c) partager la planification les prochaines activités à mener sur le projet ; (d) faire le point statistique au niveau de chaque Point Focal et la mise à jour de la Base de Données du projet ; (e) pérenniser les acquis du projet par les différents acteurs.

Ces rencontres ont enregistré des résultats encourageants dont certains retiennent l'attention sur la prise en compte des leçons apprises à partir de l'expérience dans la mise en œuvre des actions : (a) la réorientation de l'accompagnement par rapport à certains cas critiques ; (b) les échanges sur les points d'alerte ou de vigilance ; (c) les partages d'expérience des différents acteurs de mise en œuvre du projet et des cas de succès ; (d) la synergie d'actions (implication de tous les acteurs dans l'accompagnement des personnes handicapées) ; (e) l'engagement continu de tous les acteurs ; (f) la facilitation de la réalisation des plaidoyers et des recommandations ; (g) le réseautages des acteurs, etc. Par conséquent, le projet a tiré des leçons à partir de l'expérience tout au long du cycle de projet pour améliorer en continu la réponse aux besoins des personnes en situation de handicap.

3.3. Changements/Effets/Durabilité

QE4 : Le projet a-t-il provoqué des changements positifs à court et moyen termes sur les vies des bénéficiaires et de leur entourage ?

Le projet a contribué un changement positif de la perception de la personne handicapée et une reconnaissance de ses potentialités et de ses capacités de participation socio-économique. Ceci grâce aux activités de sensibilisation réalisées par les différents canaux. La communauté ou l'entourage de ces bénéficiaires que sont les jeunes en situation de handicap n'ont plus de perceptions négatives vis-à-vis de ceux-ci. Ces jeunes ont acquis de l'estime au sein de leur communauté du fait qu'ils parviennent à se prendre en charge et ne sont plus trop dépendants. Les activités du projet (stages, formations) ont permis le renforcement des compétences techniques des jeunes, ce qui leur donne de meilleures perspectives pour trouver un emploi.

Les propos d'un jeune formé et inséré dans la commune de Cotonou sur le changement positif dans sa vie :

« Au moment des formations dans les centres, quand je me levais le matin pour quitter la maison et revenir le soir, les membres de ma famille m'accordaient une grande importance, par exemple on demandait tu vas manger quoi demain ou le soir de retour de ton centre de formation. Considération que je n'avais pas de par le passé. Ceci constitue un grand changement positif dans ma vie de famille et tout ça grâce au projet IP2 ».

Au sein des entreprises qui ont accueilli les jeunes en stage, l'estime de la personne en situation de handicap et la reconnaissance de ses compétences techniques est un changement positif à noter. De par le passé, les employeurs n'accordaient pas de crédit aux demandes d'emploi ou de stage des personnes handicapées du fait qu'ils pensaient que ceux-ci n'étaient pas capable d'exécuter les mêmes tâches qu'une personne valide dans un domaine donné avec le profil exigé. Les actions de sensibilisation, les rencontres d'échanges avec les acteurs nationaux du domaine de la formation et de l'insertion socio-professionnelle des départements cibles a contribué aux changements notables enregistrés en termes de perception de la personne handicapée dans le monde de l'emploi.

En outre, la femme en situation de handicap n'est pas restée en marge de ces changements positifs notés dans la perception de l'entourage de ces femmes. Dans les familles de ces femmes, les membres leur accordent plus de considérations en raison de leur capacité à contribuer aux charges familiales ; chose qui n'était pas évidente dans le passé. Ces femmes ont suivi des formations avec aisance et ont pu s'installer à leur propre compte comme les hommes. Cela témoigne d'une réduction considérable des barrières qui limitaient l'accès et le maintien de ces femmes à l'emploi. Les propos d'une jeune femme placée en stage et ayant obtenue un CDD après son stage, dans la commune de Cotonou sur le changement positif dans sa vie :

« Quand je n'avais pas de stage, je passais toute la journée à la maison assise à ne rien faire, car mes parents ne me respectaient pas du fait que je n'ai pas de travail et je ne peux pas les aider à faire le ménage. Depuis que j'ai eu le stage par le biais de l'appui du projet, les membres de ma famille me considèrent comme une personne capable. Ce changement de l'estime des membres de ma famille à mon égard est un changement positif dans ma vie de famille et j'en suis très contente ».

L'acceptation des jeunes en situation de handicap dans leur communauté comme les autres personnes est un changement positif, du fait qu'elle constitue la base d'une vie harmonieuse entre ces personnes handicapées et leur entourage. Cette réduction de la stigmatisation et de l'exclusion est un des résultats très appréciable du projet.

A l'issue des échanges de l'équipe d'évaluation avec les différents bénéficiaires (jeunes placés en

stage et jeunes formés) dans les deux départements, il n'a pas été fait cas d'effets négatifs imprévus.

QE6 : Le projet a-t-il visé le renforcement des acteurs, la réduction de la vulnérabilité des populations cibles, et l'amélioration des services pour contribuer à leur autonomisation ?

QE7 : Dans quelle mesure les résultats obtenus sont-ils perceptibles au niveau des bénéficiaires ?

Contribution au renforcement des capacités et synergies entre acteurs publics, privés et de la société civile pour l'autonomisation des personnes handicapées à travers un meilleur accès et le maintien dans l'emploi

Dans le cadre du renforcement de l'engagement de acteurs publics, privées et de la société civile pour la cause de l'emploi des personnes handicapées, de la synergie des interventions, le projet a contribué au renforcement des capacités d'au moins dix (10) acteurs que sont : DDASM du Littoral, DDASM de l'Atlantique, DESTFP, AnpE, FODEFCA, FAPHB, RAPH Littoral, RAPH Atlantique, SI et RSE-Bénin. Ces actions ont permis à ces acteurs de mettre en œuvre des actions favorables à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ainsi, les actions de renforcement de capacités de ces acteurs dans le domaine de l'accompagnement vers l'emploi, a permis d'accompagner 364 jeunes âgés de 15-45 ans en situation de handicap dont 161 femmes, soit 44,23% femme. Par conséquent, ces réalisations ont contribué au renforcement des capacités et synergies entre les acteurs publics, privés et de la société civile pour une autonomisation des personnes handicapées grâce à leur insertion dans les différents métiers de l'emploi.

Contribution à la création d'opportunités d'emploi à court et à long terme grâce aux activités d'accompagnement des personnes handicapées bénéficiaires

Dans la mise en œuvre du projet, les différentes activités d'accompagnement, de formation en passant par les mises en stages constituent des opportunités d'emploi à court et à long termes pour les bénéficiaires du projet. A partir des stages des jeunes ont pu décrocher des contrats de travail. Aussi, ceux qui ont été formés dans les différents métiers (coiffure, couture, restauration, cordonnerie, élevage, etc.) ont eu la possibilité de créer leur microentreprise pendant que d'autres ont obtenu le financement de leurs plans d'affaires élaborés suite à des sessions de formations en entrepreneuriat. L'ensemble des bénéficiaires rencontrés se disent satisfaits de ces activités de renforcement de leur compétence (stage et formation) car celles-ci constituent des opportunités pour leur accès à un emploi.

Contribution à l'adoption des pratiques plus inclusives et de création d'un environnement favorable à l'accès à l'emploi et la création d'entreprise des personnes handicapées par les dispositifs de formation professionnelle et les entreprises

Douze (12) centres de formation professionnelle ont été accompagnés pour l'adoption et l'institutionnalisation de pratiques plus inclusives aux personnes handicapées. Dans le même cadre, 56 entreprises ont été accompagnées et ont effectivement intégrés des travailleurs handicapés (stage professionnalisant ou emploi). Le projet a organisé des campagnes de sensibilisation-formation à l'endroit des SFD (Systèmes Financiers Décentralisés) sur l'accessibilité de leurs produits aux personnes handicapées. Ainsi, ces acteurs ont su développer au moins 4 bonnes pratiques inclusives aux personnes handicapées. Ces contributions constituent un plus non négligeable au niveau institutionnel pour faciliter l'accès à l'emploi par les différents bénéficiaires.

Il ressort des échanges avec les entreprises, que grâce à l'accompagnement du projet leur structure a acquis certaines compétences nouvelles. Sur le plan technique, ces acteurs ont signifié qu'ils sont : (a) capable de faire l'autodiagnostic inclusion de leurs entreprises, (b) capable d'élaborer leur plan d'action inclusion et de le mettre en oeuvre, (c) d'effectuer une auto-évaluation.

QE5 : Le scénario de continuité au-delà du projet est-il anticipé, planifié et formulé ?

Le projet fait suite à une première phase avec des acquis très favorables à la durabilité. D'un point de vue technique, la durabilité de l'intervention a été renforcée par les différentes formations dispensées au profit des acteurs étatiques, des OSC/OPH, des entreprises et des centres de formation professionnelles. Ces activités ont permis un transfert de compétences qui autorisent la possibilité d'un scénario de continuité. Ces activités de renforcement des compétences des acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle contribuent fortement à la durabilité de l'intervention. La pérennisation des acquis au-delà du projet a été anticipé, planifié et formulé dans un document coréalisé par les différents partenaires impliqués : le document de stratégie de sortie de projet. Ce document a fait une planification périodique des actions à mettre en œuvre par chaque acteur pour parvenir à une pérennisation des acquis du projet.

Le projet dans sa conception a prévu et mis en œuvre certaines activités qui pouvaient être considérées comme une stratégie de durabilité et d'appropriation des acquis du projet : notamment (a) le renforcement des capacités des points focaux des Centres d'Ecoute et d'Orientation, des OSC/OPH et des services publics pour améliorer leurs compétences pour l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi ; (b) le renforcement de la FAPHB pour l'animation des dispositifs de coordination locaux. Ces organisations ont aussi bénéficié de formations sur des thématiques diverses à savoir : Handicap & Inclusion, Accompagnement Personnalisé, Pratiques Pédagogiques Inclusives, Politique Handicap, Devoir de vigilance et Lutte contre les discriminations en lien avec le handicap, etc. Ces acquis s'inscrivent dans la durée, du fait que ce sont les acteurs locaux.

Au vu de ce qui précède, on peut conclure sur le fait que le projet a intégré une stratégie de durabilité et de sortie appropriée pour la pérennisation des acquis.

QE8 : Quelle est la probabilité que l'ensemble des résultats à l'issue du projet dure sur le long terme en résistant aux risques ?

QE12 : Les différentes structures étatiques et communautaires ayant bénéficié du projet sont-elles en mesure de maintenir une pérennité technique, institutionnelle, économique et financière indépendamment de tout soutien extérieur ?

Durabilité sociale et institutionnelle Durant cette phase 2 il convient de relever l'avancée significative enregistrée au niveau des politiques publiques à travers la prise de décrets d'applications de la loi 2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin. Ces décrets pris en Juin 2023 est une réponse à divers plaidoyers conduits depuis quelques années sur la question. Au nombre de ces décrets, il en a qui réserve un quota d'emploi dans l'administration publique ainsi que des mesures d'exonérations fiscales à l'endroit des entrepreneurs handicapés. Les formations des agents de l'AnpE au niveau national ont été d'un apport important dans la stratégie de démultiplication favorable à la durabilité de l'action. Par ailleurs, la FAPHB et les réseaux d'OPH de la zone d'implantation du projet, ont été accompagnés à jouer un rôle d'intermédiation en complément à l'action des acteurs publics pour toucher davantage de jeunes handicapés au Bénin. Ces organisations ont vu leurs capacités renforcées par diverses formations notamment dans la gestion de la base de données des demandeurs d'emploi handicapés, dans l'approche de l'Accompagnement Personnalisé et dans le coaching entrepreneurial. Elles ont aussi été fortement soutenues dans leur fonctionnement puis positionnées par le projet pour développer davantage de synergies post-projet avec les partenaires. A cet effet par exemple le lead des rencontres du cadre de concertation RAM a été conféré à la FAPHB durant les 24 derniers mois avec les ressources y afférentes. Ceci en vue d'accompagner la pérennisation des synergies créées par le projet.

