

RAPPORT DE PARTICIPATION

SESSION D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION DES CHEFS D'ENTREPRISE SUR LE COMPENDIUM DES COMPÉTENCES FÉMININES

Thème : « Le Compendium des compétences féminines, un levier de valorisation et de promotion du savoir féminin »

Date : Vendredi 25 septembre 2026

Heure : 10h00

Lieu : Siège social de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB), Cotonou

Organisateurs : Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB) et Ministère de la Famille et de l'Action Sociale (MFAS)

Représentant du PAJE : Sètondji Lévi NAGBO, Président Fondateur

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Dans le cadre des initiatives visant à renforcer la valorisation des compétences féminines et leur participation au développement économique, une session d'information et de sensibilisation des chefs d'entreprise a été organisée le vendredi 25 septembre 2026 au siège social de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB), à Cotonou.

Cette rencontre, organisée autour du thème « Le Compendium des compétences féminines, un levier de valorisation et de promotion du savoir féminin », a réuni des chefs d'entreprise, des femmes professionnelles ainsi que différents acteurs institutionnels.

Elle avait pour objectif principal de présenter le Compendium des Compétences Féminines (CCF), son fonctionnement, ses objectifs et son intérêt pour les entreprises, les organisations et les femmes disposant de compétences professionnelles.

L'Association pour la Promotion et l'Accompagnement des Jeunes

Entrepreneurs (PAJE), représentée par son Président Fondateur, Sètonджи Lévi NAGBO, a pris part à cette session.

Cette participation s'inscrit dans la dynamique du PAJE en matière de développement des compétences, d'accompagnement des entrepreneurs, de création d'opportunités et de promotion d'un environnement professionnel inclusif.

II. OBJECTIFS DE LA PARTICIPATION

La participation du PAJE à cette session avait notamment pour objectifs de :

- prendre connaissance des mécanismes et outils mis en place pour la valorisation des compétences féminines ;
- comprendre le fonctionnement du Compendium des Compétences Féminines ;
- identifier les possibilités offertes aux entreprises et organisations à la recherche de compétences ;
- explorer les opportunités de collaboration avec les institutions porteuses de l'initiative ;
- renforcer la veille institutionnelle du PAJE sur les initiatives contribuant au développement du capital humain ;
- identifier les possibilités de valorisation des compétences féminines dans l'écosystème entrepreneurial accompagné par le PAJE ;
- développer de nouveaux contacts et renforcer les relations avec les acteurs présents à la rencontre.

III. DÉROULEMENT DE LA SESSION

La session s'est déroulée à partir de 10h00 au siège social de la CCIB à Cotonou et a été marquée par plusieurs interventions institutionnelles et techniques.

Allocution d'ouverture de la Vice-Présidente régionale, Mme TOSSOU

La session a débuté par l'allocution d'ouverture de Mme TOSSOU, Vice-Présidente régionale. Dans son intervention, elle a planté le décor de la rencontre en présentant le Compendium des Compétences Féminines comme un outil destiné à contribuer à la valorisation et à la promotion des compétences des femmes.

Elle a notamment mis en avant la nécessité de favoriser une meilleure contribution des femmes au développement économique et de créer davantage de passerelles entre leurs compétences et les besoins des entreprises et des organisations.

Cette intervention a permis de situer l'importance de la rencontre et de rappeler les enjeux liés à une meilleure reconnaissance et utilisation du potentiel professionnel féminin.

IV. PRÉSENTATION DU COMPENDIUM DES COMPÉTENCES FÉMININES

4.1. Intervention de Mme Flora Sylvie

À la suite de l'allocution d'ouverture, Mme Flora Sylvie, Conseillère technique à la Protection civile au Ministère de la Famille et de l'Action Sociale et Directrice du Compendium des Compétences Féminines, a présenté les fondements et les objectifs du dispositif.

Elle a expliqué que le Compendium s'inscrit notamment dans une volonté de favoriser une meilleure mixité du leadership au sein des entreprises.

Selon les éléments présentés au cours de la session, une meilleure représentation des compétences féminines peut contribuer à :

- améliorer la qualité des décisions ;
- renforcer l'innovation ;
- stimuler la créativité ;
- améliorer la performance des organisations ;
- favoriser un climat de travail plus inclusif.

La problématique centrale présentée est donc celle de l'identification des compétences féminines disponibles et de leur mise en relation avec les besoins réels des entreprises.

