

**PROGRAMME PAR PAYS DE PROMOTION DU
TRAVAIL DECENT (PPTD) AU BENIN
2022- 2024**

Table des matières

Sigles et abréviations	4
1. Processus de formulation du Programme par pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) du Bénin	6
2. Progrès vers la réalisation du travail décent et du développement durable	8
2.1. Emploi des jeunes, des femmes et des personnes handicapées	9
2.1.1. <i>Emploi des jeunes</i>	10
2.1.2. <i>Emploi des femmes</i>	11
2.1.3. <i>Les personnes handicapées</i>	12
2.2. Institutions de Protection des travailleurs	12
2.2.1 <i>Le système contributif de protection sociale</i>	13
2.2.2. <i>La sécurité et la santé au travail</i>	13
2.3. Institutions du marché du travail, normes et dialogue social	14
2.3.1. <i>Normes du Travail</i>	14
2.3.2. <i>Travail des enfants</i>	15
2.3.3. <i>Dialogue social</i>	16
2.4. Capacités des mandants	17
3. PRIORITES ET RESULTATS DU PROGRAMME-PAYS	17
3.1 Résultats liés à la priorité 1 : « Promotion d’emplois décents pour les jeunes et les femmes en milieu rural et péri-urbain »	20
3.2 Résultats liés à la priorité 2 « Protection efficace et adéquate pour tous au travail »	25
3.3 Résultats liés à la priorité 3 : « Promotion des normes nationales et internationales du travail par le dialogue social »	30
4. GESTION, PLAN DE MISE EN ŒUVRE, ET MECANISMES DE SUIVI, DE RAPPORTAGE ET D’EVALUATION DU PPTD	34
4.1. <i>Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la performance et d’évaluation, incluant le rôle des mandants</i>	34
4.2. <i>Analyse des risques</i>	35
5. Plan de financement	36
6. Plaidoyer et plan de communication	36
6.1.La communication en Conseil des Ministres	36

6.1. Communication avec le public et les mandants..... 36

Sigles et abréviations

ANPE	Agence nationale pour l'emploi
BIT	Bureau international du travail
BPC	Business Promotion Centre
CDN	Comité Directeur National
CEJEDRAO	Renforcement des compétences pour l'emploi des jeunes et le développement rural en Afrique d'Ouest
CES	Conseil Economique et Social
CNDS	Conseil National de Dialogue Social
CNP	Conseil National du Patronat
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CSBO	Compte Supplémentaire du Budget Ordinaire
CSDS	Conseil Sectoriel de Dialogue Social
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
DGE	Direction générale de l'emploi
DGT	Direction Générale du Travail
DNT	Direction des Normes de Travail
DSCR	Document de Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté
ECOSOC	Conseil Economique et Social des Nations Unies
EDS	Enquêtes démographiques et de Santé
EPU	Examen Périodique Universel
ENTE	Enquête nationale sur le travail des enfants
FNM	Fonds National de la Micro-Finance
FNPEEJ	Fonds National pour la Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes
HIMO	Haute Intensité de Main d'œuvre
INSAE	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
IPEC	Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants
LTE	Lutte contre le Travail des Enfants
MICS	Enquête par grappes à indicateurs multiples
MTFP	Ministère du Travail et de la Fonction Publique
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PAM	Programme Alimentaire Mondial
PAPEJ	Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes (PNUD)
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
PNUD	Programme des Nations-Unies pour le Développement
PPTD	Programme par pays pour la Promotion du Travail Décent
RAMU	Régime d'Assurance Maladie Universel
SNU	Système des Nations Unies
SST	Santé et Sécurité au Travail
STEP	Stratégies et Techniques pour l'Extension de la Protection Sociale
TREE	Training for Rural Economic Empowerment

UNDAF
UNICEF
VIH-SIDA

United Nations Development Assistance Framework
United Nations Children's Fund (Fonds des Nations Unies pour l'Enfance)
Virus de l'immunodéficience humaine – Syndrome de l'immunodéficience Acquis

1. Processus de formulation du Programme par pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) du Bénin

Le Programme par pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) du Bénin constitue le principal cadre à travers lequel l'OIT fournit son appui à l'internalisation et à la mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan « *Vers plus de justice sociale : façonner l'avenir du travail en Afrique* » adoptée à l'issue de la Réunion régionale de l'OIT pour l'Afrique, en Décembre 2019. Cette Déclaration traduit l'adhésion des mandants africains à la [Déclaration du centenaire](#) de 2019 sur l'avenir du travail centré sur l'humain qui, en Juin 2021, a été décliné dans le cadre de l'Appel mondial à l'action de l'OIT pour une reprise centrée sur l'humain décrivant les mesures à prendre pour une reconstruction après la pandémie de la COVID-19..

L'élaboration du PPTD fait suite au cycle précédent couvrant la période 2010-2015 et articulé autour de 3 axes prioritaires : 1) le renforcement du dialogue social ; 2) la promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes en milieu urbain et rural par le développement d'entreprises durables et la consolidation et 3) l'extension de la protection sociale. Une revue à mi-parcours avait été réalisée en Mars 2013. Elle a clairement noté une faible intégration des initiatives, à la fois institutionnelles et programmatiques, mises en place en faveur de la promotion du travail décent au Bénin et une faible qualité des résultats obtenus.

A l'issue de ce cycle, un processus itératif de consultations avec le Ministère du travail a été engagé depuis 2016. Le Ministère a alors mis en place, **par** arrêté n° 132/MTFPAS/DC/SGM/DGT/DNT/SRT/SA du 29 août 2016, un comité tripartite pour conduire la formulation du PPTD.

Le diagnostic du contexte national conduit entre Mai et Novembre 2018 a permis d'identifier les principaux défis à relever dans les domaines *du dialogue social, de l'emploi, de la protection sociale et de l'application des normes internationales du travail*. En dépit des progrès réalisés, le diagnostic a révélé : a) des déficits concernant le travail décent liés au taux encore élevé du sous-emploi (72,9% en 2015)¹ affectant particulièrement les jeunes, b) un manque de complémentarité et de concertation/ coordination entre les institutions et structures publiques en charge des questions d'emploi, de formation professionnelle et de travail, c) la faible maîtrise de l'information sur le marché de l'emploi, d) l'insuffisance de la couverture sociale des travailleurs du secteur formel, e) la faiblesse de couverture sociale du secteur de l'économie informelle, f) la persistance du déficit dans l'accès égal entre hommes et femmes à la protection sociale, g) les insuffisances dans la mise en conformité de la législation nationale par rapport aux normes internationales du travail, h) les difficultés d'application des textes dans le secteur de l'économie informelle, i) la persistance du travail des enfants avec un fort taux d'incidence en milieu rural notamment dans l'agriculture, et j) les insuffisances d'appropriation et d'application de la Charte Nationale sur le Dialogue Social par les partenaires sociaux.

¹ Observatoire de l'Emploi et de la Formation : Chômage et Sous-emploi au Bénin, note d'analyse, novembre 2017

Suite à cette analyse, un premier draft du document de PPTD a été préparé sous l'égide du comité tripartite précité et soumis au BIT pour observations préalablement à une pré-validation au cours de l'atelier tenu les 29 et 31 mai 2019. Après la prise en compte des observations et amendements, le projet de PPTD a été soumis au Coordonnateur Résident du système des Nations Unies qui a donné son aval en Avril 2021. Il a par la suite été présenté au mécanisme de contrôle-qualité du BIT avant sa validation et transmission au Gouvernement pour autorisation de sa signature.

A l'issue de ce processus participatif impliquant les mandants tripartites et autres parties prenantes, trois axes stratégiques ont été dégagés comme priorités du PPTD du Bénin :

- Promotion d'emplois décents pour les jeunes, les femmes en milieu rural et péri-urbain ;
- Protection efficace et adéquate pour tous au travail ;
- Promotion des normes nationales et internationales du travail par le dialogue social.

Ces priorités se déclinent en réalisations (résultats), avec, pour chacune d'elles, des produits concourant à son atteinte et les indicateurs de résultat permettant de mesurer le progrès vers l'atteinte des changements souhaités. Des matrices de cadre de résultats, de plan de mise en œuvre et de plan de suivi-évaluation sont jointes au présent document de programme.

Le PPTD a également été adapté aux nouvelles orientations d'alignement au cadre de coopération pour le développement durable du Système des Nations Unies, principal cadre d'intervention des agences dans le pays pour augmenter l'effectivité du PPDT dans le travail conjoint avec autres interventions du SNU.

Le PPTD constitue la contribution spécifique de l'OIT au Plan-cadre des Nations-Unies pour l'Aide au Développement (PNUAD) élaboré pour la période 2019-2023. Le PNUAD constitue le cadre stratégique visant à asseoir et renforcer la coopération au développement entre le système des Nations-Unies et les partenaires nationaux ainsi qu'à assurer la cohérence, l'efficacité et l'efficience des programmes qui en découleront. Se basant sur les principaux défis identifiés, les solutions proposées et les avantages comparatifs du SNU, trois priorités stratégiques ont été retenues par le SNU. Il s'agit de (i) la promotion de la croissance économique inclusive, forte et durable ; (ii) le renforcement du capital humain (iii) la consolidation de la démocratie, de l'Etat de droit et la promotion de la bonne gouvernance.