Durabilité économique et financière : le renforcement de l'approche développée par HI avec les

partenaires stratégiques comme (a) l'AnpE pour l'intermédiation et le démarchage des entreprises et (b) le FODEFCA pour l'appui et le financement de la formation professionnelle, a permis de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap. Ainsi, 94 jeunes ont bénéficié de stage dans des entreprises avec plus du tiers qui ont réussi à obtenir un contrat de travail. Par ailleurs, sur 155 jeunes formés, 95 ont bénéficié d'un accompagnement à la mise en œuvre de leurs plans d'affaires.

QE9 : Quel est le niveau de connaissance du projet, d'implication et de participation des décideurs des institutions concernées par le projet ?

Pour l'évaluation des taux de connaissance/d'information, d'implication et de participation, le score maximum est de 16 et minimum de 4 avec des réponses entre 1 et 4 (4 pour la réponse la plus positive), voir les outils de collecte pour plus d'information sur le contenu des questions au niveau de chaque paramètre d'analyse. Pour obtenir l'équivalence en % nous avons divisé le score obtenu par 16 et multiplié le tout par 100.

Le taux d'information a une évolution linéaire tout au long du projet. Plus on avance dans le projet, plus il y a des actions de communication et plus le projet est connu.

Le taux de d'implication et participation oscille avec un trend de croissance. Les bénéficiaires du changement ne font pas que cela et alternent les temps dédiés au changement avec leurs activités quotidiennes en augmentant le temps accordé au changement soit de manière individuelle ou collective.

Acteurs	Paramètre	Valeur
OSC/OPH	TAUX D'INFORMATION	96,85%,
	TAUX DE PARTICIPATION	100%
Entreprises	TAUX D'INFORMATION	87,5%,
	TAUX DE PARTICIPATION	87,5%,
Centres de formation Professionnelle	TAUX D'INFORMATION	100%
	TAUX DE PARTICIPATION	87,5%

Taux de connaissance/ d'information

Il ressort des échanges avec les acteurs : OSC/OPH, Entreprises, Centres de formation professionnelle que respectivement 96,85%, 87,5% et 100% des répondants de leurs structures, sont informés des différentes activités auxquelles ils devaient prendre part pour la mise en œuvre. L'intensification des activités de communication et aussi la diversité de ces moyens de communication ont eu un impact positif sur la connaissance des réalisations du projet par les OSC/OPH, les entreprises et les Centres de formation, toute chose qui est très appréciable.

Taux de participation

Ce taux est de 100%, 87,5% respectivement des membres des OSC/OPH, des entreprises et des Centres de formation, rencontrés ont signifié qu'ils ont pris part et ont été impliqués dans les différentes activités où leur organisation devrait l'être. Ce qui dénote de la bonne collaboration entre l'équipe du projet de HI et ces acteurs dans un but d'obtenir des changements positifs sur les bénéficiaires directs.

QE10 : Les capacités institutionnelles et opérationnelles des acteurs ont-elles été suffisamment renforcées par le projet pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ?

Le renforcement des capacités institutionnelles et opérationnelles des acteurs s'est traduit par une série d'activités de formation des partenaires destinées aux parties prenantes actives dans la formation et l'insertion socio-professionnelle des jeunes en situation de handicap dans les 2

départements cibles. Ainsi, 10 structures ont suivi des formations (acteurs publics et OSC) qui leur ont permis d'améliorer au moins 4 pratiques pour mieux accompagner les personnes handicapées et intégrer dans l'emploi des travailleurs handicapés. Dans le même cadre, 19 professionnels impliqués dans l'entrepreneuriat ont renforcé leurs connaissances sur l'approche inclusive. Ces formations ont permis d'améliorer d'au moins 80% les compétences des agents formés de ces acteurs pour accompagner les personnes handicapées vers l'emploi (salarié ou indépendant).

Il était prévu initialement l'accompagnement de 300 (dont 120 femmes) personnes dans la définition de projets personnalisés. Au final 364 personnes handicapées ont bénéficié d'un accompagnement (dont 161 femmes soit 44,23%). Aussi, il était prévu qu'après les mises en stages, les formations dans divers corps de métiers et l'appui en équipement aux meilleurs plans d'affaires, 150 personnes handicapées dont 60 femmes soient insérées dans la vie professionnelle (emploi salarié de plus de 3 mois, stage professionnalisant, entrepreneuriat). A l'issue du projet, 189 personnes handicapées ont été insérées (dont 83 femmes 43,94%). Les prévisions ont toutes été dépassées aux deux niveaux d'accompagnement vers l'emploi. Ces résultats forts appréciables sont à attribuer à l'intensité et à la pertinence des sessions de renforcement des capacités des partenaires institutionnels et opérationnels initiées par le projet afin de favoriser l'accompagnement optimal des personnes handicapées vers l'emploi par ces différents acteurs.

QE11 : Quel est le niveau de satisfaction des parties prenantes vis-à-vis du projet ?

Voir détails au niveau du critère « Efficacité ».

3.4. Partenariat

De façon globale, l'identification et la mobilisation des partenaires locaux (CEO, OSC/OPH, services publics, entreprises), le suivi du processus de renforcement de leurs capacités et des synergies avec d'autres acteurs internationaux a reflété une bonne complémentarité et par conséquent favorisé l'atteinte des résultats attendus du projet IP2.

QE13 : Les partenaires ont-ils contribué activement au succès du projet ?

Dans sa mise en œuvre le projet a contribué au renforcement de l'approche participative ; le processus très participatif de réflexion et de planification préalable avec les différents partenaires et parties prenantes a permis de contribuer à l'atteinte des résultats intermédiaires et de l'objectif fixé, en prenant en compte les obstacles rencontrés et les risques liés au contexte.

En outre, l'engagement des différents partenaires impliqués dans la première phase du projet a été un apport notable dans l'atteinte des résultats prévus par le projet. Par ailleurs, la professionnalisation des OSC/OPH pour une offre d'intermédiation vers l'emploi en complémentarité de l'offre publique a été effective. Ce processus de renforcement des capacités des différents acteurs mis en œuvre a contribué à l'atteinte des objectifs et résultats du projet.

QE14 : Le projet a-t-il développé de manière collaborative des partenariats opérationnels réfléchis, pertinents et efficaces ?

La stratégie de partenariat de cette phase 2 du projet basé essentiellement sur la continuité avec les partenaires ayant fait objet d'accompagnement au cours de la première phase est justifié d'une part, par la légitimité de ces acteurs dans le champ de l'insertion professionnelle et de leurs missions respectives. Par exemple l'ANPE pour l'insertion ou la pré insertion des jeunes au sein des entreprises, le FODEFCA pour l'appui et le financement de la formation professionnelle et apprentissage continu, les centres de promotion sociale pour l'accompagnement sociale personnalisé des jeunes, la FAPHB pour son rôle de représentation des personnes handicapées au Bénin et d'interface avec les pouvoirs publics et autres acteurs de développement, etc.).

D'autre part, ce choix était nécessaire en raison des différents renforcements de capacités et de l'accompagnement dont ces partenaires ont déjà bénéficié lors de la première phase et qui doivent servir de tremplin pour l'atteinte des résultats attendu du projet pour cette deuxième phase. La mise en synergie de différents acteurs avec des profils et missions différentes, est fort appréciable et dénote de la pertinence de la stratégie. Les résultats très encourageants obtenus grâce au partenariat témoignent de son efficacité.

QE15 : Le choix des partenaires contractuels et de mise en œuvre et le rôle qui leur a été attribué a-t-il bien été pensé (niveaux stratégique, technique, éthique, financier) ?

QE17 : La relation entre les partenaires du projet est-elle réciproque, dynamique et maîtrisée ?

La Fédération des Associations de Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB) a été le partenaire principal pour ce projet. Elle (fédération) collabore avec HI depuis 2018 dans le cadre de la phase 1 et constitue également un partenaire stratégique de HI dans le cadre de ses interventions en cours au Bénin. La FAPHB était déjà dans un processus de renforcement institutionnel/organisationnel soutenu par HI suite au diagnostic qui a révélé une faiblesse de son tissu associatif, une faible capacité d'influence et des insuffisances dans le fonctionnement (absence d'outils de gestion stratégique et opérationnels, instances de gouvernance peu fonctionnelles). L'accompagnement de HI a permis de pallier ces insuffisances à travers un réseautage des OPH au niveau des douze départements du pays, et d'améliorer sa capacité de gestion financière et comptable. Cet

accompagnement s'est poursuivi avec ce projet par un renforcement de ses capacités en matière de plaidoyer afin de la positionner comme un acteur clef de la promotion de l'inclusion au Bénin. Durant la mise en œuvre du projet, la fédération a travaillé avec « Société Inclusive », avec qui HI travaille depuis 2020, pour la promotion de l'inclusion au sein des entreprises. Ces deux organisations ont été accompagnées l'une pour mener des actions de plaidoyer et de sensibilisation et l'autre pour assurer le suivi des stagiaires en complément à l'ANPE.

Au niveau des structures étatiques, le partenariat s'est poursuivi avec les acteurs publics tels que l'Agence Nationale Pour l'Emploi, et les Ministères en charge des Affaires Sociales (DDASM, CPSA, CFPPH) et de la Formation Professionnelle (FODEFCA, DETFP). Ces acteurs, à travers leurs services déconcentrés ont mis en œuvre les activités en lien direct avec les jeunes handicapés (information/mobilisation des jeunes, accompagnement social personnalisé, formation professionnelle, appui à l'insertion, suivi en milieu de travail, sensibilisation des familles et autres acteurs de la chaîne d'insertion) avec l'appui technique de HI. Ces activités ont permis de renforcer leurs compétences pour mieux prendre en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées.

Par conséquent, le choix des partenaires contractuel et de mise en œuvre ci-dessus évoqués et le rôle qui leur a été attribué a été pensé à tous les niveaux (niveaux stratégique, technique, éthique, financier) en témoigne les résultats fort appréciables engrangés.

QE16 : Les partenaires sont-ils régulièrement informés et sont-ils activement impliqués dans les processus de décision argumentés et transparents concernant les orientations, la mise en œuvre, l'atteinte des objectifs et le succès du projet ?

Comme spécifié plus haut, le taux d'information des acteurs : OSC/OPH, Entreprise, Centre de formation, est respectivement de 96,85%, 87,5% et 100% des répondants de leur organisation. Ces représentants sont informés de la mise en œuvre des différentes activités auxquelles ils devaient prendre part et d'autre part, ils sont informés des processus de décision argumentés et transparents concernant les orientations, la mise en œuvre, l'atteinte des objectifs et les succès du projet. Ce taux fort appréciable est obtenu grâce à l'intensification des activités de communication et aussi la diversité de ces moyens de communication qui ont eu un impact positif sur la connaissance des prises de décision dans le cadre du projet par les OSC/OPH, les entreprises et les Centres de formation.

Le taux de participation est de 100%, 87,5% respectivement des membres des OSC/OPH, des entreprises et des Centres de formation, rencontrés, ce qui signifie qu'ils ont pris part et ont été impliqués dans les différentes activités où leur organisation devrait l'être. Par exemple les cadres de concertation auxquels ces organisations/structures ont pris part, est une preuve de leur implication car c'est niveau de ces cadres de concertations que les décisions communes sont prises en faveur de l'ensemble des acteurs intervenants dans le domaine de l'accès à l'emploi des jeunes personnes handicapées. Ce qui dénote de la bonne collaboration entre l'équipe du projet de HI et ces acteurs.