4.2. Le CCF comme répertoire dynamique de compétences

Le Compendium des Compétences Féminines (CCF) a été présenté comme une plateforme et un répertoire dynamique permettant aux femmes, aux expertes, aux institutions, aux organisations et aux entreprises de s'inscrire et d'actualiser progressivement leurs informations.

Le dispositif permet notamment :

- d'identifier les secteurs dans lesquels les femmes sont sous-représentées ;
- de favoriser la mise en réseau des femmes ;
- de faciliter le réseautage professionnel ;
- de contribuer à la veille sur les compétences féminines ;

- de promouvoir une meilleure visibilité des profils féminins ;
- de rapprocher les compétences disponibles des besoins des organisations.

V. INTÉRÊT DU CCF POUR LES ENTREPRISES

La présentation a également mis en évidence les avantages du Compendium pour les entreprises, employeurs et autres demandeurs de compétences.

Le dispositif peut notamment permettre de :

5.1. Gagner du temps

Une entreprise à la recherche d'une compétence féminine peut effectuer directement une recherche sur la plateforme, en fonction de différents critères.

5.2. Réduire les coûts liés à la recherche de profils

La possibilité d'identifier directement des profils correspondant à un besoin peut contribuer à simplifier et à accélérer le processus de recherche de compétences.

5.3. Diversifier les viviers de recrutement

Le CCF permet aux entreprises d'élargir leurs sources de recherche et d'accéder à un répertoire spécifiquement consacré aux compétences féminines.

5.4. Identifier des profils adaptés

Les recherches peuvent notamment prendre en compte la compétence recherchée, la localisation et d'autres informations disponibles sur le profil.

VI. INTÉRÊT DU CCF POUR LES FEMMES

Pour les femmes professionnelles, l'inscription au Compendium constitue notamment une possibilité de :

- mieux faire connaître leurs compétences ;
- améliorer la visibilité de leur profil professionnel ;
- faciliter leur mise en relation avec des organisations ;
- accéder à de nouvelles possibilités professionnelles ;
- renforcer leur présence dans l'écosystème professionnel et économique.

Dans un environnement de plus en plus numérisé, la visibilité en ligne constitue ainsi un élément important de la valorisation des compétences.

VII. PRÉSENTATION PRATIQUE DE LA PLATEFORME

À la suite de cette présentation, le Directeur en charge de l'Innovation et de la Transformation Digitale du Ministère de la Famille et de l'Action Sociale a procédé à une démonstration pratique et en direct de la plateforme du Compendium des Compétences Féminines.

La plateforme est accessible à l'adresse :

www.lescompetencesfemmesbenin.gouv.bj

La démonstration a notamment porté sur les différentes rubriques de la plateforme :

- Accueil
- Compendium
- Actualités
- Répertoire

La plateforme présente également des informations relatives aux partenaires, aux liens utiles ainsi qu'aux moyens de contacter l'équipe du Compendium des Compétences Féminines.

VIII. LES PRINCIPAUX ACTEURS DE LA PLATEFORME

Deux grandes catégories d'acteurs ont été présentées comme étant au cœur du fonctionnement du Compendium :

8.1. Les demandeurs de compétences

Il s'agit notamment :

- des chefs d'entreprise ;
- des entreprises ;
- des organisations ;
- des structures ayant besoin de compétences professionnelles.

8.2. Les femmes donneuses de compétences

Il s'agit des femmes professionnelles, expertes ou disposant de compétences susceptibles d'être recherchées par les entreprises et organisations.

Le dispositif vise ainsi à créer une passerelle entre l'offre de compétences féminines et la demande de compétences des organisations.

IX. LE RÉPERTOIRE ET LA RECHERCHE DE COMPÉTENCES

Le menu « Répertoire » permet d'accéder à la liste des femmes inscrites sur la plateforme et d'effectuer des recherches selon différents critères.

La recherche peut notamment être effectuée selon :

- le domaine de compétence ;
- la localisation ;
- le niveau ;
- le profil recherché.

À titre illustratif, une entreprise située à Parakou et recherchant une femme disposant d'une expertise en comptabilité peut effectuer une recherche en combinant la localisation et le domaine de compétence afin d'identifier les profils correspondants disponibles dans le répertoire.