Ces priorités stratégiques du PNUAD sont alignées sur les piliers de développement du Programme d'actions du Gouvernement (PAG : 2016-2021) qui sont repris dans le Plan National de Développement (2018-2025) ainsi que dans le Programme de Croissance pour le Développement Durable (PC2D) 2018-2021). Elles se sont appuyées sur les études de contextualisation des ODD au Bénin.

Ces priorités découlent également de la vision 2030 des Nations-Unies au Bénin. Aussi, au regard desdites priorités stratégiques, les secteurs potentiels de coopération entre le SNU et le Gouvernement couvriront -ils les trois dimensions de développement (l'économie, le social et l'environnement) ainsi que les questions liées à la gouvernance : i) au niveau de la dimension économique le SNU appuiera le Gouvernement pour la promotion d'une croissance

économique forte, inclusive et durable, ii) au niveau de la dimension sociale, le SNU mettra l'accent sur les questions liées à la santé, l'éducation, l'égalité entre les sexes et la protection sociale, iii) pour ce qui est de la dimension environnementale, les actions des agences du SNU au Bénin seront centrées sur la gestion de l'environnement, la lutte contre les changements climatiques, la résilience et la réduction des crises et catastrophes, iv) au niveau de la gouvernance, les actions du SNU au Bénin se focaliseront sur le renforcement de la gouvernance administrative et politique, la promotion de la sécurité et de la paix, la promotion des droits humains ainsi que les questions liées à la reddition des comptes, la participation citoyenne et à la redevabilité.

Donc les priorités et résultats du PPTD sont une contribution aux trois effets de l'UNDAF 2019-2023, à savoir :

- Effet 1 de l'UNDAF2019-2023 : D'ici à 2024, les populations béninoises, en particulier les plus vulnérables, sont plus résilientes et ont une meilleure qualité de vie par l'accès à un emploi décent, à la sécurité alimentaire et nutritionnelle, à une énergie propre, et par la gestion durable des ressources naturelles, des effets néfastes des changements.
- Effet 2 de l'UNDAF 2019-2023 : D'ici à 2024, les populations notamment les plus vulnérables utilisent davantage les services sociaux de base de qualité caractérisés par une couverture sanitaire universelle, une éducation de base inclusive et complète, une protection contre toutes formes de violences et abus, et un accès équitable et durable à l'eau potable, l'hygiène et l'assainissement de base.
- Effet 3 de l'UNDAF 2019-2023: D'ici à 2023, les populations béninoises jouissent d'un accès équitable et inclusif à des institutions efficaces, transparentes et responsables et à une administration publique moderne.

Le PPTD comporte aussi une contribution de l'OIT au Cadre des Nations Unies pour une réponse socio-économique immédiate à la COVID-19. L'Équipe Pays des Nations Unies s'est dotée d'une feuille de route pour la réponse socioéconomique immédiate à la COVID 19, en appui au plan de réponse du Gouvernement, et en lien avec le Cadre de Coopération (2019- 2023).

2. Progrès vers la réalisation du travail décent et du développement durable

La population béninoise est évaluée à 10 008 749 habitants résidents (RGPH4) et pourrait atteindre 15,5 millions d'habitants d'ici 2030. Elle est constituée à 49% d'hommes et à 51% de femmes. La population active du Bénin est passée de 2 830 876 personnes en 2002 à 3 189 117 personnes en 2013 soit une augmentation de 358 241 actifs représentant un taux d'accroissement annuel moyen de 3%. Deux tiers de la population a moins de 25 ans tandis que les personnes de 25 à 64 ans et celles de plus de 65 ans ne représentent respectivement que 32% et 3% de la population. La structure démographique du pays implique que la main d'œuvre

béninoise est très jeune et qu'il existe une très forte pression sur le marché de l'emploi et sur le système éducatif.

L'évaluation sommaire de la mise en œuvre des ODD révèle que le Bénin a réalisé des progrès contrastés. Dans le pilier population, on note que la proportion de la population vivant dans des ménages ayant accès aux services de base est de 24% en 2018. Le taux net de scolarisation dans le primaire est de 65.% en 2018 avec une baisse d'environ 10% par rapport au niveau observé en 2014. Au niveau de l'enseignement secondaire, le taux net de scolarisation est de 26% environ en 2019 avec moins de 4% des apprenants qui bénéficient d'une formation technique et professionnelle.²

Dans le pilier « prospérité », le Bénin connaît depuis 2016, une croissance économique relativement soutenue qui a atteint 6,7% du PIB en 2018 puis 7,6% du PIB en 2019 grâce aux réformes structurelles de l'économie qui ont été engagées, mais affecté par le COVID 19 (voir ci-dessous). Dans le domaine de l'emploi, le taux de chômage est resté stable à 2,3% entre 2016 et 2018. Cependant, l'emploi informel reste une préoccupation importante avec une progression sensible dans plusieurs secteurs, notamment l'agriculture.³

En ce qui concerne le pilier planète, un effort a été fait dans la gestion des changements climatiques et de leurs répercussions. Quant au pilier paix, une amélioration dans la transparence et l'efficacité des institutions à tous les niveaux a été notée sur la période 2015-2019 avec un indice de perception de la gouvernance relativement constant depuis 2016, autour de 59%.⁴

Bien plus, à l'instar d'autres pays du monde, le Bénin a dû faire face depuis 2020 à la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID 19. Cette crise s'est vite transformée en une crise socioéconomique touchant toutes les couches au niveau de tous les pays du monde, créant ainsi une récession économique caractérisée par la précarité et le chômage, ce qui provoque à son tour une crise humaine sans précédent qui frappe plus durement les personnes les plus pauvres, en particulier les femmes et les enfants. L'analyse de l'impact socioéconomique menée par le SNU au Bénin révèle que la crise de la COVID 19 a mis à rude épreuve la croissance économique, la prestation de services essentiels aux populations les plus vulnérables et compromet l'atteinte des ODD à l'horizon 2030. La croissance économique qui se situe à 6% au cours de trois dernières années, pourrait s'estomper jusqu'à 2% en 2020.⁵

2.1. Emploi des jeunes, des femmes et des personnes handicapées

² Evaluation sommaire de la mise en œuvre des ODD : 2016-2019, pp. 30-31, site internet https://plan.gouv.bj/media/Rapport_Evaluation_Sommaire_ODD.pdf.

³ Idem, p. 33.

⁴ Idem, p. 35.

⁵ Nations Unies Benin, Plan d'action pour une mise en œuvre du cadre des Nations Unies pour une réponse socio-économique immédiate à la COVID19, Juin 2020, p. 20.

Selon les données de l'Enquête Modulaire Intégrée sur les conditions de Vie (EMICoV-2015), le taux de chômage est très faible (seulement 0.7% au sens strict en 2015, et 2,3%, même en intégrant les chômeurs découragés).

Le taux de sous-emploi est 67,2% en 2015. Le taux de sous-emploi visible est de 35% en 2015 dont 43% observé dans l'agriculture. Par contre l'ampleur du sous-emploi invisible est de 62% en 2015. L'auto emploi (95% des actifs) en 2015 domine le salariat. Le principal défi réside dans le sous-emploi. Le problème du sous-emploi affecte toutes les catégories de la population, mais principalement les jeunes, les femmes et les populations vivants en zone rurale.

La population active représente en 2015, 68,0% de la population totale. Elle est faiblement qualifiée avec 56,0% des actifs non scolarisés en 2015 en dépit du taux de scolarisation élevé chez les jeunes. De plus la population active est caractérisée par des taux d'activité avoisinant 67,6% en 2015. Les jeunes représentent 66% de la population active béninoise et sont les plus touchés par le chômage, le sous-emploi et la précarité.

Le secteur formel occupe 7% de la population active et près de 93% des emplois se retrouvent dans le secteur informel. La productivité agricole est particulièrement faible et la non diversification des revenus du travail est rendu impossible par le faible développement des activités non agricoles.

Les emplois créés sont des emplois précaires et vulnérables du fait de la prépondérance du secteur informel. La faible capacité d'absorption du secteur formel induit une prépondérance du secteur informel qui est une source d'accroissement du sous-emploi.

2.1.1. Emploi des jeunes

Selon les informations contenues dans le Plan Sectoriel de l'Education (PSE) Post 2015 (2018-2030), l'offre publique en ce qui concerne la formation technique et professionnelle est concentrée dans les filières industrielles (35%) et agricoles (38%). Les filières non scientifiques dominent la formation dans l'enseignement supérieur (52% pour les sciences sociales, le commerce et le droit, 17% pour les lettres et arts et 16% pour les sciences).

L'Education et Formation Technique et Professionnelle (EFTP) est une priorité pour le gouvernement, mais elle est vue comme inadaptée aux besoins du marché de travail et aux aspirations des jeunes, qui choisissent poursuivre ses études dans l'enseignement général. Compte tenu de son étroitesse, la formation technique et professionnelle ne parvient toujours pas à former suffisamment de techniciens au niveau de l'enseignement secondaire pour répondre aux objectifs de développement du pays.