QE18 : Le choix des partenaires a-t-il favorisé la coordination entre les autorités publiques et le monde des affaires / entrepreneuriat ?

Les partenariats ont permis une collaboration renforcée avec les services publiques : collaboration avec l'Agence Nationale Pour l'Emploi, et les Ministères en charge des Affaires Sociales (DDASM, CPSA, CFPPH) et de la Formation Professionnelle (FODEFCA, DETFP). De même, de fortes passerelles ont été établies avec le secteur privé, par exemple à travers la collaboration avec les entreprises, les centres de formation professionnelle et la sensibilisation des IMF.

3.5. Redevabilité

QE19 : Les populations ont accès à des espaces ou des moyens d'expression (mesure de satisfaction, mécanismes de retours et remontée de plaintes, etc.). ?

Les jeunes rencontrés lors des discussions de groupe, ont affirmé pour 41,5% des participants qu'ils étaient au courant de l'existence des mécanismes de communication avec l'ONG lorsqu'ils ont des informations à demander ou soumettre un problème en lien avec l'appui reçu dans le cadre de ce projet. Cependant seulement 15% de ceux qui étaient informés de l'existence de ces mécanismes y ont eu recours et moins de 10% de ce groupe (ceux qui étaient informés de l'existence de ces mécanismes) se dit partiellement satisfait de la réponse reçue à ce sujet. Il serait intéressant d'identifier pour de futures phases les raisons de cette faible satisfaction.

QE20 : Dans quelle mesure le projet a-t-il communiqué avec toutes les parties prenantes (et notamment les bénéficiaires) de façon claire et adaptée sur les politiques organisationnelles, les activités, les résultats et les performances du projet ?

Au niveau des répondants des Centres de formation, c'est 81,8% de ces acteurs qui a accès aux espaces ou aux moyens d'expression, en termes de mesure de satisfaction, mécanismes de retours et remontée de plaintes, etc. La possibilité de communiquer avec HI sans passer par des interlocuteurs susceptibles d'alourdir le processus, est un point positif révélé par ces acteurs. La circulation parfaite de l'information, les échanges constructives, sont des points positifs notés par ces centres au niveau de l'approche/stratégie de communication développées et mise en œuvre par le projet.

Quant aux représentants des OSC/OPH, c'est 80% des OSC/OPH qui a accès aux espaces ou aux moyens d'expression, en termes de mesure de satisfaction, mécanismes de retours et remontée de plaintes, etc. durant l'implémentation du projet. Ces organisations notent qu'il y'avait une bonne communication sur les différents volets de l'action.

3.6. Efficacité

QE21 : Les résultats ont-ils contribué à atteindre les objectifs des projets ?

Résultat 1 : Les acteurs de l'insertion professionnelle, de l'appui social aux personnes handicapées et les OSC/OPH mettent en œuvre des actions de renforcement de l'insertion socio-économique des jeunes femmes et hommes handicapés

Réalisations

Le projet a organisé des campagnes de sensibilisation inclusive en vue de faciliter la mobilisation des jeunes en situation de handicap et de leur famille en tant que principales cibles du projet. Plusieurs moyens ont été utilisés pour l'organisation de ces sessions de sensibilisations : (a) les émissions radio (b) les réunions des conseils d'arrondissements (c) les campagnes de sensibilisation grand public dans les marchés et places publiques. Cette sensibilisation s'est poursuivie durant toutes la durée de la mise en œuvre du projet, dans le but de garder la mobilisation un niveau acceptable.

Dix (10) structures ont été formées (acteurs publics et OSC) dans le cadre du renforcement des CEO, OSC/OPH et services publics pour améliorer leurs compétences dans l'accompagnement des personnes handicapées. Elles ont ainsi amélioré au moins quatre (4) pratiques. On note également au moins 80% d'amélioration des compétences des agents formés pour accompagner les personnes handicapées vers l'emploi (salarié ou indépendant). A l'issue de ces formations, 364 personnes

handicapées ont été accompagnées dont 161 femmes soit 44,23% de cet effectif. Parmi ces personnes handicapées accompagnées, 189 personnes handicapées ont pu être insérées dont 83 femmes (43,38%) soit par le biais de la signature d'un contrat à durée déterminée (CDD) pour les jeunes placés en stage dans les entreprises ; soit par l'appui à l'installation des jeunes formés présentant les meilleurs plans d'affaires en créant une micro-entreprise (atelier de couture, salon de coiffure, restaurant, etc.). Le tableau ci-après donne les détails sur l'effectifs des jeunes insérés.

Tableau n°6 : Synthèse des données sur l'effectif des jeunes insérés dans le monde de l'emploi

Volet	Jeunes accompagnés			Jeunes INSERES			Taux inséré par rapport à l'effectif de ceux accompagnés
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
STAGE	63	31	94	63	31	94	100,00%
1ère Cohorte	8	17	25	3	12	15	60,00%
2iè Cohorte	72	60	132	41	39	80	60,61%
TOTAL	143	108	251	107	82	189	75,30%

Source : Synthèse données rapport HI, novembre 2024

L'analyse du tableau montre que tous (100%) les jeunes en situation de handicap placés en Stage ont été insérés dans la vie professionnelle soit par l'obtention d'un CDD ou un CDI à l'issue de leur stage dans les entreprises. Ce taux est de 60% en moyenne au niveau des jeunes formés dans des métiers. Le projet a tout particulièrement doté en équipement les jeunes qui ont suivi avec assiduité leur formation de 6 mois en moyenne et aussi ceux qui étaient particulièrement motivés. Ce pourcentage d'insertion socio-professionnelle des jeunes est très encourageant.

En outre, un (01) cadre de concertation pluri acteurs actifs a été mis en place composé de l'ensemble des acteurs impliqués dans l'implémentation du projet. La FAPHB a bénéficié de renforcement de capacité pour assurer l'animation de ce dispositif de coordination local. Deux activités de plaidoyer ont été réalisées, dont l'une a été portée par la FAPHB et l'autre par la DDASM du Littoral. Ces plaidoyers ont porté l'un sur les décrets d'application de la loi portant protection et promotion des droits des personnes puis l'autre à l'endroit des employeurs du secteur privé. A cela s'ajoute l'accompagnement de cinq (05) acteurs publics et 02 associatifs qui ont renforcé leur engagement à travers des actions de synergies durables.

Enfin, le projet a renforcé les compétences des partenaires services sociaux, qui jouaient un rôle de portes d'entrée dans le dispositif d'accompagnement des bénéficiaires grâce à des formations et des modules spécifiques sur l'accompagnement social personnalisé et travail social. L'élaboration d'un (1) référentiel de compétences métier inclusif défini avec les professionnels pour l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi, a permis de répertorier les compétences nécessaires à un accompagnement approprié. Des activités de renforcement des compétences issues de ce référentiel, ont été réalisées à l'endroit des différents acteurs ont permis d'enregistrer 80 à 90% d'amélioration de leurs compétences.

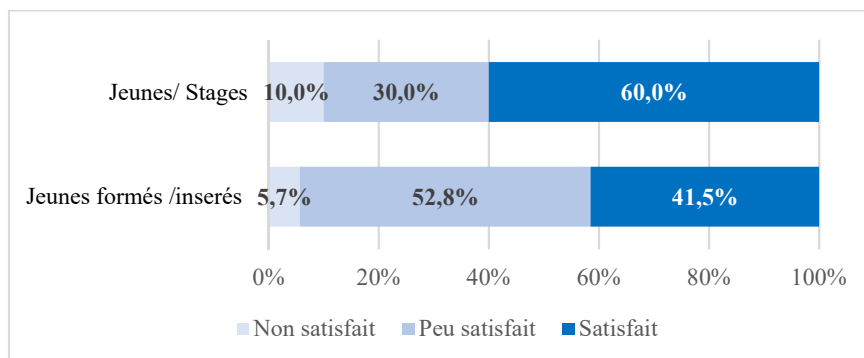
Ces différentes réalisations sont conformes aux prévisions de ce résultat 1, avec un taux de réalisation de 100% selon la planification.

Constats/appréciations

Les jeunes bénéficiaires ont très bien apprécié l'organisation de ces campagnes de sensibilisation, car elles ont permis à leurs familles d'accepter qu'ils participent aux activités du projet. A cet effet, 94,3% et 90% respectivement des jeunes formés/insérés et jeunes placés en stage se dit moyennement satisfait de ces de sensibilisation. Ce taux est fort appréciable du fait que ceux-ci sont les bénéficiaires principaux de l'action. Le graphique ci-dessous présente les détails au niveau de

cette appréciation faite par les jeunes bénéficiaires de la mise en œuvre de cette activité introductive du projet si importante pour son succès.

Graphique n°2 : Degré de satisfaction des campagnes de d'information et de sensibilisation organisée et mise en œuvre par le projet IP de HI



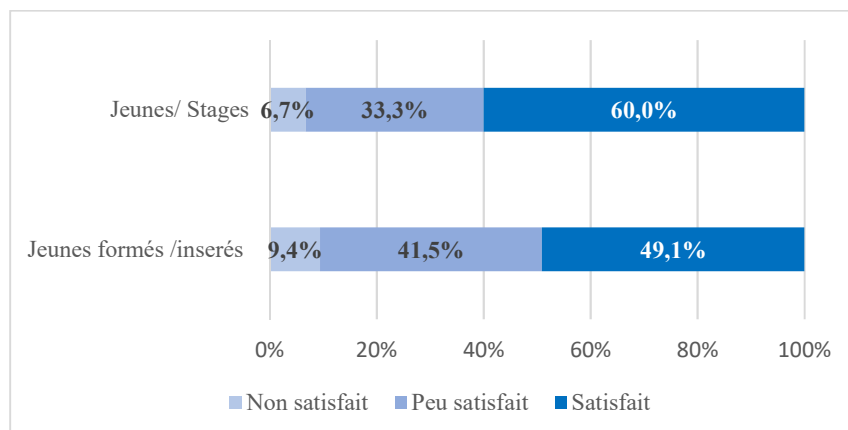
La communication spécifique sur le handicap et les canaux de sensibilisation (par la radio, les personnes ressources, etc.) utilisés par le projet pour l'organisation de ces sessions de sensibilisation, sont entre autres les points positifs que ces jeunes ont relevés lors des échanges en groupe de discussion. Lors d'une campagne de sensibilisation, il est difficile d'atteindre tout le public souhaité, donc cela ne constitue pas une insuffisance comme ces jeunes ont noté.

Lors de nos échanges avec les OSC/OPH, tous ont signifié qu'ils ont participé aux différentes sessions de sensibilisation organisées. Ils sont les points focaux et les représentants de ces personnes handicapées auprès des différents intervenants, ce qui explique le fait qu'ils ont été tous impliqués dans ces sessions de sensibilisation. Les points positifs notés par ces organisations sont : a) la compréhension des droits des personnes handicapées par la communauté et surtout les acteurs institutionnels impliqués ou pouvant accompagner ces personnes handicapées, b) la compréhension par la population de l'importance d'une personne handicapée dans la société.

La prise en charge de personne handicapée lors de formation et de son stage, les frais de déplacement octroyés aux jeunes, la qualité des formateurs et formations, les équipements mis à disposition, l'ajustement des commodités en vue de les adapter aux personnes handicapées dans les Centres de formation, sont entre autres, les forces que ces jeunes ont notés concernant l'organisation et l'animation des sessions de formations ou d'appui. Ces aspects positifs soulignés par ces acteurs ont été d'une importance capitale dans le succès enregistré dans la mise en œuvre des activités du projet.