Cette fonctionnalité constitue un outil particulièrement intéressant pour les entreprises qui souhaitent accéder rapidement à des profils correspondant à leurs besoins.

X. RENFORCEMENT DU SYSTÈME DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Un point important abordé lors de la démonstration concerne l'évolution du mécanisme de validation des profils.

Il a été expliqué que le système avait initialement une dimension davantage déclarative : les personnes inscrivaient elles-mêmes les compétences qu'elles déclaraient posséder.

Afin de renforcer la fiabilité du dispositif, le système prévoit désormais la présentation de preuves permettant de justifier les compétences déclarées.

Les inscriptions font ainsi l'objet d'un examen par une équipe technique chargée d'étudier les dossiers et de procéder à leur validation.

Cette évolution vise à renforcer la crédibilité, la fiabilité et l'authenticité des informations disponibles sur la plateforme.

Pour les demandeurs de compétences, notamment les entreprises, des informations relatives à l'organisation doivent également être fournies afin de permettre son identification et sa vérification. Une personne de contact au sein de l'organisation doit également être désignée pour assurer le suivi avec l'équipe du Compendium.

XI. INTERVENTION DE LA MINISTRE DE LA FAMILLE ET DE L'ACTION SOCIALE

La session s'est poursuivie avec l'intervention de Mme Véronique TOGNIFODÉ, Ministre de la Famille et de l'Action Sociale. Dans son intervention, la Ministre a salué les participants ainsi que les différents intervenants ayant précédé sa prise de parole.

Elle a rappelé la place centrale de la femme dans la démarche portée par le Compendium des Compétences Féminines et a présenté le contexte ainsi que les principaux enjeux du dispositif.

Elle a notamment expliqué que le CCF vise à mettre à la disposition des entreprises, organisations et autres demandeurs un dispositif permettant d'accéder à une base de compétences féminines adéquates et diversifiées.

La Ministre a exhorté les chefs d'entreprise à intégrer le CCF dans leurs moyens de recherche de compétences. L'ambition affichée est notamment de faire en sorte qu'aucune compétence féminine ne reste sous-exploitée et de faire du Compendium un véritable outil de valorisation du capital humain féminin.

XII. INTERVENTION DU REPRÉSENTANT RÉSIDENT DU PNUD

Pour clôturer la série des interventions, le Représentant résident du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a pris la parole. Il a salué l'initiative et souligné l'intérêt de mettre en place un mécanisme permettant de mieux valoriser les compétences féminines.

Il a notamment relevé l'intérêt particulier d'une démarche de type Compendium consacrée aux compétences féminines.

Fort de son expérience de plusieurs décennies au sein du système des Nations Unies, il a indiqué son engagement à continuer à contribuer et à suivre de près l'évolution du Compendium.

XIII. APPORTS ET ENSEIGNEMENTS POUR LE PAJE

La participation du PAJE à cette session a permis de dégager plusieurs enseignements utiles pour l'organisation.

Il ressort notamment que :

1. La visibilité des compétences constitue un enjeu majeur pour les entreprises et les professionnels.
2. Les outils numériques peuvent faciliter la mise en relation entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles.

3. La fiabilité des profils constitue une condition essentielle pour qu'une plateforme de compétences puisse être utilisée par les entreprises avec confiance.
4. La valorisation des compétences féminines peut contribuer au développement économique, notamment par une meilleure utilisation des ressources humaines disponibles.
5. Les organisations d'accompagnement entrepreneurial peuvent jouer un rôle important dans la sensibilisation et l'orientation des femmes vers les dispositifs de valorisation des compétences.
6. Le réseautage institutionnel demeure essentiel pour favoriser les collaborations entre les organisations publiques, privées et les acteurs de l'écosystème entrepreneurial.

XIV. LE PAJE, UNE ORGANISATION QUI VALORISE DÉJÀ LES COMPÉTENCES FÉMININES

La participation du PAJE à cette session revêt une importance particulière dans la mesure où la valorisation des compétences féminines constitue déjà une réalité au sein de l'organisation.

L'organisation interne du PAJE comprend notamment plusieurs départements, parmi lesquels :

- le Département Administration et Finances (DAF) ;
- le Département Organisation, Formation et Renforcement des Capacités (DOFRC) ;
- le Département Relations Extérieures et Partenariats (DREP).

La présence des femmes dans ces différentes structures traduit une volonté de l'Association de mobiliser les compétences féminines dans des fonctions de responsabilité et dans la conduite de ses activités.