Le privé contribue à la dynamique du secteur de la formation technique et professionnelle (mais à des degrés divers) à hauteur de 33% (PSE post 2015). Parallèlement aux ordres d'enseignement, plusieurs ministères (Fonction publique, agriculture, élevage et pêche...) gèrent des initiatives, des centres et des agences de formation, de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi des jeunes. Cette organisation administrative de l'offre éducative qui déborde les trois ministères traditionnellement reconnus comme les composantes

du secteur de l'éducation suppose une action volontariste de coordination intra sectorielle (entre les trois ministères qui composent le secteur) et intersectorielle pour assurer la synergie avec les actions menées par les autres ministères.

Particulièrement pour ce qui concerne le secteur informel, le niveau de formation des acteurs est relativement bas, corrélativement au taux d'analphabétisme des adultes ainsi qu'à la faiblesse et l'insuffisance du dispositif de formation professionnelle qui devrait être orienté vers les besoins spécifiques des bénéficiaires, pour leur permettre de maîtriser de nouvelles technologies de production afin d'améliorer la qualité de leurs produits et leur productivité. Avec le soutien de partenaires techniques et financiers, le Bénin s'est engagé dans le processus de structuration, d'auto-organisation et de certification des compétences.

2.1.2. Emploi des femmes

De l'Enquête Modulaire Intégrée sur les conditions de Vie des Ménages (EMICoV-2015) au Bénin, il ressort que la main d'œuvre féminine est faible et représente autour de 1.504.881 soit 47,1% de la main d'œuvre disponible. Cette proportion est plus élevée en milieu urbain (47,2%) qu'en milieu rural, chez les jeunes (51,5%) que chez les adultes (42,8%).

Les femmes ayant de bas salaires sont celles gagnant moins de deux tiers (2/3) du salaire horaire médian. Dans l'ensemble, près de la moitié (49%) des femmes gagnent de bas salaires contre 25% chez les hommes.

L'activité des femmes est concentrée en milieu rural, dans les travaux non rémunérés et le secteur informel. Ces femmes sont confrontées aux difficultés d'encadrement, d'absence de garanties, d'accès à la terre et aux financements appropriés. La présence des femmes dans la fonction publique est passée de 26,6% à 18,6% entre 2006 et 2011.

Plusieurs facteurs, en particulier, jouent un rôle négatif dans les fortes inégalités entre hommes et femmes. En effet, le faible niveau d'instruction des femmes est l'une des causes majeures de leur position défavorable. Plus de 78% des femmes sont analphabètes contre 44% des hommes. A cela s'ajoutent les pesanteurs sociologiques qui constituent de véritables freins limitant l'accès des femmes à l'éducation, à la formation, aux biens de production. Aussi, se retrouvent-elles minoritaires dans les secteurs à haut revenu, notamment l'économie moderne.

Dans le domaine de la violence et du harcèlement en milieu du travail et basé sur le genre, la situation reste préoccupante. Près de la moitié des femmes chef d'unités économiques ont reconnu qu'elles ont été confrontées à des agressions verbales dans l'exercice de leurs activités. C'est donc le principal problème que rencontrent les femmes en matière d'atteinte à l'intégrité physique ou morale.

Par ailleurs, le contexte de la COVID 19 pourrait accroître le risque de violence domestique dans la mesure où les mesures de contrôle de la COVID 19 qui ne prennent pas en compte les besoins et les vulnérabilités spécifiques des femmes et des filles.⁶

Quant au harcèlement sexuel, il est une réalité vécue par les femmes sur leur milieu de travail. C'est un phénomène urbain (5,4% contre 3,1% en milieu rural)⁷. Selon les résultats de l'enquête EMICoV-2015, le harcèlement sexuel augmente avec le niveau d'instruction. Au-delà de ce constat il se pose la question de savoir si la tendance observée n'est pas liée à un problème de sensibilisation. En effet, plus la femme a un niveau d'étude élevé, plus elle pourrait avoir tendance à être mieux sensibilisées sur ses droits et donc à mieux apprécier les cas de harcèlement sexuel. Du point de vue du secteur d'activité, c'est dans le commerce et la restauration que les femmes sont plus victimes de harcèlement sexuel⁸.

Des actions de sensibilisation et de développement des capacités de veille sur les droits des femmes sont à mener, en vue de promouvoir leur autonomisation et la promotion de l'égalité entre les sexes. De même, il est important de renforcer des mesures d'accès aux ressources économiques et de développer des services de prévention et de protection contre les violences faites aux femmes.

2.1.3. Les personnes handicapées

Selon le recensement général de la population et de l'habitation (RGPH4) de 2013, 1,7% de la population béninoise dont 1,8 en milieu urbain et 1.6 en milieu rural est handicapée. Les trois principaux handicaps recensés sont : (i) la malvoyance (32,5%) ; (ii) la paralysie des membres inférieurs (11,3%) et (iii) la cécité (4,8%). Elles sont en majorité analphabètes. Seules 28,4% d'entre elles savent lire, écrire en langues nationales contre un taux national d'alphabétisation de 53,1% pour les personnes âgées de 15 ans et plus.

Parmi les personnes handicapées, 19,2% ont le niveau primaire, 8,2% le niveau secondaire et 0,8% le niveau supérieur (PNPIPH). Les personnes handicapées sont parmi les plus vulnérables en milieu de travail, étant souvent stigmatisées, et subissant des discriminations et autres barrières tant dans l'accès à l'emploi que dans les relations de travail. Or, selon les dispositions de l'article 31 du Code du travail « les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi. » Lors des recrutements, à compétences égales les employeurs préfèrent les personnes valides aux personnes handicapées. Les personnes handicapées sont obligées de s'installer à leur propre compte. Les personnes handicapées actives sont à plus de 71,7% des indépendants (PNPIPH).

2.2. Institutions de Protection des travailleurs

⁶ Nations Unies Benin, Plan d'action pour une mise en œuvre du cadre des Nations Unies pour une réponse socio-économique immédiate à la COVID-19, Op. Cit., p. 20

⁷ Observatoire de l'Emploi et de la Formation : Note d'analyse, Situation de la Femme sur le Marché du Travail au Bénin, décembre 2017, page 41

⁸ Observatoire de l'Emploi et de la Formation : Note d'analyse, Situation de la Femme sur le Marché du Travail au Bénin, décembre 2017, page 41

2.2.1 Le système contributif de protection sociale

La protection sociale contributive développée par l'Etat demeure très limitée et accessible à une infime minorité estimée à 6,4% de la population économiquement active qui ont adhéré aux deux régimes de sécurité sociale destinés aux travailleurs du secteur formel (Fonds national de retraite du Bénin – FNRB et Caisse nationale de sécurité sociale – CNSS). Pour ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle, le Gouvernement a mis en place la mutuelle de sécurité sociale remplacée par la Caisse Mutuelle de Prévoyance Sociale (CMPS) par décret 2013-135 du 20 mars 2013 qui offre des prestations (Assurance maladie et assurance retraite) au profit des travailleurs de l'économie informelle sur toute l'étendue du territoire. Dans l'ensemble, seulement 8,4% de la population est couverte actuellement par l'assurance maladie : 5,6 % par le FNRB, 1,9 % par les mutuelles de santé et 0,9 % par l'assurance privée.

En ce qui concerne la retraite, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) offre une couverture de retraite obligatoire aux travailleurs formels du secteur privé en contrepartie de cotisations de 20% à la charge conjointe de l'employeur et de l'employé. En 2016, 287.757 employés ont cotisé à la CNSS tandis que 20.920 ont perçu une pension de vieillesse.

Le Fonds National de Retraite du Bénin fournit une couverture obligatoire de retraite aux fonctionnaires, ainsi qu'aux agents contractuels de l'État graduellement transférés du CNSS depuis 2016. Le FNRB couvre actuellement 6,8% des personnes âgées de plus de 60 ans au Bénin pour une dépense totale de 1% du PIB.

La Caisse Mutuelle de Prévoyance Sociale (CMPS) offre des prestations de retraite volontaires aux travailleurs du secteur informel. La CMPS compte 25.000 participants actifs et inactifs et donne droit à une pension à l'âge de 60 ans à ceux ayant contribué de manière régulière (contribution allant de 2.000 à 50.000 FCFA) pour un minimum de 15 ans. Pour autant, un seul assuré a pu bénéficier d'une pension de la CMPS depuis sa création en 1999. La perte de données concernant les cotisations perçues avant 2014, est une des raisons pour lesquelles peu de cotisants sont éligibles.

Par ailleurs, l'évolution haussière du nombre de cas confirmés à la COVID 19 au Bénin devrait exercer une pression sur la qualité des soins de santé. En effet, la pandémie de la COVID 19 survient dans un contexte de fragilité du système de santé en termes de qualité et de quantité des services clés.

2.2.2. La sécurité et la santé au travail

Le nombre total d'accidents du travail enregistré sur la période 2013-2017 au niveau des entreprises du secteur privé formel est de 4020 avec une moyenne de 804 accidents du travail par an. Le nombre le plus élevé a été enregistré en 2014 avec 1045 cas d'accidents. Les branches d'activités telles que les activités de fabrication, la réparation des véhicules, les transports, entreposage et communication, les autres activités de services collectifs sociaux et personnels ont connu plus d'accidents de travail sur la période.