Le degré de satisfaction des jeunes en formation ou en stage est respectivement de 93,3% et 90,6%. Il est très appréciable et témoigne des progrès accomplis dans ce sens dans le cadre de l'implémentation du projet. Le graphique 2 ci-après présente les détails à ce niveau.

Graphique n°3 : Degré de satisfaction des formations ou stage reçues dans le cadre du projet IP



Les jeunes placés en stage ont signifié qu'ils ont été bien accueillis par les entreprises, ce qui explique entre autres leur satisfaction à ce niveau. D'autre part, la bonne entente avec les entreprises, l'esprit d'ouverture de la part des agents de l'entreprise qui les accueillent, l'obtention d'une occupation par le jeune, sont des points positifs notés par ces jeunes anciens stagiaires.

Les propos d'un jeune placé en stage dans une entreprise sur ce qu'ils ont aimé dans l'obtention de stage en entreprise :

« Avec ce stage, j'ai vu que je suis utile pour la société ».

Ces propos de ce jeune mettent en exergue le renforcement de la confiance en soi, de son estime et de l'amélioration de la considération des personnes handicapées par les membres de la communauté.

Par ailleurs, les jeunes interrogés ont regretté que la durée des formations ou des stages soit courte. L'équipe projet au moment de la conception du projet avait considéré que les jeunes ne seraient pas disponibles pour des formations longues et par ailleurs, les ressources du projet étaient limitées pour financer des stratégies d'insertion longues. L'objectif était ainsi de proposer des formations ou stage courts pour acquérir des compétences de bases qui pourraient être perfectionnées ultérieurement. L'approche n'a pas été bien comprise par les bénéficiaires d'où cette inquiétude soulignée. Effectivement, il est difficile de maîtriser en 6 mois tout sur une activité donnée comme la couture/broderie, la coiffure, la restauration et autres. Cela pose néanmoins la question pour de futurs projets de bâtir des opportunités de formations qui proposent des formations de durées variables selon les projets du jeune.

OSC/OPH

Tous les acteurs OSC/OPH rencontrés lors des entretiens, ont signifié qu'ils étaient au courant que HI a organisé des activités de renforcement de capacités au profit de leur structure, ceci du fait de leur participation active aux activités du projet. L'acquisition de nouvelles connaissances pour pouvoir former les autres à la base, afin de les permettre de mieux assimiler les différentes notions sur le handicap et l'inclusion, sur l'insertion des personnes handicapées dans le monde professionnel, les formations données sur les droits des personnes handicapées et les contrats de travail, les visites d'échanges entre entreprise, la mise en place des pratiques RSE dans l'entreprise, constituent des points forts relevés par ces acteurs. La faible couverture géographique constitue l'insuffisance majeure pour ces acteurs à ce niveau, car les OSC/OPH avaient souhaité que les réalisations du projet couvrent l'ensemble de leurs membres dans les 12 départements du pays. Le volume de fonds mobilisé pour ce projet ne permettait pas une couverture géographique plus grande.,

En ce qui concerne le type d'accompagnement dont a bénéficié les OSC/OPH de la part de HI dans le cadre de ce projet, on note : l'accompagnement matériel et financier, le renforcement des compétences de l'équipe dirigeante de ces OSC/OPH. Tous ces acteurs ont très bien apprécié ces appuis qui ont été très utiles au bon fonctionnement de leur organisation. Comme à l'accoutumé avec les organisations faitières, leur non association par l'équipe du projet de HI dans l'achat des équipements pour les bénéficiaires n'est pas bien apprécié. Cela met en évidence la faible appropriation des rôles des différentes parties prenantes dans le projet et les limites ou pouvoir d'agir des uns et des autres dans le processus global de mise en œuvre du projet. C'est une considération à prendre en compte pour de futurs projets.

Le renforcement des compétences de la FAPHB comme prestataire pour l'intermédiation pour l'emploi des personnes handicapées de la part de HI a été bien apprécié du fait que cela les a permis d'acquérir de nouvelles compétences pour assumer ce rôle, de disposer de supports technique et d'outils de base et de toucher du doigt la réalité du terrain dans le domaine de l'insertion socio-

professionnelle des personnes handicapées. La sensibilisation des membres de la communauté et des institutions impliqués dans l'accès à l'emploi leur a été très utile.

Enfin, au moins 80% des OSC/OPH rencontré lors des entretiens, était au courant que HI a organisé des sessions de formation en assistance sociale par des modules spécifiques en ASP/PH à leur profit. Ce qui dénote de la bonne circulation de l'information dans le cadre du projet. Le bon déroulement des sessions de formation, l'assimilation du contenu des modules dispensés sur ce concept, la mise à disposition de support de formation aux participants sont des points positifs soulignés par ces OSC/OPH.

Résultat 2 : Les dispositifs de formation professionnelle et les entreprises adoptent des pratiques plus inclusives et créent un environnement favorisant l'accès à l'emploi et la création d'entreprise des personnes handicapées

Réalisations

Une étude diagnostic sur les barrières à l'insertion professionnelle des femmes handicapées a été réalisée. Elle a permis de disposer de données sur ces barrières en vue de mieux identifier les actions à mettre en œuvre afin de pallier ces défis. En effet, si être une personne handicapée est déjà lourd pour un homme, cela devient encore plus complexe quand il s'agit d'une femme. En plus des contraintes et préjugés traditionnels qui discriminent la femme dans la société, le handicap vient renforcer cette situation d'exclusion et de non-droit ce qui constitue une barrière non négligeable dans l'accès à la femme handicapée à l'emploi. Aussi, dans beaucoup de familles, la fille handicapée n'est généralement pas envoyée à l'école ou en apprentissage et ne bénéficie pas d'investissements suffisants pour l'accès aux soins de santé comme pour le garçon handicapé. De plus, on rencontre parmi les femmes handicapées, beaucoup de filles-mères dont les conjoints, par complexe (honte) ou démission, refusent de les prendre sous leur toit ou d'assumer leurs responsabilités. Ce sont autant de barrières qui ne favorisent pas un accès à une vie professionnelle.

En matière d'accompagnement des entreprises vers des pratiques inclusives, il y a eu les activités de renforcement des compétences des RH et DRH en matière de politique handicap, diagnostic et accompagnement des entreprises, et l'organisation de deux sessions de sensibilisation des entreprises avec le CNP et l'ANPE et le diagnostic des entreprises notamment en lien avec la RSE. A cet effet, cinq (05) entreprises ont été sensibilisées sur le devoir de vigilance et la lutte contre les discriminations en lien avec le handicap.

Le projet a mis en place différents mécanismes financiers favorisant l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées, à savoir : (1) le FAPP (Fonds d'Appui aux Projets personnalisés) qui est destiné aux soins de réadaptations, ophtalmologie et aides techniques ; aux frais de déplacement des apprenants vers les centres de formation) (2) le FAFP (Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle) consacré à la prise en charge des frais de formation viré au FODEFCA ; (3) le FAS (Fonds d'Appui au Stage) viré à l'AnpE pour les allocations des stagiaires ; (4) le FAI (Fonds d'Appui à l'Installation) consacré à l'équipement des jeunes formés. Certains de ces fonds ont été gérés par certains acteurs impliqués dans le processus d'implémentation du projet comme FODEFCA pour le FAFP et l'AnpE pour le FAS au regard de leur mission régalienne et expérience dans la gestion de fonds similaires. Cette approche a été très bien appréciée par les différentes parties prenantes dans la mesure où elle permet d'inscrire les acquis dans la durée. Par ailleurs, à un niveau supérieur (national/état), un (01) nouveau dispositif public d'aide financière dédiés à l'accès à l'emploi des personnes handicapées a été mis en place à travers un nouveau décret parmi les 5 décrets pris par le Gouvernement pour accompagner l'entrepreneuriat des personnes handicapées.

Il y a eu l'organisation de l'atelier d'échanges du pool d'experts pour le diagnostic pluri disciplinaire sur le handicap et l'inclusion. Dans ce cadre, 19 professionnels impliqués dans l'entrepreneuriat

(IMF, incubateurs, chambres consulaires...) ont renforcé leurs connaissances sur l'approche inclusive. Aussi, 03 Systèmes Financiers Décentralisés ont été accompagnés et favorisent l'inclusion des travailleurs handicapés).

Dans le cadre de l'identification et la mise en place d'une stratégie de pérennisation de l'accompagnement des entreprises et des dispositifs de formation professionnelle pour l'inclusion, un document stratégique a été élaboré et validé avec un plan d'actions par acteurs pour la pérennisation de l'accompagnement des personnes handicapées dans l'emploi définissant le rôle des acteurs et les modes de financement possibles défini. Douze (12) centres de formation professionnelle ont été accompagnés pour l'adoption et l'institutionnalisation de pratiques plus inclusives aux personnes handicapées. Dans le même cadre, 56 entreprises ont été accompagnées et intègrent effectivement des travailleurs handicapés (stage professionnalisant ou emploi). Des campagnes de sensibilisation ont été organisées à l'endroit des IMF et acteurs de l'accompagnement à la création d'entreprise sur l'inclusion.

Enfin, pour renforcer l'apprentissage et l'amélioration continue, des activités transverses ont été développées pour identifier, formaliser et partager les connaissances techniques et promouvoir et capitaliser les initiatives d'innovation. A cet effet, le projet a réalisé une capitalisation des bonnes pratiques pour accompagner les personnes handicapées pour l'emploi et des leçons apprises. Cet exercice a permis d'identifier les bonnes pratiques à diffuser et les leçons apprises au niveau des Partenariats, des rapports de collaboration, dialogues stratégiques d'une part, et d'autre part, de la mise en œuvre du projet dans ces deux (2) départements cibles du pays.

Tout comme le résultat 1, ces différentes réalisations sont conformes aux prévisions de ce résultat 2, avec un taux de réalisation de 100% selon la planification.

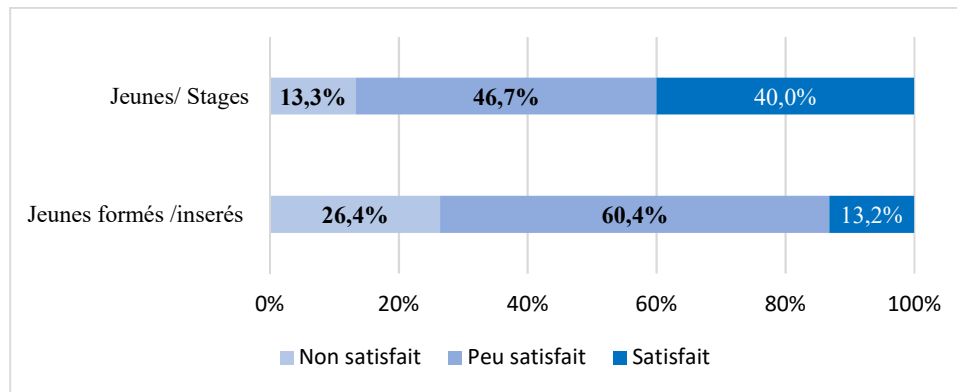
Constats/appréciations

Les jeunes placés en stage ont signifié par 93,4% des participants lors des discussions de groupe que qu'ils sont satisfaits de la collaboration ou traitement avec le RH et DRH des entreprises qui les ont accueillies pour leur stage. Ce qui dénote de la bonne collaboration entre ces jeunes et ces employeurs d'une part, et d'autre de l'effet des activités de sensibilisation des entreprises sur la personne en situation de handicap en termes de compétences et de capacité de production de résultat comme les autres personnes normales. Ces jeunes ajoutent que les compétences acquis lors de ces stages comme la connaissance de l'outil informatique pour certains, la gestion de la caisse, l'élaboration de plan d'activité, l'atmosphère conviviale, la coopération, sont des points positifs de cette relation employeur-employé avec le personnel des entreprises qui les ont accueillies. Cette relation positive entre ces deux acteurs (jeunes et employeur) a permis à ces jeunes de se sentir utile pour la société qui les emploie et pour toute la communauté entière. Par ailleurs, certains ; environ 15%, ont signalé que la discrimination se poursuit à leur niveau dans leur lieu de stage. Cette situation peut s'expliquer par le fait le changement de comportement est un aspect qui prend du temps, il est possible avec le temps que ces personnes acceptent les personnes handicapées comme les autres personnes sur tous les plans et surtout dans leur lieu de travail.