14.1. Département Administration et Finances

Mme Marjolaine ADJINAKOU exerce les fonctions de Cheffe du Département Administration et Finances (DAF). Il s'agit d'une fonction stratégique au sein de l'organisation, notamment en matière de gestion administrative et financière, de suivi documentaire et d'appui au fonctionnement institutionnel.

14.2. Coordination du projet AYIDO

Mme Eugeorgrâce SOSSA-MEGNI assure la fonction de Coordinatrice du projet AYIDO et est également la première responsable du Comité Scientifique et Technique (CST) AYIDO.

Cette responsabilité illustre la confiance accordée aux compétences féminines dans la conduite de projets et dans les dispositifs techniques et scientifiques du PAJE.

14.3. Département Relations Extérieures et Partenariats

Mme Orphélie Romualda AGBANNON intervient au sein du Département Relations Extérieures et Partenariats (DREP). Son implication participe aux actions de développement des relations institutionnelles, des partenariats et des collaborations du PAJE.

14.4. Département Organisation, Formation et Renforcement des Capacités

Mme Grâce Dorès ADJANON intervient au sein du Département Organisation, Formation et Renforcement des Capacités (DOFRC). Sa présence dans ce département contribue aux activités liées à l'organisation, à la formation et au renforcement des capacités.

Ainsi, à travers sa propre organisation, le PAJE contribue déjà à la promotion, à la responsabilisation et à la mobilisation des compétences féminines. La participation à la session consacrée au CCF constitue donc une continuité logique de cette dynamique interne et ouvre également des perspectives pour renforcer davantage cette orientation.

XV. PERSPECTIVES ET SUITES À DONNER

À l'issue de la session, plusieurs pistes peuvent être envisagées par le PAJE.

15.1. Examiner l'inscription du PAJE au CCF

Le PAJE pourrait étudier les modalités d'inscription en tant que demandeur de compétences, afin de pouvoir, lorsque cela est pertinent, utiliser le dispositif dans le cadre de ses besoins en compétences.

15.2. Sensibiliser les femmes de l'écosystème PAJE

L'Association pourrait également informer et orienter les femmes entrepreneures, professionnelles, expertes et porteuses de projets de son réseau sur les possibilités offertes par le Compendium.

15.3. Explorer un partenariat institutionnel

Le PAJE pourrait engager une réflexion sur d'éventuelles collaborations avec la CCIB et le Ministère de la Famille et de l'Action Sociale, notamment autour de la promotion de l'entrepreneuriat féminin, de la valorisation des compétences et du renforcement des capacités.

15.4. Intégrer la valorisation des compétences féminines dans les activités du PAJE

Dans ses programmes de formation, d'accompagnement et de développement entrepreneurial, le PAJE pourrait renforcer les actions favorisant l'identification, la valorisation et la mise en réseau des compétences féminines.

15.5. Renforcer la visibilité des femmes au sein du PAJE

Le PAJE pourrait poursuivre la valorisation des femmes qui occupent déjà des fonctions de responsabilité dans ses départements, projets et instances techniques.

15.6. Maintenir une veille institutionnelle

Une veille pourrait être maintenue sur les évolutions du CCF, les opportunités offertes par la plateforme et les éventuelles initiatives futures en faveur de la valorisation des compétences féminines.

XVI. CONCLUSION

La participation du PAJE, représenté par son Président Fondateur, Sètonджи Lévi NAGBO, à la session d'information et de sensibilisation des chefs d'entreprise consacrée au Compendium des Compétences Féminines, a permis à l'Association de mieux comprendre les objectifs, le fonctionnement et les opportunités offertes par ce dispositif.

Pour le PAJE, cette participation s'inscrit dans une dynamique déjà engagée au sein de son organisation, où plusieurs femmes exercent des responsabilités dans des domaines stratégiques tels que l'administration et les finances, la coordination de projets, les relations extérieures, les partenariats, la formation et le renforcement des capacités.

La rencontre s'est achevée dans une atmosphère conviviale, marquée par des échanges, la création de nouveaux contacts et le renforcement des relations entre les différents participants.

Pour le PAJE

Sètonджи Lévi NAGBO



PRÉSIDENT FONDATEUR

*Association pour la Promotion et l'Accompagnement des Jeunes Entrepreneurs
(PAJE)*