La fréquence et le nombre des accidents de travail ont pour cause essentielle l'insuffisance des contrôles. En effet, les inspecteurs du travail ne sont pas spécialisés en sécurité et santé au travail et même pour mettre en œuvre le peu qu'ils maîtrisent, ils n'ont pas de moyens pour effectuer régulièrement les visites d'inspection. A cela s'ajoute l'absence de coordination et de manque de synergie d'actions des services de prévention (interventions des services d'inspection du travail et du service de prévention des risques professionnels de la CNSS). La conséquence, c'est le défaut de mutualisation des moyens pour plus d'efficacité dans les interventions. La plupart des employeurs et des travailleurs sont très peu avisés des notions de risque professionnel et des dispositions de prévention à prendre. Aussi assiste-t-on à des comportements à risque et à la sous-déclaration des accidents.

Les entreprises de l'économie informelle urbaine et celles du secteur agricole rencontrent également de problèmes en matière de sécurité et de santé au travail. Les travailleurs n'ont souvent pas connaissance des risques auxquels ils sont exposés et par conséquent sont victimes des accidents et des maladies liées à leurs activités professionnelles alors qu'aucune disposition de prise en charge n'est instituée pour ces travailleurs. Les défis à relever concernent (i) l'extension de la sécurité et la santé au travail aux travailleurs des entreprises de l'économie informelle urbaine et celles du secteur agricole, (ii) le renforcement des capacités des inspecteurs du travail en sécurité et santé au travail, (iii) le renforcement des services d'inspection du travail en moyens humains, matériels et financiers, (iv) la mise en place d'un système de coopération entre les services d'inspection du travail et les autres services chargés de la prévention des risques professionnels. A ces défis, s'ajoutent les risques induits par la COVID 19 dont les mesures de lutte ont fortement affecté les petites entreprises et les travailleurs informels.

2.3. Institutions du marché du travail, normes et dialogue social

2.3.1. Normes du Travail

Le Bénin a ratifié trente-deux (32) conventions internationales de travail sur les 189 adoptées par l'OIT dont la convention 102 sur la sécurité sociale ratifiée en février 2019, dans le cadre des activités du centenaire de l'OIT. Parmi les conventions ratifiées, on note les huit (08) conventions fondamentales, les conventions de gouvernance comme la convention 81 sur l'inspection du travail, la convention 144 sur les consultations tripartites, la convention 150 sur l'administration du travail.

Le déficit enregistré en ce qui concerne la non ratification des conventions porte entre autres sur les conventions de gouvernance telles que la 122 sur l'emploi, 129 sur l'inspection dans l'agriculture et les conventions sur la sécurité et santé au travail comme la Convention 155 sur la sécurité et santé au travail et la 187 sur le cadre promotionnel de sécurité et santé au travail.

La révision du code du travail dont le processus a commencé et se poursuit, prend en compte les préoccupations relatives au relèvement de l'âge minimum général d'admission à l'emploi ou au travail. Les dispositions relatives à l'enregistrement des organisations syndicales seront

amendées pour être conformes à la convention 87. D'autres textes nationaux visés par la commission d'experts, seront également amendés pour leur conformité aux normes ratifiées.

Sur le plan des normes nationales, il faut noter que le Bénin dispose d'une loi portant code du travail institué par la loi 98-004 du 27 janvier 1998 assorti d'une convention collective générale de travail. Des textes d'application de ce code du travail ont été largement pris. A l'épreuve du temps, le code du travail a révélé des insuffisances qui ne favorisent pas la promotion de l'emploi ni ne s'adaptent au rythme d'évolution du marché de travail. Il s'ensuit que la réforme de ce code a été amorcée depuis quelques années mais peine à aboutir. Dans ce contexte la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin est adoptée. Cette loi suscite bien de polémiques sur le terrain et est jugée comme une loi qui précarise l'emploi par les organisations syndicales de travailleurs.

Par ailleurs, le contrôle de la mise en œuvre des normes dans les entreprises est tributaire des moyens très limités des services d'inspection tant du point de vue technique que logistique ce qui pose le problème d'effectivité des normes en milieu de travail en particulier dans les unités du secteur informel.

2.3.2. Travail des enfants

Les enfants apparaissent comme les principales victimes du non-respect des normes qui régulent les interactions autour du travail. L'analyse des profils effectuée dans divers documents (RGPH, EDSB) indique que les enfants qui travaillent au Bénin sont soit des enfants non scolarisés, soit des enfants déscolarisés.

Selon la destination des ressources qu'ils mobilisent par leurs efforts, on distingue les enfants qui travaillent pour leur propre compte, de ceux qui travaillent pour autrui (plus nombreux), mais dans des conditions difficiles et inacceptables. Ces conditions de travail sont le plus souvent éprouvantes aussi bien physiquement que psychologiquement. La pénibilité du travail est souvent en corrélation avec les mauvais traitements de la part de l'employeur.

Les visites d'inspection effectuées dans les ateliers et centres d'apprentissage dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants ont permis de relever entre autres : (i) l'admission en apprentissage des enfants de moins de 14 ans dans les ateliers, en violation des dispositions de l'article 66 de la loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin ; (ii) la précarité des conditions de travail des enfants ; (iii) la non-rémunération des apprentis, au mépris des dispositions du décret 2008-423 du 28 juillet 2008 portant conditions de fond, effets et mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage ; (iv) l'accomplissement de tâches n'entrant pas dans le cadre de leur apprentissage ; (v) le châtement corporel sur les apprentis à la moindre peccadille.

Les données existantes montrent que le travail des enfants est prépondérant, en particulier dans le secteur informel. De 34% en 2008 (Enquête nationale sur le travail des enfants -ENTE) le taux national est passé à 52,5% en 2014 (Enquête par grappes à indicateurs multiples -MICS).

Le secteur agricole vient en tête de peloton avec plus de 60%, ensuite le secteur des services (marchés, bars/restaurants) pour 30% environ.

Les faiblesses constatées dans la lutte contre le travail des enfants sont : (i) le manque de moyens pour la prise en charge des enfants retirés ; (ii) la faible répression des auteurs ; (iii) la faible dénonciation; (iv) le non-fonctionnement du Système de Suivi du Travail des Enfants (SSTEB).

2.3.3. Dialogue social

La signature de la Charte Nationale du Dialogue Social par les Confédérations et Centrales Syndicales, le Conseil National du Patronat, et le Gouvernement le 30 août 2016 et l'installation des membres titulaires et suppléants du Conseil National du Dialogue Social (CNDS) le 04 août 2017, ont comblé un vide institutionnel en matière de dialogue social en République du Bénin. Les institutions de dialogue social qui collaborent avec le CNDS sont entre autres le Conseil National du Travail, le Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique, la Commission Nationale de Santé et Sécurité au Travail, la Commission Nationale Permanente de Concertation et de Négociations Collectives Gouvernement/Centrales et Confédérations Syndicales. Le CNDS dispose d'un plan stratégique triennal 2019-2021.

Malgré l'existence de ces organes, le climat social n'est pas apaisé. Selon le rapport des statistiques du travail-2018- de la Direction Générale du Travail, en 2017 les mouvements de grève ont été observés dans huit (08) secteurs d'activités (Administration des finances, agriculture, élevage et pêche, éducation, justice, santé, infrastructure et transport, travail et fonction publique, télécommunication). Au niveau de l'ensemble de ces secteurs, cinquante-trois (53) motions de grève ont été enregistrées dont plus de la moitié (54,71%) dans les secteurs de l'éducation et de la santé. En 2018, des contestations ont été observées de la part des centrales et confédérations syndicales pour exiger leur implication dans les réformes socioéconomiques entreprises au niveau de l'Etat conformément à l'article 6 de la Charte Nationale sur le Dialogue Social.

Au niveau des entreprises privées et semi-publiques le rapport sur l'état du dialogue social 2018 produit par le CNDS indique qu'à l'échelon central que départemental, trois mille neuf cent quatre-vingt-cinq (3.985) plaintes pour conflits individuels de travail ont été enregistrées. Le règlement de ces litiges a abouti à (i) mille quatre cent quatre-vingt (1.480) procès-verbaux d'entente entre les parties, (ii) deux mille quatre cent un (2.401) procès-verbaux de non conciliation, (iii) cent quatre (104) plaintes abandonnées par les auteurs. Par ailleurs, la perception que les employeurs ont du syndicalisme, compte tenu des tensions sociales à la fonction publique, ne favorise pas l'instauration du dialogue social. En effet, certains considèrent le syndicat comme élément perturbateur et de blocage des activités, ce qui conforte la tendance au musèlement où à la fragilisation des instances représentatives des travailleurs quand elles existent.