Tous les jeunes bénéficiaires placés en stages et formés dans des métiers spécifiques ont reconnu la plus-value de l'appui financiers dont ils ont bénéficié lors de leur stage et ou formation, soit sous la forme d'aide techniques (motocyclette, lunettes, aides auditives, etc.), soit pour des aides à la mobilité, soit comme indemnités pour un revenu complémentaires lors de la période de renforcement de compétence. Enfin, les jeunes formés dans les métiers ont été équipés afin de s'installer à leur propre compte en créant leur micro-entreprise. Cependant, certains jeunes trouvent que les montants qui ont été octroyés pour le transport et lors des formation ou stage n'étaient pas uniformes, de sorte que certains trouvaient que le montant reçu était insuffisant et ne les permettaient pas de couvrir leur frais quotidien. Cette inquiétude attire l'attention de l'équipe du projet sur

l'explication ou le partage des bases de calcul de ces frais personnalisés afin d'expliquer la différence du montant reçu par les jeunes dans le cadre de l'implémentation d'action similaire. Dans le graphique ci-après 86,7% et 73,6% de taux moyen de satisfaction respectivement chez les jeunes placés en stage et des jeunes formés, en ce qui concerne les mécanismes financiers du projet. Les éléments évoqués précédents sont entre autres raisons de ces taux de satisfaction variable entre ces deux types de bénéficiaires.

Graphique n°4 : Degré de satisfaction des appuis financiers reçus de la part de HI dans le cadre de ce projet



ENTREPRISES

Lors des échanges avec les représentants des entreprises, 67% dit être au courant que HI a mis en place des mécanismes financiers favorisant l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées. Ils signifient être informés de cela lors des forums. L'assurance de l'accompagnement de la subsistance des personnes handicapées, la facilité de la formation et l'accompagnement professionnelle, la contribution au suivi et à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, constituent les points positifs notés par ces employeurs concernant ces mécanismes de financement du projet initiés et mis en œuvre pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Par contre, l'insuffisance d'information et de préparation lié au recrutement et l'accompagnement des personnes handicapées sont des points d'insuffisances que ces entreprises ont signalées à ce niveau. les entreprises trouvent qu'elles ne sont pas associées lors du recrutement des jeunes personnes handicapées dont le projet veut accompagner d'une part, et d'autre part, elles ne sont pas impliquées dans la définition des modalités d'accompagnement ou de prise en charge des jeunes accompagnés lorsque ces jeunes doivent effectuer leur stage dans leur entreprise.

L'association ou l'implication des entreprises dans le processus d'accompagnement pluri-expertise et de la mise en place de la stratégie de pérennisation de l'accompagnement des entreprises pour l'inclusion, est une bonne approche, car au moins 80% de ces structures a confirmé cela. L'existence de point focaux, la création d'un groupe WhatsApp pour faciliter l'interaction des organisations périodique par des experts de toutes disciplines pour le renforcement de capacités sont les points positifs notés. L'insuffisance d'informations claires et précises sur le contenu du projet IP2 est signalé par ces entreprises comme une insuffisance.

Centre de formation

La participation aux rencontres de HI organisées dans le cadre du projet, a permis aux centres de formation d'être informé de la mise en place des mécanismes financiers favorisant l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées. L'aide aux personnes handicapées, la disponibilité de ce fonds mis à disposition, la facilitation de l'insertion des personnes en situation de handicap, l'appui financier et matériel à certains apprenants, la mise à disposition de matériel de travail suivi de travail, sont entre autres forces que les promoteurs de centre de formation ont notés. La non implication dans la sélection des bénéficiaires, le non accès à l'information et l'insuffisance des accompagnements accordés aux bénéficiaires sont les aspects d'insuffisances à ce niveau en référence à l'appui accordé

aux jeunes formés pour s'installer à leur propre compte.

OSC/OPH

Tous les OSC/OPH rencontrés lors des entretiens ont signifié qu'ils sont informés que le projet a mis en place des mécanismes financiers favorisant l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées, l'information a été reçue par le biais de leur réseau. Ces fonds contribuent à soulager les entreprises et les centres de formation dans l'accompagnement des jeunes bénéficiaires, la collaboration directe entre HI et les fonds a été très bien appréciée du fait qu'elle réduit considérablement la gestion non contrôlée de ces fonds dans le cas où celles-ci ne sont pas impliquées.

Les OSC/OPH ont toutes été impliquées dans la mise en place de la stratégie de pérennisation de l'accompagnement des entreprises et des dispositifs de formation professionnelle pour l'inclusion, toute chose qui permet ces organisations de pérenniser les acquis du projet après l'arrêt des financements.

Résultat 3 : Les acteurs renforcent leurs pratiques grâce à des dispositifs favorisant le partage d'expériences et participent à des rencontres d'échanges nationaux et/ou régionaux pour impulser la promotion de l'emploi décent et inclusif

Réalisations

À niveau de la mise en œuvre de l'activité sur le Plaidoyer pour l'intégration du handicap dans les politiques publiques de la formation professionnelle et de l'emploi, un document sur la synthèse de l'état des lieux des textes, décrets, dispositifs opérationnels et financiers, en lien avec la non-discrimination, la RSE et l'accès à l'emploi des personnes handicapées disponible (Par RSE & PED). À cela s'ajoute la formation de huit (8) OSC/OPH (FAPHB, RAPH Littoral et Atlantique, RSE Bénin, SI, ADC, OHOS, JTW) formées sur les droits humains et la non-discrimination en lien avec le handicap. Ainsi, deux (2) actions de plaidoyer portées respectivement en lien avec la FAPHB et avec la DDASM Littoral ont été initiées pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Huit (8) acteurs publics sensibilisés sur le devoir de vigilance et la diversité en lien avec le handicap par RSE-Bénin lors des visites d'échanges organisées au profit des acteurs et partenaires du projet.

L'organisation de webinaires de renforcement des capacités des acteurs sur le plan national et régional sur la thématique de l'inclusion a été effective à travers la tenue de cinq (5) webinaires organisés sur les thématiques de la RSE en lien avec l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, ée été organisée conjointement par RSE & PED. D'autre part, douze (12) experts RSE ont participé aux webinaires y-compris ceux pour le mentorship d'entreprises africaines.

Il faut noter que ces différentes réalisations sont conformes aux prévisions de ce résultat 3, avec un taux de réalisation de 100% selon la planification.

Constats/ appréciations

Centre de formation

La participation de certains acteurs de la formation professionnelle des jeunes aux ateliers organisés par HI les a permis de s'informer de la planification d'action de plaidoyer organisée dans le cadre du projet pour l'intégration du handicap dans les politiques publiques de la formation professionnelle et de l'emploi. L'implication des centres de formation à cette action de plaidoyer est fort appréciable du fait que ceux-ci sont des acteurs clés dans le processus de l'insertion socio-professionnelle des jeunes en situation de handicap.

Quant aux visites d'échanges organisées ces acteurs de la formation professionnelle ont été informés

de cette activité qui devrait se faire au profit des acteurs/ partenaires du projet. Aussi leur implication a été effective, toute chose que ces acteurs ont très apprécié, car elles ont permis d'échanger sur les différents sujets en lien avec l'accès à l'emploi des personnes handicapées, de comprendre mieux le handicap et d'enrichir les formateurs de ces centres, etc.

OSC/OPH

L'ensemble des OSC/OPH rencontrés lors des entretiens ont signifié qu'ils étaient au courant que HI (dans le cadre du projet IP) a effectué du plaidoyer pour l'intégration du handicap dans les politiques publiques de la formation professionnelle et de l'emploi, ceci par le biais de leur réseau. De même tous ont été impliqués dans cette initiative et certains nous ont signifié que le plaidoyer avait été organisé en collaboration avec la fédération, DDASMF RESEAU RAPH LITTORAL, et d'autres acteurs, comme les chefs d'entreprises, ont été invité. Ils poursuivent en nous disant que le message fort lors de plaidoyer était « embauchez des personnes handicapées dans votre entreprise ». Ce récit de la part de ces OSC/OPH, témoigne de la forte implication de ces acteurs et l'appropriation du concept de plaidoyer par ceux-ci.

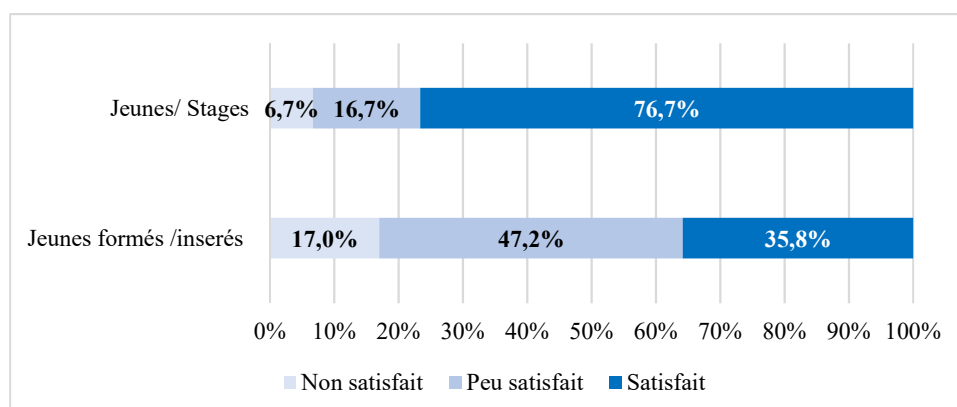
Les OSC/OPH ont été impliqués dans les visites d'échanges au profit des acteurs/ partenaires du projet. A cet effet, certains membres de ces acteurs faisaient partis de la délégation qui s'est rendue au Sénégal. L'aperçu sur le mécanisme des autres pays en termes de synergie entre acteurs, la découverte des autres stratégies d'accompagnement, les éclaircissements sur les thèmes liés aux handicap, constituent les points positifs notés au niveau de ces visites d'échanges à l'international.

Enfin certains acteurs OSC/OPH, ont participé aux webinaires de renforcement des capacités des acteurs sur le plan national et régional sur la thématique de l'inclusion organisés dans le cadre du projet. Les discussions sur des thématiques de synergies entre acteurs, les témoignages, les pratiques, le partage des expériences sont des points forts notés à ce niveau. La difficulté de communication de certains participants lors des échanges n'a pas facilité le traitement en profondeur de certains thématiques.

Appréciation du Ciblage des jeunes

Le taux de satisfaction de la façon dont le ciblage des jeunes et femmes bénéficiaires a été fait durant la mise en œuvre du projet dans la communauté est 93,3% et 83% en moyenne respectivement au niveau des jeunes placés en stage et des jeunes formés. Cette proportion est fort appréciable au regard de la spécificité de l'approche de ciblage implémentée dans le cadre de ce projet, dit approche par « projet personnalisé ». le graphique ci-après présente les détails au niveau du degré de satisfaction du ciblage par les jeunes bénéficiaires.