En 2001 et 2006 les élections professionnelles ont été organisées au plan national mettant en compétition les Centrales et Confédération Syndicales. La troisième édition n'a pu être organisée, le gouvernement et les syndicats se rejettent la responsabilité de la non organisation desdites élections

2.4.Capacités des mandants

A l'instar du PNUAD (2019-2023), la mise en œuvre du PPTD requiert que le Bénin continue de jouir (i) d'une situation politique et sociale apaisée, (ii) d'une volonté politique affirmée pour la conduite des différentes réformes structurelles et sectorielles engagées par le Gouvernement

De manière spécifique, il ressort de l'évaluation des capacités des mandants qu'ils ont besoin d'être renforcés dans les domaines tels que la planification et la gestion axée sur les résultats ; les statistiques du travail, le suivi/évaluation, l'intégration du travail décent dans les politiques et programmes, la mobilisation des ressources, les techniques de négociation collective , et la gestion des conflits de travail.

3. PRIORITES ET RESULTATS DU PROGRAMME-PAYS

La formulation du PPTD Bénin pour le nouveau cycle s'est appuyé sur les leçons tirées de la revue du précédent PPTD couvrant la période 2010-2015 :

(i) Sur le plan de l'appropriation nationale, le comité de suivi créé par décret n° 2013-52 du 11 février 2013 n'a pas pu se mettre en place en raison du fait que les mandants employeurs et travailleurs ont contesté leur position au sein dudit comité. A l'analyse de la composition du comité, on constate que le gouvernement a une représentation de plus de 52% avec 100% à la présidence. Les mandants travailleurs et employeurs n'ont pas approuvé cette répartition des rôles au sein du Comité. Cette situation a bloqué l'appropriation du PPTD.

(ii) L'absence d'une instance et d'un plan de suivi du PPTD 2010-2015 n'a pas permis d'assurer une traçabilité des ressources nécessaires ou utilisées. Il n'a bénéficié ni d'un suivi adéquat au niveau des mandants, ni d'un rapportage régulier selon les échéances prévues.

(iii) Le PPTD 2010-2015 était resté méconnu d'un grand nombre d'acteurs concernés par sa mise en œuvre faute d'une stratégie de communication adaptée.

Le nouveau PPTD prévoit des dispositions pour palier à ces insuffisances constatées. Ses priorités sont définies à partir des principaux défis identifiés par les acteurs sur la base de l'analyse diagnostique du contexte national. Ces principaux défis portent sur :

- la résorption du chômage et du sous-emploi ;
- la transition des entreprises de l'économie informelle vers l'économie formelle ;

- le renforcement des capacités d'intervention de l'administration du travail dans les entreprises y compris les très petites et moyennes entreprises et celles de l'économie informelle ;
- le renforcement de la couverture sociale au profit de toutes les catégories de travailleurs ;
- le renforcement du cadre normatif ;
- le renforcement des capacités de l'administration du travail et des partenaires sociaux pour une meilleure gouvernance en matière du dialogue social.

Les priorités du PPTD correspondent aux domaines dans lesquels le BIT et le SNU en général ont un avantage comparatif, à savoir les capacités en appui-conseil, le plaidoyer, le renforcement de capacités et des compétences nationales, et l'appui à la mobilisation de ressources. Dans ce cadre, l'OIT a une autorité en matière de normes du travail. Elle se caractérise par le tripartisme et ses liens avec les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs. Son action relève de ses principales responsabilités en matière de: collecte et analyse de données sur l'emploi des jeunes, aux niveaux national et régional; analyse des impacts des politiques sur l'emploi; des conseils techniques sur la formulation et la mise en œuvre des politiques et programmes du marché du travail et de l'emploi des jeunes; politiques, programmes et développement des capacités en matière de développement des compétences; l'esprit d'entreprise et le travail indépendant. L'OIT a fait ses preuves pour fournir des produits de manière économique et efficace afin de garantir que les produits sont effectivement traduits en résultats et en impacts sur les bénéficiaires. L'un des effets durables de l'approche et des partenariats de l'OIT est de mettre en place les mécanismes et les institutions du dialogue social et du tripartisme: en particulier, dans le cas des compétences numériques, améliorer le partenariat actif des prestataires de formation et des employeurs, avec le soutien du gouvernement, pour garantir que les jeunes soient formés aux compétences pertinentes.

Les priorités du PPTD sont alignées aux effets du PND, aux cibles des ODD aux effets et produits du cadre de coopération (UNDAF) du système des Nations Unies, au programme de travail de l'OIT pour 2022-2023. Cet alignement est reflété dans la matrice des résultats en annexe.

Le PPTD est également inspiré des orientations de la Déclaration du Centenaire de l'OIT qui préconise une approche centrée sur l'humain de l'avenir du travail. Il met un accent particulier sur le renforcement des capacités des mandants, la réalisation des normes internationales du travail, et l'égalité de genre, qui sont des dimensions centrales au cœur de la Déclaration du centenaire.

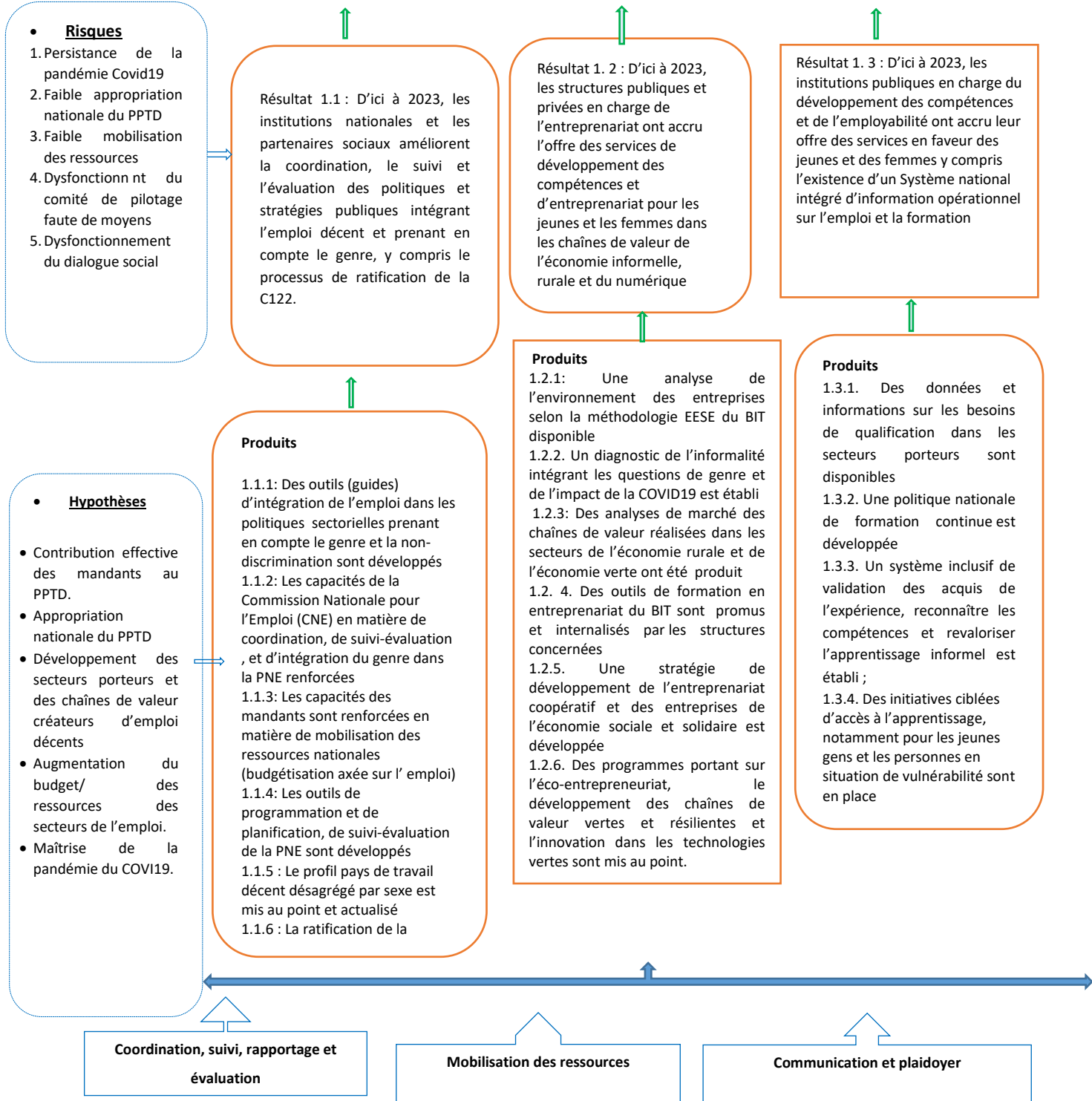
Se basant sur les principaux défis identifiés, les solutions proposées et les avantages comparatifs du SNU en général et du BIT, en particulier, trois priorités stratégiques ont été retenues pour ce PPTD. Il s'agit de :

- Priorité 1 : « Promotion d'emplois décents pour les jeunes et les femmes en milieu rural et péri-urbain » ;
- Priorité 2 : « Protection efficace et adéquate pour tous au travail » ;

- Priorité 3 : « Promotion des normes nationales et internationales du travail par le dialogue social ».