Graphique n°5 : Degré de satisfaction du ciblage des jeunes



En outre, les points forts notés par ces jeunes de ciblage sont : tous types de personnes en situation

de handicap ont été sélectionnés (handicap moteur, visuel, sourd-muet, intellectuel), l'orientation vers les centres de formation, l'association des structures étatiques comme le GUPS et l'ANPE, le patronat sensibilisé, les liens entre les bénéficiaires; l'implication de tous les acteurs et le cadre de concertation pluri-acteurs dans la sélection des bénéficiaires. Les jeunes formés dans les différents métiers regrettent le fait que tous n'ont pas bénéficié de fonds pour créer leur micro-entreprise.

Selon les OSC/OPH, le processus de ciblage a été bien piloté par l'équipe de HI en accord avec les acteurs comme l'AnpE, car le fait de répertorier les jeunes dans les différentes zones d'intervention a permis d'identifier des jeunes personnes handicapées. Aussi, le contenu de ce répertoire, qui indique le nom du jeune, le contact du tuteur ou parent du jeune, le nom du quartier, le nom de l'OSC point focal auquel est membre ce jeune, est un outil très apprécié.

Le ciblage des zones d'intervention : les communes de Cotonou, de Ouidah et d'Abomey-Calavi a été priorisé car elles concentrent une forte densité de population y compris des personnes handicapées. Elles concentrent également les grandes entreprises et l'essentiel de l'activité économique du pays ainsi que les structures étatiques centrales que HI accompagne. Cette approche de ciblage géographique a été un apport dans l'atteinte des résultats du projet IP2.

QE22 : Dans quelle mesure le projet a-t-il permis d'atteindre les résultats attendus eu égard à l'analyse qualitative et quantitative des indicateurs ?

Comme développé en détail dans la question évaluative QE21, les résultats attendus du projet sont atteints avec un taux de réalisation de 100% au niveau de chacun des trois (3) résultats. Dans les tableaux suivants, il est présenté la synthèse de la valeur des indicateurs d'impact et de résultat du projet.

Tableau n°7 : Synthèse de la valeur des indicateurs d'objectif et résultat du projet

Outcome	Cible à atteindre	Valeur indicateur	Taux de réalisation
Outcome 1 (O1): Renforcer les capacités et synergies entre acteurs publics, privés et de la société civile pour l'autonomisation des personnes handicapées à travers un meilleur accès et le maintien dans l'emploi.			
Indicateur O1.1 : IOV O1.1: Au moins 02 acteurs publics et 02 acteurs associatifs renforcent leur engagement et mettent en place des synergies et actions favorables à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.	04	07	175% (DDASM du Littoral, DDASM de l'Atlantique DESTFP, AnpE, FODEFCA et FAPHB, SI)
Indicateur O1.2 : IOV O1.2: Au moins 150 personnes handicapées 18 à 45 ans insérées (emploi salarié, stage professionnalisant, emploi indépendant) : dont 80% de 18-35 ans et 40% de femmes.	150	189	126% (94 stagiaires et 95 formés et installés)
Résultat 1 (R1): Les acteurs de l'insertion professionnelle, de l'appui social aux personnes handicapées et les OSC/OPH mettent en œuvre des actions de renforcement de l'insertion socio-économique des jeunes femmes et hommes handicapés.			
Indicateur R1.1. IOV R1.1: Au moins un (01) cadre de concertation pluri acteurs pour promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap mis en place.	01	01	100% (plaidoyer en cours pour le faire porter par les DDASM)
Indicateur R1.2. IOV R1.2: Au moins 300 jeunes femmes et hommes	300	364	121% (364 personnes)

Outcome	Cible à atteindre	Valeur indicateur	Taux de réalisation
handicapés accompagnés (ASP, bilans de compétences, coaching, soft skills...)			handicapées accompagnées (161 femmes soit 44,23%)
Résultat 2 (R2): Les dispositifs de formation professionnelle et les entreprises adoptent des pratiques plus inclusives et créent un environnement favorisant l'accès à l'emploi et la création d'entreprise des personnes handicapées.			
Indicateur R2.1. IOV R2.1: Au moins 15 centres de formation professionnelle accompagnés pour l'adoption/l'institutionnalisation de pratiques plus inclusives aux personnes handicapées.	15	12	80%
Indicateur R2.2. IOV R2.2: Au moins 20 entreprises accompagnées intègrent effectivement des travailleurs handicapés (stage professionnalisant ou emploi)	20	56	235%
Résultat 3 (R3): Les acteurs renforcent leurs pratiques grâce à des dispositifs favorisant le partage d'expériences et participent à des rencontres d'échanges nationaux et/ou régionaux pour impulser la promotion de l'emploi décent et inclusif.			
Indicateur R3.1. IOV R3.1: Au moins 05 webinaires de renforcement des capacités des acteurs organisés sur le plan national et Régional.	05	05	100% (05 webinaires organisés à l'endroit des partenaires en lien avec HI Sénégal)
Indicateur R3.2. IOV R3.2: 01 atelier national de partage des bonnes pratiques organisé.	01	01	100%
Taux de réalisation Global			120%

Source : Synthèse de données rapport d'activité, novembre 2024

L'analyse de ce tableau n°7 montre que la valeur des indicateurs d'impact dépasse les prévisions 175% pour l'IOV O1.1 et 126% pour l'IOV O1.2. Cela vient confirmer les résultats quantitatifs obtenus au niveau des activités et résultats.

QE23 : Un système de suivi régulier des activités et des résultats du projet ? et a-t-il mené à des ajustements si besoin ?

Le dispositif de suivi des projets de HI, l'équipe en charge du projet et la Chargé MEAL, ont contribué à organiser et coordonner le dispositif global de suivi-évaluation des activités du projet durant toute la période de mise en œuvre. La stratégie de suivi-évaluation mise en œuvre par le projet s'articule de la façon suivante : (i) Les études, (ii) le monitoring classique des activités directement sur le terrain, (iii) les comptes rendus et projections faites lors des RAM et des rencontres trimestrielles du comité de suivi du projet, (iv) le suivi des performances des indicateurs lors des revues interservices, (v) les auto évaluation annuelles réalisées de concert avec les partenaires impliqués et (vi) l'évaluation externe.

En matière d'études commanditées, on note : L'ETUDE DIAGNOSTIC DES BARRIERES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES HANDICAPEES DE L'ATLANTIQUE ET DU LITTORAL puis l'ETUDE DES EFFETS DES MECANISMES FINANCIERS D'APPUI A LA MOBILITE ET A LA COMPENSATION POUR LES PERSONNES HANDICAPEES. On peut y ajouter les diagnostics pré et post inclusion des entreprises partenaires, des centres de formation professionnelle impliqués qui ont été planifiées et réalisés. Ces différentes activités de suivi appropriées ont permis d'améliorer la qualité de l'intervention afin de répondre de façon spécifique aux besoins réels et prioritaires des bénéficiaires à divers niveaux. Au niveau du

monitoring classique des activités du projet, il y avait ; (i) le suivi technique de la réalisation des activités par l'équipe technique, le renseignement des bases de données, (ii) le rapportage hebdomadaire, trimestriel et annuel et (iii) les supervisions internes. En ce qui concerne le suivi de la performance, les activités étaient orientées sur la collecte de données pour renseigner les indicateurs du cadre logique du projet. En matière d'évaluation du projet, la présente évaluation constitue l'étude réalisée à cet effet à l'externe par une personne indépendante. La période est bien choisie, dans la mesure où elle correspond à une période où les activités planifiées sont pratiquement achevées. Au niveau de la redevabilité, les activités suivantes sont à rappeler : (i) les rencontres trimestrielles du Comité de Suivi du projet réunissant les partenaires impliqués au niveau institutionnel, (ii) les rencontres mensuelles des acteurs du niveau opérationnel rassemblant tous acteurs partenaires qui contribuent directement au projet. Ces cadres de concertation constituent des instances de réédition de compte et de production de recommandations en vue d'améliorer les activités planifiées. Ils constituent de fait des creusets d'apprentissages continus dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

Au titre des forces de cette stratégie de suivi-évaluation, nous pouvons noter : (i) la participation des responsables tant étatiques que non étatiques (secteur privé, OSC) aux différentes rencontres, (ii) les formations/renforcement de capacités, (iii) l'existence de OSC/OPH fortement active, (iv) les outils de collecte conçus et partagés avec des acteurs partenaires qui les renseignent, (v) l'existence d'une base de données où sont centralisées les données et contrôlées chaque mois, (vi) les supervisions conjointes avec plusieurs acteurs externes au projet (OSC/OPH, AnpE, FODEFCA, Gouvernement), (vii) l'appui des conseillers techniques du siège de HI et (viii) la production des plans de suivi des recommandations de chaque supervision.

En outre, les autres acteurs (nationaux et internationaux), à des degrés divers, sont intervenus dans le dispositif global de suivi-évaluation et de suivi contrôle, sous la coordination générale de HI. Selon les besoins, différents types de rapports ont été synthétisés et transmis aux partenaires (rapport narratif et financier couvrant la période de mise en œuvre. La fréquence d'élaboration des rapports est acceptable. Leurs contenus sont assez détaillés, analytiques et n'appellent pas d'observation particulière de la part de l'équipe de consultants. Ces rapports élaborés sont soumis au superviseur régional et/ou global de HI pour approbation avant envoi au bailleur de fonds (DGD).

Les forces notées au niveau de la stratégie de suivi-évaluation du projet IP2 permettent de dire que le système de suivi du projet a permis d'atteindre les résultats visés, tout en garantissant des extrants de qualité.

3.7. Efficience

QE24 : L'équipe projet dispose-t-il des ressources nécessaires à la mise en œuvre du projet ?
QE25 : Le projet dispose-t-il des ressources nécessaires à la mise en œuvre et les gère de manière optimale pour une meilleure atteinte des résultats ?

Intrants financiers

Le budget global du projet IP2 était de 923 702 euros répartis entre les trois (3) résultats du projet d'une part, et d'autre part, les autres frais opérationnels et les frais indirects du projet. Quant au budget total des coûts opérationnels il s'élevait à 841.687€, et était réparti comme suit : (a) Investissements : 12.233€ (2% du budget) réservés à l'achat d'équipement informatique pour le personnel opérationnel ; (b) Fonctionnement : 643.328€ (76% du budget) réservés aux déplacements et à la mise en place des activités, (c) Personnel : 186.125€ (22% du budget) réservés au financement des RH HI et partenaires ; (d) l'intervention a nécessité une équipe opérationnelle composée d'une part, de personnels expatriés, pour un total de 50.172€ (soit 6% du budget total) – destinés à couvrir partiellement les 2 postes suivants : un (1) Directeur de Programme Régional, à temps plein, sur 6 mois répartis sur les 3 années et un (1) Responsable Régional MEAL, à temps plein, sur 4 mois, répartis sur les 3 années.

Pour ce qui de la répartition du budget au niveau des résultats, la majeure partie des fonds alloués, 597.282€ (71% du budget total de l'outcome) étaient alloués aux activités (hors RH, déplacement et communication).

En outre, une grande partie des ressources investies dans ce projet est concentrée sur l'appui technique aux partenaires dans le but de renforcer leurs capacités techniques dans une perspective de sortie de projet. Ainsi, les montants transférés aux différents partenaires étaient entre autres : (a) budget alloué à AnpE : 73 175,528 euros, (b) budget alloué à FODEFCA : 52 213,79 euros, (c) budget alloué à la FAPHB : 21 684,348 euros et (d) budget alloué aux DDASM : 28 812,864 euros.