3.1 Résultats liés à la priorité 1 : « Promotion d’emplois décents pour les jeunes et les femmes en milieu rural et péri-urbain »

Priorité 1: Promotion d’emplois décents pour les jeunes et les femmes en milieu rural et péri-urbain



Résultat 1.1 : D'ici à 2024, les institutions nationales et les partenaires sociaux améliorent la coordination, le suivi et l'évaluation des politiques et stratégies publiques intégrant l'emploi décent et prenant en compte le genre , y compris le processus de ratification de la C122.

Les mandants s'engagent d'ici à la fin de la période de mise en œuvre du PPTD à contribuer à la réalisation du Résultat 1.1 notamment en améliorant la coordination, le suivi et l'évaluation des politiques et stratégies publiques intégrant l'emploi décent et prenant en compte le genre. Au regard des défis identifiés, les actions porteront sur (i) des outils (guides) d'intégration de l'emploi dans les politiques sectorielles prenant en compte le genre et la non-discrimination sont développés ; (ii) les capacités de la Commission Nationale pour l'Emploi (CNE) en matière de coordination, de suivi-évaluation , et d'intégration du genre dans la PNE renforcées ; (iii) les capacités des mandants sont renforcées en matière de mobilisation des ressources nationales (budgétisation axée sur l' emploi) ; (iv) les outils de programmation et de planification, de suivi-évaluation de la PNE sont développés ; (v) le profil pays de travail décent désagrégé par sexe est mis au point et actualisé ; (vi) la ratification de la convention C. 122 est promue.

Aussi, le pays devra mettre en place des politiques publiques intégrées, des politiques macroéconomiques, commerciales, sectorielles, industrielles et des politiques cohérentes du marché du travail ayant pour objectif central une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Cela va nécessiter de la part des mandants tripartites, œuvrant en synergie avec les Ministères en charge de l'emploi et de la planification du développement, une action transformatrice consistant à:

- Renforcer le cadre de planification, la mise en œuvre, et le suivi /évaluation des politiques, stratégies et programmes de création d'emplois pour les jeunes et les femmes ;
- Appuyer l'amélioration du cadre politique et stratégique de l'emploi conformément à la convention et la recommandation (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation (no 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 ;
- Renforcer les services publics de l'emploi pour les rendre plus performants ;
- Disposer des capacités pour l'intégration de l'emploi dans les politiques macroéconomiques, commerciales, sectorielles, industrielles, tenant compte du genre
- Assurer la promotion du dialogue social sur les politiques sectorielles en rapport avec l'emploi
- Soutenir la mobilisation de ressources en faveur des projets d'investissement visant la création d'emplois décents et durables ;
- Renforcer la production d'informations désagrégées par sexe sur le marché du travail pour le suivi-évaluation de l'efficacité des politiques et programmes.

Par ailleurs, il conviendra de renforcer la cohérence des politiques entre les ministères sectoriels, les organismes nationaux compétents, et les partenaires techniques et financiers des secteurs créateurs d'emploi.

Ces actions contribueront au produit 3.4 de l'UNDAF « Les institutions aux niveaux national et local ont des capacités techniques, opérationnelles et financières accrues pour conduire les processus de planification de programmation, de budgétisation, de suivi et d'évaluation des politiques et stratégies publiques intégrant l'Agenda 2030 et ses ODD ».

Elles concourent à la concrétisation de l'engagement (d) de la Déclaration d'Abidjan de décembre 2019 visant à promouvoir une croissance et un développement économiques, inclusifs et durables, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous, en favorisant la promotion de la transformation structurelle.

Lesdites actions contribuent au résultat 3 du programme de travail de l'OIT pour le biennium 2022-2023 intitulé « des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous ».

Résultat 1.2 : D'ici à 2024, les structures publiques et privées en charge de l'entrepreneuriat ont accru l'offre des services de développement des compétences et d'entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes dans les chaînes de valeur de l'économie informelle, rurale et du numérique

Les structures publiques et privées en charge de l'entrepreneuriat auront accru l'offre des services de développement des compétences et d'entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes dans les chaînes de valeur de l'économie informelle, rurale et du numérique dans la mesure où (i) une analyse de l'environnement des entreprises selon la méthodologie EESE du BIT est disponible ; (ii) un diagnostic de l'informalité intégrant les questions de genre et de l'impact de la COVID19 est établi ; (iii) des analyses de marché des chaînes de valeur réalisées dans les secteurs de l'économie rurale et de l'économie verte ; (iv) des outils de formation en entrepreneuriat du BIT sont promus et internalisés ; (v) une stratégie de développement de l'entrepreneuriat coopératif et des entreprises de l'économie sociale et solidaire est développée ; (vi) des programmes portant sur l'éco-entrepreneuriat, le développement des chaînes de valeur vertes et résilientes et l'innovation dans les technologies vertes sont mis au point.

A cet effet, le BIT appuiera la mise en place d'un écosystème de compétences entrepreneuriales, appuiera aussi bien l'offre des services, en renforçant les services publics et privés en charge du développement de l'entrepreneuriat, que la demande des services, en favorisant l'accès des jeunes et des femmes aux dits services et soutiendra des actions catalytiques à mener tendront à :

- Appuyer la création d'un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables
- Promouvoir la transition des entreprises informelles vers le formel, suivant les orientations de la Recommandation 204
- Appuyer le développement des capacités des services concernés au moyen des approches et outils du BIT en matière d'entrepreneuriat
- Mener des analyses des marchés dans les chaînes de valeur de l'économie rurale,
- Promouvoir l'entrepreneuriat dans l'économie circulaire et les emplois verts

- Appuyer la formulation des projets d'appui à l'innovation et à l'entrepreneuriat féminin et des jeunes, et des personnes vulnérables
- Promouvoir le dialogue social et la participation des partenaires sociaux.

Moyennant ces interventions, le PPTD contribuera au produit 1.1. de l'UNDAF : « Les institutions publiques en charge de l'emploi, le secteur privé et les organisations de la société civile, ont des capacités techniques, opérationnelles et financières accrues pour offrir aux personnes en situation de sous-emploi, notamment les jeunes et les femmes, des facilités d'installation et des financements adaptés pour l'emploi et l'entrepreneuriat ».

Les interventions susvisées concourent à la concrétisation de l'engagement (d) de la Déclaration d'Abidjan de décembre 2019 visant à promouvoir une croissance et un développement économiques, inclusifs et durables, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous, en améliorant l'environnement pour des entreprises durables, notamment les petites et moyennes entreprises, et en promouvant les coopératives et l'économie sociale et solidaire.

Lesdites actions contribuent au résultat 4 du programme de travail de l'OIT pour le biennium 2022-2023 intitulé « des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent ».

Résultat 1. 3 : D'ici à 2024, les institutions publiques en charge du développement des compétences et de l'employabilité ont accru leur offre des services en faveur des jeunes et des femmes.

Les institutions publiques en charge du développement des compétences et de l'employabilité auront accru leur offre des services en faveur des jeunes et des femmes étant donné que (i) des données et informations sur les besoins de qualification dans les secteurs porteurs sont disponibles ; (ii) une politique nationale de formation continue est développée ; (iii) un système inclusif de validation des acquis de l'expérience, reconnaître les compétences et revaloriser l'apprentissage informel est établi ; (iv) des initiatives ciblées d'accès à l'apprentissage, notamment pour les jeunes gens et les personnes en situation de vulnérabilité sont en place.

Les actions stratégiques à entreprendre porteront sur (i) la mise en place d'un système de compétences basée sur la convention (n° 142) sur le développement des ressources humaines, 1975, et de la recommandation (no 195) sur le développement des ressources humaines: éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie, 2004 ; (ii) l'amélioration de l'efficacité du système d'apprentissage tout au long de la vie et à concevoir et proposer des options d'apprentissage modulables qui répondent aux besoins évolutifs du marché du travail ; (iii) la mise en place des services adaptés, intégrant le genre, et accessibles d'orientation professionnelle et de mise en relation de l'offre et de la demande de manière à faciliter la transition de l'école au monde du travail ; (iv) la mise en œuvre des mesures qui confortent les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, en particulier l'apprentissage de qualité ; (v) la promotion du dialogue social et de la pleine participation des partenaires sociaux aux questions de formation professionnelle.