En termes de répartition budgétaire par an : en l'An1 le budget était de 209.819 euros du fait que le projet la phase 2 allait se mettre progressivement en place avec la signature des différents accords et conventions avec les partenaires puis d'autres activités de démarrage. En l'An2 le budget était de 360.600 euros, une grande partie de ces ressources investies s'est concentrée sur l'appui technique aux partenaires dont la répartition est spécifiée plus haut, avec pour objectif de renforcer leurs capacités techniques. Le budget de l'An3 était de 271 268 euros et a permis à HI de transférer les compétences et responsabilités vers ses partenaires, au travers d'un processus d'accompagnement et de réaliser une sortie du projet efficace durant cette année de fin du projet.

De façon globale cette répartition est raisonnable dans la mesure où elle se situe dans l'intervalle recommandé d'au moins 60-70% du montant à allouer aux bénéficiaires appelé couramment « coût direct du projet ». Quant à la répartition du budget entre les différents résultats, il est fait en fonction des activités de chaque résultat. Le résultat 2 est le plus doté en fonds comparativement au résultat 1 et 3 en raison de son contenu en activités qui exigent des fonds conséquents. Cette répartition est appropriée du fait que le résultat 2 est celui dont le poids en changement souhaité, est plus important.

L'analyse de la répartition annuelle (An1, An2 et An3) du budget révèle que la seconde année concentre au moins 65% du budget global. En effet, c'est au cours de cet An2 que la plupart des activités du projet connaissent une mise en œuvre effective. Pour un projet d'une durée de 3 ans, il est raisonnable qu'en l'an 1 le budget soit le moins des 3 années vu qu'il s'agit de l'année de démarrage et donc de mise en place du dispositif et des cadres légaux de l'intervention. Les réalisations fort appréciables notées sur l'efficacité du projet, montrent que la consommation budgétaire de 100% s'est effectivement traduite à travers les réalisations du projet. L'équipe a utilisé les ressources mobilisées comme prévu pour atteindre les objectifs escomptés.

Partant du constat du niveau de chacun des indicateurs et du niveau d'atteinte global de l'ensemble des indicateurs (cf tableau n°7), on peut conclure que **les ressources financières mobilisées ont été utilisée de manière efficiente.**

Intrants humains et matériels

Pour sa mise en œuvre, plusieurs structures et organes ont été mis en place afin de pouvoir atteindre les objectifs escomptés. En effet, le projet est mis en œuvre par le bureau de HI au Bénin. Concernant les ressources humaines, l'intervention comprenait une équipe opérationnelle composée d'une part, de personnels expatriés, pour montant total de 50.172€ (soit 6% du budget total) destinés à couvrir partiellement les 2 postes suivants : (a) un (1) Directeur de Programme Régional, à temps plein, sur 6 mois répartis sur 3 années avec pour mission de déployer le mandat complet de HI et la stratégie 2025 aux côtés des partenaires opérationnels, des institutions et/ou des bailleurs, et de piloter le développement et la mise en œuvre de la stratégie opérationnelle du programme. Il a suivi et analysé activement l'évolution du contexte, toute chose qui a permis d'adapter ou d'ajuster certaines prévisions en fonction du contexte ; (b) un (1) Responsable Régional MEAL, à temps plein, sur 4 mois, répartis sur 3 années ; il a supervisé le suivi, la collecte de données, la gestion de l'information, les mécanismes de plainte et de retour d'information, et la gestion des connaissances.

D'autre part, les personnels nationaux (management et personnel technique) dont (a) le Responsable Pays, (b) le Chef de Projet Insertion Professionnelle, (c) le Chargé de volet Insertion professionnelle, une Chargé MEAL transversal à plusieurs projet et (e) le personnel de support ont été mobilisés et mis à contribution pour un montant de 88.448€ (soit 11% du budget total). HI Bénin a mis en place une équipe projet, dirigée par un chef de projet qui a travaillé sous la supervision directe du Responsable Pays et en coordination avec les services supports (c'est-à-dire l'administration, les finances, les ressources humaines, l'approvisionnement/la logistique entre autres) avec la responsabilité globale de la planification, de la mise en œuvre, du suivi, de la liaison et des rapports. Le Chef de Projet Insertion Professionnelle a assuré la liaison, la coordination et la cohérence avec d'autres projets au Benin et a fourni les rapports requis à la DGD. L'équipe de projet basée à Cotonou a mis en œuvre les activités locales dans les communautés cibles sélectionnées et a assuré la mise en œuvre adéquate des activités prévues ainsi que la liaison nécessaire aux niveaux des deux départements d'implantation du projet, en coordonnant un réseau de partenaires acteurs provenant des services publics, des OSC, des OPH et du secteur privé.

Enfin pour pouvoir suivre la mise en œuvre des activités du projet, un certain nombre d'équipements et de matériels roulants ont été acquis : équipements de bureau, équipements informatiques, et autres. Cela est appréciable et a facilité l'exécution des activités de projet dans les différentes communes des départements de l'Atlantique et du Littoral.

Partant de ces constats, on peut conclure que **le projet a été globalement efficace en termes de dotation en personnel, de planification et de coordination au sein du projet** d'une part, et d'autre part, **les fonds et les activités du projet ont été livrés en temps opportun.**

QE26 : Les résultats en termes d'atteinte des indicateurs identifié auraient-ils pu être obtenus à moindre coût ?

L'évolution budget en termes de consommation se résume somme suit dans le tableau ci-après.

Tableau n°8 : Synthèse sur le niveau de consommation du budget du projet IP2

Bailleur de fonds	Budget global	Taux de consommation
DGD	923 702 euros	Septembre 2024 : 95%
		R3 en septembre 2024 : 70%

Source ; rapport HI, septembre 2024

L'analyse du tableau montre un taux de consommation fort appréciable du budget de l'action en comparaison avec les résultats atteints. Comme spécificité précédemment le projet a été globalement efficace en termes de dotation en personnel, de planification et de coordination au sein du projet d'une part, et d'autre part, les fonds et les activités du projet ont été livrés en temps opportun. Toute chose qui permet de dire que les ressources financières mobilisées ont été profitables aux bénéficiaires des différents groupes d'où son efficacité financière.

Il est à noter que le projet a visé l'institutionnalisation de l'approche développée au cours de la 1^{ère} phase. Il a fait des investissements conséquents au renforcement des compétences et capacités techniques des partenaires en vue d'inscrire l'accompagnement des personnes handicapées et la concertation entre acteurs publics et OSC dans l'action publique pour une meilleure insertion socio-économique des jeunes en situation de handicap.

Ce taux de consommation budget d'au moins 95% à trois (3) mois de la clôture effective du projet est appréciable.

Cela témoigne du fait qu'il n'y'a pas eu de sous consommation de budget au niveau de chacun des 3 résultats du projet qui constituent les paramètres constitutifs du volet opérationnel du budget du projet. Par conséquent, le budget consacré à l'opérationnalisation du projet a été consommé à au moins 95%. Ce qui signifie aurait été difficile de pouvoir réaliser toutes ces activités avec un budget inférieur à celui-ci. Donc, difficile de dire que les résultats en termes d'atteinte des indicateurs identifiés auraient pu être obtenus à moindre coût.

QE27 : Dans quelle mesure le projet s'est-il adapté à l'évolution des besoins et des risques liés aux changements de contexte politique, sécuritaire et environnementale (COVID) pour atteindre les résultats ?

Le Bénin jouit d'une situation politique stable, marquée par des alternances démocratiques successives. Le 8 janvier 2023, les partis soutenant le président en exercice, Patrice Talon, ont remporté les élections législatives, avec 81 sièges sur les 109 sièges de députés que compte l'Assemblée nationale. Le principal parti d'opposition Les Démocrates, a obtenu 28 sièges marquant ainsi le retour de l'opposition béninoise au Parlement après quatre années d'absence. Cette stabilité politique du pays a été d'un grand apport dans la mise en œuvre des activités du projet et a contribué à l'atteinte de ces résultats forts appréciables.

Selon les données de la Banque mondiale, sur le plan économique, l'augmentation continue des recettes du pays qui s'est traduite par une diminution notable du déficit budgétaire de 5.5 % du PIB en 2022 à 4.1 % en 2023. Avec la mise en œuvre de la stratégie de mobilisation des recettes à moyen terme, la consolidation budgétaire tirée par la mobilisation des recettes, devrait permettre la réduction graduelle du déficit budgétaire et d'atteindre le critère de convergence régional de 3 % du PIB en 2025. Le niveau d'endettement s'est stabilisé à 54.5 % en 2023. La baisse continue du déficit budgétaire ajoutée à la gestion active de la dette ont contribué au maintien de la viabilité de la dette. Le Bénin a un risque de surendettement modéré. Cette situation facilite le climat des affaires, toute chose qui a permis aux bénéficiaires et aux partenaires du projet surtout les entreprises de pouvoir participer activement en acceptant les jeunes dans leurs entreprises pour le stage et leur insertion avec la signature de contrat à durée déterminée pour certains d'entre eux.

A noter que la résurgence de la COVID dans certains pays n'a pas impacté le Bénin. De même la situation sécuritaire qui prévaut dans certaines parties limitrophes de pays voisins, ne concerne pas la zone d'implantation du projet qui est calme et stable.

3.8. Apport au Cadre Stratégique Commun Bénin (CSC) : 2022-2026

Tenant compte de l'état des lieux des IOV à mi-parcours du programme 2022-2026, le projet a-t-il contribué aux cibles stratégiques/aux cibles du CSC comme prévu ?

Le projet a contribué à l'atteinte de la cible stratégique 6 du CSC Bénin qui vise à « Appuyer les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, en particulier féminin, et l'innovation ; stimuler la viabilité et les performances des micros, petites et moyennes entreprises et faciliter leur intégration dans le secteur formel ; et promouvoir l'économie sociale et solidaire ». HI fait partie des contributeurs ciblés dans le CSC à travers quatre des sept approches identifiées (6A,6B,6E,6F) pour l'atteinte de cette cible.

3.9. Bonnes pratiques et Leçons apprises

Bonnes pratiques

L'implication de la communauté dans tout le processus de mise en œuvre du projet dans les deux départements est une pratique fort appréciable, dans la mesure où elle permet à ces acteurs de s'approprier des réalisations de l'intervention et de développer en commun accord avec les partenaires du projet les stratégies de pérennisation des acquis.

L'organisation des sessions de sensibilisation afin de mobiliser les jeunes en situation de handicap et leur famille dans le cadre du ciblage des bénéficiaires directs de l'action et autres acteurs ont permis à toutes les parties prenantes comme les OSC/OPH et les institutions étatiques en charge des questions de formation d'insertion professionnelle de proposer et de valider les listes de jeunes devant bénéficier des différentes activités. Cela est considérée comme bonne pratique qui promeut la participation communautaire /institutionnelle et la redevabilité.

La diversification des profils/métiers de formation (coiffure, couture, restauration, élevage, etc.) initiées et mises en œuvre dans le cadre du projet, est louable dans la mesure où elle a permis de travailler sur les besoins réels des bénéficiaires et de toucher un grand nombre de personnes surtout celles vulnérables (jeunes à risques et les femmes).

La facilité dans la mise en œuvre du projet s'explique par le fait qu'au moment de sa conception plusieurs acteurs/institutions y ont pris part activement : OSC/OPH, services publics, HI et autres acteurs intervenant dans le domaine de l'emploi des jeunes. Ce qui met en évidence la plus-value de la coordination et de l'implication de l'ensemble des acteurs clés des domaines de la formation professionnelle et l'emploi lors de la conception du projet.

Genre et Inclusion : Les principales actions du projet se sont concentrées sur les personnes vulnérables au regard de l'employabilité au Bénin que sont les jeunes hommes et femmes en situation de handicap. Le ciblage de cette catégorie de bénéficiaires par le projet paraît particulièrement justifié, ceux-ci étant en général, les plus vulnérables dans les différentes communautés des localités cibles du projet. Cette stratégie de ciblage a influencé positivement la mise en œuvre du projet, d'où la nécessité d'intégrer les aspects genre et inclusion dans la conception des projets relatifs à l'insertion professionnelle.

Renforcement des capacités des partenaires dans différents domaines : Les différentes sessions de renforcement des capacités dispensées au profit des acteurs locaux de mise en œuvre ont porté sur les thématiques suivantes : handicap et inclusion, politique handicap, pratiques pédagogiques inclusives en milieu d'apprentissage (ii) la sensibilisation sur les compétences et les capacités des personnes en situation de handicap ; (ii) la sensibilisation sur le devoir de vigilance et la lutte contre les discriminations en lien avec le handicap. Ces formations ont été déterminantes dans l'obtention des résultats positifs du projet. Les acteurs concernés ont positivement apprécié cette formule de renforcement de capacités. Ce qui signifie que l'obtention de tels résultats dans la mise en œuvre de

projet similaire nécessite un renforcement des capacités des partenaires sur plusieurs thématiques en lien avec les objectifs de l'intervention.

Durabilité des acquis : La durabilité des acquis a été garantie par les actions suivantes développées durant la mise en œuvre du projet : (a) l'implication des communautés à travers les campagnes de sensibilisation, (b) l'implication des acteurs comme les OSC/OPH, des entreprises, les centres de formation, les représentants des services étatiques des départements cibles, (c) le renforcement des capacités techniques des partenaires. Ces actions ont induit au niveau des différents acteurs la conscience de l'importance de la pérennisation des acquis. Par conséquent, on constate que pour inscrire les acquis de projets similaires dans la durabilité, la réalisation de ces actions s'avèrent nécessaires.

Leçons apprises

Les enseignements tirés de la mise en œuvre du projet sont situés à deux niveaux, à savoir : conception et démarche stratégique, et mise en œuvre du projet.

Sur le Plan conceptuel et stratégique

Conception du projet. Plus de 3 ans après son démarrage, les fondements à la base de la conception du projet en particulier sont toujours d'actualité. En effet, les objectifs et résultats attendus du projet dans ce domaine de la formation professionnelle et de l'insertion socio-économique pour un accès facile et durable à l'emploi est en droite ligne avec les politiques nationales en la matière. Cela a été possible grâce à une analyse préliminaire bien élaborée afin d'identifier les besoins prioritaires de différents acteurs communautaires et institutionnels. Ce qui attire l'attention des intervenants sur la nécessité et l'importance des analyses contextuelles lors de la conception de projet similaire.

Démarche du projet. L'approche d'engagement communautaire, celle de la production des évidences (94 jeunes placés en stagiaire dans des entreprises et 95 jeunes formés dans différents métiers et installés à leur propre compte) et enfin celle du genre et inclusion utilisée dans le cadre du projet a permis d'apporter une réponse aux insuffisances en matière d'accès à l'emploi décent et durable. Ce qui s'est traduit par un engouement sans faille des différents acteurs lors de la mise en œuvre du projet. Aussi, cette approche s'est manifestée à travers l'implication des populations bénéficiaires au processus de ciblage des bénéficiaires (jeunes et femmes en situation de handicap et leurs organisations) ; ce qui augmente le taux de succès du ciblage et réduit considérablement les erreurs (exclusion) et les contestations à la fin du processus. Une telle approche permet aux acteurs de s'approprier les différentes actions qui les concernent, de situer ces actions dans la durée et ce qui permettra, par conséquent, de guider les interventions futures.

Pour réussir la mobilisation rapide et méthodiques des cibles, il s'avère nécessaire de disposer de plus de temps pour former les membres des réseaux d'Organisations de Personnes Handicapées devant mener ces opérations de mobilisations et de sensibilisation. Ceci permettra à ces acteurs de la société civile de conduire méthodiquement les séances, de s'exprimer avec conviction et d'être capable de répondre à toutes sortes de questions posées émanant du public.

Au plan de la mise en œuvre du projet

Partenariat dans la mise en œuvre : Le partenariat instauré entre les OSC, OPH, les services sociaux et les services techniques déconcentrés de formation et d'insertion professionnelle dans la mise en œuvre du projet, a permis la complémentarité dans l'exécution des activités du projet. Ce qui a été bien apprécié par les partenaires concernés.

Pour la poursuite des activités de suivi, la mise en place d'un fonds s'avère nécessaire pour renforcer

le dynamisme du fonctionnement des points focaux et le renforcement des capacités des acteurs locaux pour le suivi surtout des jeunes insérés.

4. Conclusion et Recommandations

4.1. Conclusions

Ce projet, d'un budget total de 923 702 euros, a démarré en temps en Janvier 2022 et a pris fin en Décembre 2024 ; il a pu être mis en œuvre au cours de la durée initialement prévue. Le projet a été mis en œuvre dans 2 départements du Bénin (Atlantique et Littoral). De façon globale, l'effectivité des activités est établie, en témoignent les résultats suivants engrangés. Plusieurs résultats fort appréciables ont été enregistrés durant la durée d'implémentation tel que détaillé dans la partie efficacité. Un taux de 100% de réalisations a été enregistré. Cependant, certaines insuffisances ont été notées durant toutes les différentes phases du cycle de projet. La synthèse de ces insuffisances est présentée dans le tableau ci-après.

Tableau n°9 : Analyse des faiblesses/insuffisances notées dans la mise en œuvre du projet

Faiblesses/insuffisances	Explications	Solutions proposées
Insuffisance dans le déroulement des stages et des formations dans des métiers au profit des jeunes	Les insuffisances notées lors du déroulement des stages et des formations dans des métiers au profit des jeunes à résumer à : - Retard dans le paiement des allocations de stages et des frais déplacements des formations : cela constitue une faiblesse dans la mesure où elle a influencé négativement l'assiduité de certains jeunes lors des stages et des formations avec des absences par moment ; - Insuffisance de communication à l'endroit des jeunes sur les critères relatifs à l'accompagnement sur les soins de réadaptation et les soins ophtalmologiques. Certains bénéficiaires ont pu croire à un traitement discriminatoire venant d'un projet de HI qui prône l'inclusion. - L'insuffisance de suivi post stages et post formation.	- HI pour les frais de déplacements durant les formations et les partenaires en charge de la gestion des allocations de stages (AnpE) doivent prendre les dispositions nécessaires pour que les bénéficiaires puissent entrer en possession de leur frais dans le délai requis (avant la fin de chaque mois par exemple). - Intensifier la communication entre les jeunes bénéficiaires et l'équipe de projet de HI sur les critères d'admissibilité aux différents fonds du projet (appui en soins de réadaptation, appui à l'installation). - Planifier un suivi périodique, chaque mois par exemple, des formés ou des stagiaires afin de s'imprégner de leur situation dans ces lieux de travail.

Faiblesses/insuffisances	Explications	Solutions proposées
Insuffisance dans les sessions de formation des différents acteurs.	Les insuffisances notées au niveau des sessions de formation des différents acteurs se résument à : • La durée de formation courte : la durée des sessions de formation est un facteur non négligeable dans la maîtrise et l'assimilation du contenu des modules de formation, • Le faible niveau de suivi pratique après les formations : une chose est de former les acteurs communautaires et institutionnels, une autre est de développer et de les mettre en place, ce qui permet de les suivre afin de voir comment se fait l'application des connaissances acquises.	Améliorer les sessions de formation au profit des acteurs à travers : • Augmenter la durée de sessions de formation ; • Assurer un suivi des formés après les sessions de formation en collaboration avec soit les structures étatiques et les autres organisations.

4.2. Recommandations

A l'issue des analyses, des différentes réalisations et stratégies du projet, un certain nombre de forces et d'insuffisances /faiblesses ont été notées. Les recommandations issues de l'analyse des insuffisances et faiblesses de l'intervention sont présentées dans le tableau ci-après.

Solutions proposées	Période	Acteurs responsables
Niveau Stratégique		
<i>Mettre en œuvre une troisième phase du projet IP (IP 3) en vue de consolider les acquis fort appréciables enregistrés.</i>	Court et Moyen Terme (action future)	DGD, HI
Niveau opérationnel		
Les acteurs en charge de la gestion des fonds destinés à faciliter le déplacement des jeunes lors des formations doivent prendre les dispositions nécessaires pour que les bénéficiaires puissent entrer en possession de leur frais dans le délai requis (avant la fin de chaque mois par exemple).	Moyen Terme (action future)	HI
Intensifier la communication entre les bénéficiaires directes et l'équipe de projet de HI sur les critères d'admissibilité aux différents fonds du projet (appui en soins de réadaptation, en aides techniques, en frais de déplacement dans le cadre de la formation, en frais de formations professionnelles, en allocation de stage et en subvention aux meilleurs plans d'affaires post formation)	Moyen Terme (action future)	Bénéficiaires directes, OPH et HI
Planifier systématiquement un suivi périodique, mensuel par exemple, de chaque personne formée ou en stagiaire afin de s'imprégner de sa situation sur les lieux de formation ou de stage.	Moyen Terme (action future)	AnpE, DESTFP, FODEFCA, OSC/OPH, HI
Augmenter la durée de sessions de formation : Formation complémentaires des jeunes dans les métiers : prévoir des sessions de courtes durée (1 à 2 semaines) 3 à 4 mois après l'installation des jeunes formés, afin de pallier aux difficultés qu'ils rencontrent déjà dans leurs microentreprises et d'acquérir des connaissances complémentaires pour améliorer leur	Moyen Terme (action future)	CFPA et HI

Solutions proposées	Période	Acteurs responsables
prestation. Formation des OSC/OPH et autres acteurs : prévoir une à deux journées supplémentaires lors des sessions pour faire des études de cas permettant d'améliorer leur niveau d'assimilation du contenu des formations dispensées.		
Mettre à la disposition des jeunes et OSC/OPH formés des supports de formation ; Formation des OSC/OPH et autres acteurs : prévoir des supports de formation comme une synthèse du contenu des modules de formation, afin que les formés puissent république la formation reçue à leur membre toute chose d'augmenter le niveau de maîtrise des thématiques de formation dispensées.	Moyen Terme (action future)	Centres de formation, DESTFP et FODEFCA
Renforcer le suivi post formation, dans le cadre de la transition professionnelle vers l'emploi	Moyen Terme (action future)	DDASM, FAPHB et autres OSC
Pérennisation de la plateforme pluri acteurs (comment s'assurer de son autonomisation ?) Poursuivre le plaidoyer en vue de l'institutionnalisation du cadre de concertation pluri acteurs actifs afin de le faire porter par des structures étatiques comme les DDASM.	Moyen Terme (action future)	HI, DDASM
L'institutionnalisation des mécanismes de soutiens financiers : Mener un plaidoyer auprès des services compétents du ministère en charge des affaires sociales afin que les aspects pris en compte par ces mécanisme soient totalement couverts par les arrêtés pris dans le cadre de l'application des décrets de la loi portant protection et promotion des droits des personnes handicapés en République du Bénin	Moyen Terme (action future)	FAPHB et HI

ANNEXES

ANNEXE

- TdR
- Outils de collecte d'informations
- Grille d'entretien
- Liste des documents consultés

Annexe 2 : Matrice d'évaluation, Outils/types de données-informations primaires à collecter