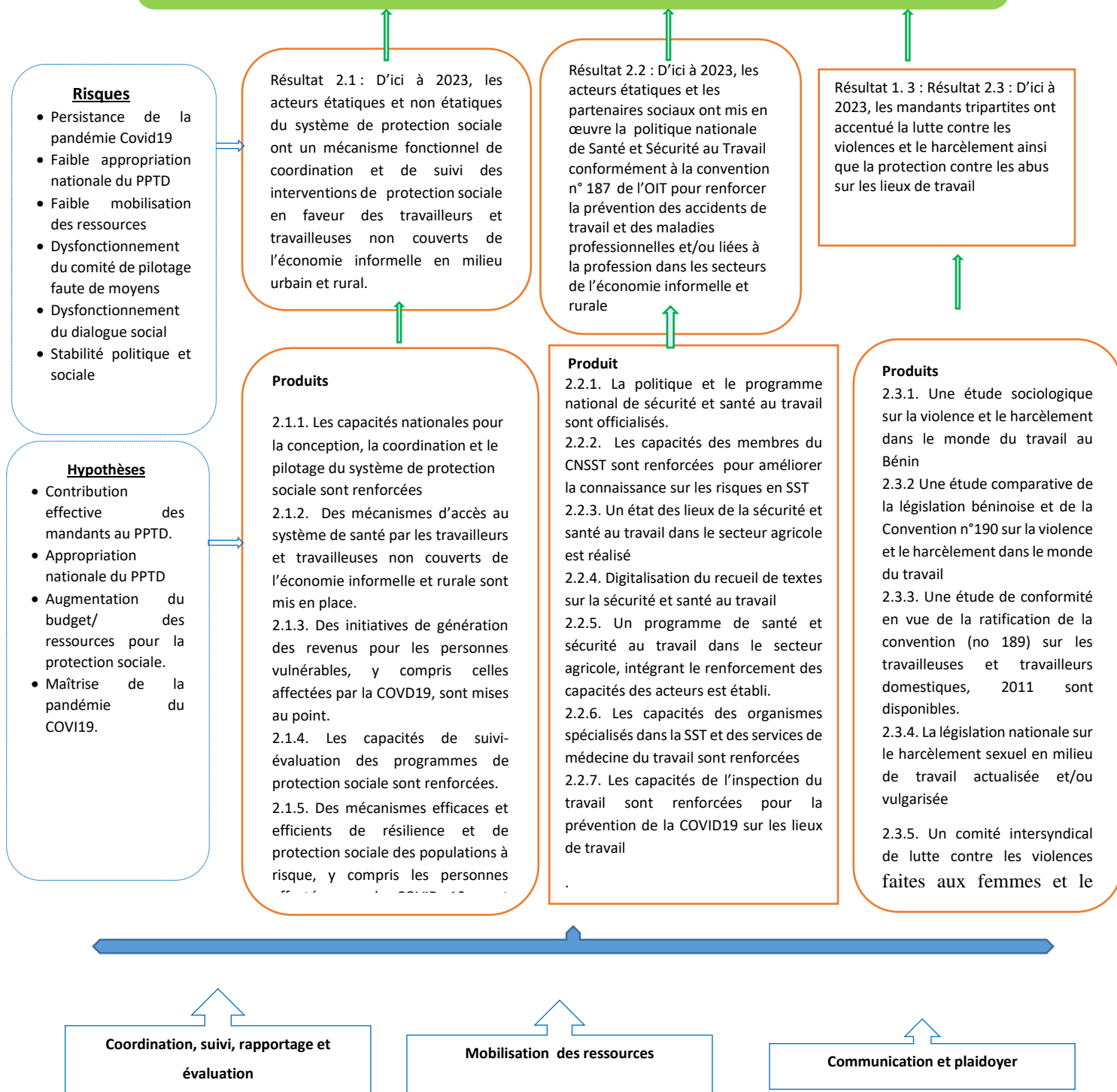
Ces actions contribueront **au produit 1.1. de l'UNDAF** : « Les institutions publiques en charge de l'emploi, le secteur privé et les organisations de la société civile, ont des capacités techniques, opérationnelles et financières accrues pour offrir aux personnes en situation de sous-emploi, notamment les jeunes et les femmes, des facilités d'installation et des financements adaptés pour l'emploi et l'entrepreneuriat ».

Ces actions concourent à la concrétisation de l'engagement (b) de la Déclaration d'Abidjan de décembre 2019 visant à renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation, en investissant dans le capital humain, et, à cette fin, en renforçant la qualification, l'actualisation et l'amélioration des compétences ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, en vue de tirer parti de la technologie et des nouveaux types d'emplois qu'elle contribue à créer.

Lesdites actions contribuent également au résultat 5 du programme de travail de l'OIT pour le biennium 2022-2023 intitulé « des compétences et un apprentissage tout au long de la vie afin de faciliter l'accès au marché du travail et les transitions professionnelles ».

3.2 Résultats liés à la priorité 2 « Protection efficace et adéquate pour tous au travail »

Priorité 2: Protection efficace et adéquate pour tous au travail



Résultat 2.1 : D'ici à 2024, les acteurs étatiques et non étatiques du système de protection sociale ont un mécanisme fonctionnel de coordination et de suivi des interventions de protection sociale en faveur des travailleurs et travailleuses non couverts de l'économie informelle en milieu urbain et rural.

Les acteurs étatiques et non étatiques du système de protection sociale auront étendu des prestations de protection sociale aux travailleurs et travailleuses non couverts de l'économie informelle en milieu urbain et rural, dans la mesure où (i) les capacités nationales pour la conception, la coordination et le pilotage du système de protection sociale sont renforcées ; (ii) des mécanismes d'accès au système de santé par les travailleurs et travailleuses non couverts de l'économie informelle et rurale sont mis en place ; (iii) des initiatives de génération des revenus pour les personnes vulnérables, y compris celles affectées par la COVID19, sont mises au point ; (iv) les capacités de suivi-évaluation des programmes de protection sociale sont renforcées ; (v) des mécanismes efficaces et efficients de résilience et de protection sociale des populations à risque, y compris les personnes affectées par la COVID 19, sont établis.

Les actions stratégiques à entreprendre seront guidées par la convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ratifiée par le Bénin et tendront à :

- Appuyer le dialogue et le plaidoyer pour l'extension de la protection avec l'implication des partenaires sociaux ;
- Apporter des conseils pour la mise en place et l'extension des régimes (contributifs et non contributifs) qui protègent les personnes contre les risques du cycle de vie ;
- Promouvoir la transition des travailleurs de l'informel vers l'économie formelle pour une meilleure protection;
- Fournir une assistance technique au renforcement de la viabilité financière et économique des systèmes de protection sociale ;
- Soutenir des projets d'appui à la génération des revenus et l'accès effectif aux services de santé pour les travailleurs/ ses vulnérables ;
- Renforcer le partenariat avec les agences des Nations Unies pour l'opérationnalisation d'un socle de protection sociale.

Ces actions contribueront au produit 2.5 de l'UNDAF: « Les acteurs aux niveaux national et local disposent davantage de capacités techniques et opérationnelles pour la conception, la coordination et le pilotage des systèmes de protection sociale intégrés et des politiques sociales inclusives ».

Elles concourent à la concrétisation de l'engagement (c) de la Déclaration d'Abidjan de décembre 2019 visant à « renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs »

Lesdites actions contribuent également au résultat 8 du programme de travail de l'OIT pour le biennium 2022-2023 intitulé « une protection sociale complète et durable pour tous ».

Résultat 2.2 : D'ici à 2024, les acteurs étatiques et les partenaires sociaux ont mis en œuvre la politique nationale de Santé et Sécurité au Travail conformément à la convention n° 187 de l'OIT pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles et/ou liées à la profession dans les secteurs de l'économie informelle et rurale.

Les acteurs étatiques et les partenaires sociaux auront renforcé la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles et/ou liées à la profession dans les secteurs de l'économie informelle et rurale, dans la mesure où (i) la politique et le programme national de sécurité et santé au travail sont officialisés ; (ii) les capacités des membres du CNSST sont renforcées pour améliorer la connaissance sur les risques en SST ; (iii) un état des lieux de la sécurité et santé au travail dans le secteur agricole est réalisé ; (iv) la digitalisation du recueil de textes sur la sécurité et santé au travail est assurée ; (v) un programme de santé et sécurité au travail dans le secteur agricole, intégrant le renforcement des capacités des acteurs est établi ; (vi) les capacités des organismes spécialisés dans la SST et des services de médecine du travail sont renforcées ; (vii) les capacités de l'inspection du travail sont renforcées pour la prévention de la COVID19 sur les lieux de travail.

L'intervention du BIT sera orientée par les normes internationales du travail relatives à la SST, notamment la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (no 161) sur les services de santé au travail, 1985, et la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Elle visera à adopter, en matière de SST, une législation conforme aux normes ratifiées qui servira de base à la promotion d'une culture préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé. Il s'agira également d'élaborer des politiques et des programmes visant à renforcer les systèmes et les infrastructures de SST afin d'atténuer les risques persistants et émergents en matière de SST. L'action visera à établir des mécanismes de collaboration interministérielle, en particulier entre les ministères du travail, de la santé et de l'environnement, afin de favoriser la mise en place de politiques et de programmes cohérents en matière de sécurité et de santé au travail. L'action apportera aussi une réponse à la pandémie de la COVID 19 sur les lieux de travail. Le renforcement des capacités, le dialogue social, et le partenariat seront intégrés de manière transversale.

Ces actions contribueront au produit 2.1 de l'UNDAF : « : Les structures de santé offrent des interventions essentielles de qualité pour la vaccination, la planification familiale, le suivi de la grossesse, l'accouchement, les soins aux nouveau-nés et aux enfants, la promotion de la santé de l'adolescent(e), la prévention et la prise en charge du VIH/SIDA et la lutte contre les maladies ».

Elles concourent à la concrétisation de l'engagement (c) de la Déclaration d'Abidjan de décembre 2019 visant à « renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs », en prenant des mesures efficaces et globales de transition vers la formalité, conformément à la recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, d'une part, et l'engagement (d) visant à promouvoir une croissance et un développement économiques, inclusifs et durables, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous, en améliorant les conditions de travail, en particulier la sécurité et la santé au travail.

Lesdites actions contribuent également au résultat 7 du programme de travail de l'OIT pour le biennium 2022-2023 et du programme-budget de l'OIT pour 2022-2023 intitulé « une protection sociale complète et durable pour tous ».

Résultat 2.3 : D'ici à 2024, les mandants tripartites ont accentué la lutte contre les violences et le harcèlement ainsi que la protection contre les abus sur les lieux de travail.

Les mandants tripartites auront accentué la lutte contre les violences et le harcèlement ainsi que la protection contre les abus sur les lieux de travail étant donné que (i) une étude sociologique sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail au Bénin ; (ii) une étude comparative de la législation béninoise et de la Convention n°190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail est disponible; (iii) une étude de conformité en vue de la ratification de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 est réalisée ; (iv) la législation nationale sur le harcèlement sexuel en milieu de travail est actualisée et/ou vulgarisée ; (v) un comité intersyndical de lutte contre les violences faites aux femmes et le harcèlement sexuel en milieu de travail est mis en place ; (vi) les capacités des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs ainsi que les services sociaux d'entreprise ou structures similaires sont renforcées sur les techniques d'intervention en faveur des victimes de harcèlement sexuel ; (vii) une campagne de sensibilisation et de ratification de la C.190 est mise en œuvre.

Pour lutter efficacement contre les violences et le harcèlement sexuel ainsi que les abus en milieu de travail, les mandants tripartites s'appuieront sur la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (no 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, ainsi que la recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. L'action sera également sous-tendue par la convention (no 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 ainsi que la recommandation no 206 qui l'accompagne. Les efforts tendront à soutenir l'élaboration d'une législation, des politiques et des mesures tenant compte du genre aux fins d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et le renforcement de la capacité des mandants et d'autres parties prenantes pertinentes à prévenir et à agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. De même, il est important de renforcer des mesures d'accès et de contrôle équitable aux ressources économiques et de développer des services de prévention et de protection contre les violences faites aux femmes.

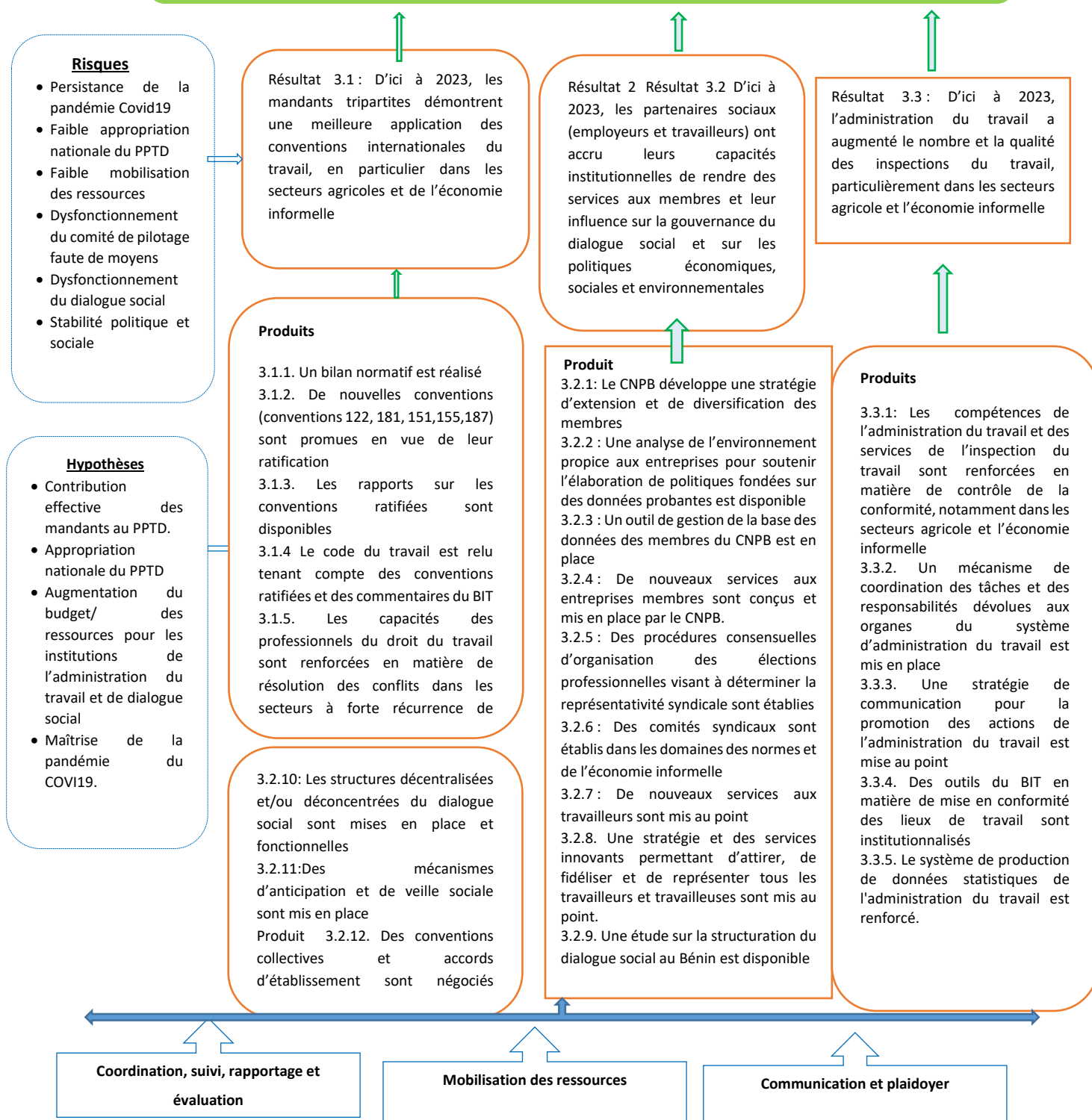
Ces actions contribueront au produit 2.3 de l'UNDAF: Les acteurs étatiques et non étatiques du système de protection disposent davantage de capacités techniques et opérationnelles pour assurer la protection des groupes vulnérables, y compris les femmes, les enfants, les adolescents et pour mettre en œuvre efficacement les lois, politiques en matière de lutte contre les abus, les violences et l'exploitation.

Elles concourent à la concrétisation de l'engagement (c) de la Déclaration d'Abidjan de décembre 2019 visant à « renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs », en renforçant et en modernisant la législation et la réglementation du travail et les processus relatifs au travail sur la base des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail.

Lesdites actions contribuent également au résultat 6 du programme de travail de l'OIT pour le biennium 2022-2023 intitulé « l'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail ».

3.3 Résultats liés à la priorité 3 : « Promotion des normes nationales et internationales du travail par le dialogue social »

Priorité 3: Promotion des normes nationales et internationales du travail par le dialogue social



Résultat 3.1 : D'ici à 2024, les mandants tripartites démontrent une meilleure application des conventions et recommandations de l'OIT en particulier dans les secteurs agricoles et de l'économie informelle

La promotion des conventions, leur ratification, leur application et le contrôle de celles-ci sont essentielles pour la justice et la paix sociale au Bénin. Les mandants tripartites auront renforcé l'application des normes internationales du travail, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier dans les secteurs agricoles et de l'économie informelle dans la mesure où (i) un bilan normatif est réalisé ; (ii) de nouvelles conventions (conventions 122, 181, 151,155,187) sont promues en vue de leur ratification ; (ii) les rapports sur les conventions ratifiées sont disponibles ; (iii) le code du travail est relu tenant compte des conventions ratifiées et des commentaires du BIT ; (iv) les capacités des professionnels du droit du travail sont renforcées en matière de résolution des conflits dans les secteurs à forte récurrence de conflits sociaux.

L'action conjuguée des mandants tripartites et du BIT tendra à appuyer les efforts de ratification des normes internationales du travail à travers des consultations tripartites et à renforcer la capacité des partenaires sociaux à participer efficacement aux consultations relatives aux normes. Il sera aussi question d'aider le Bénin à accroître ses capacités à appliquer les normes internationales du travail, en appuyant la mise en œuvre des recommandations émanant des organes de contrôle de l'OIT et la révision des textes réglementaires, en particulier la législation du travail. Il faudra également renforcer les capacités des membres de l'appareil judiciaire, des autorités de règlement des conflits du travail et des professionnels du droit en matière de normes internationales du travail. Une attention particulière sera portée sur la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, à travers l'adoption de mesures visant à intensifier les actions efficaces. Les institutions nationales seront renforcées afin de protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement avec une attention particulière aux filières de l'agriculture.

Ces actions contribueront au produit 3.2 de l'UNDAF : « Les institutions nationales et les Organisations de la Société Civile (OSC) intervenant dans le domaine de la justice disposent de capacités techniques et opérationnelles accrues pour garantir aux plus vulnérables un accès équitable à des services judiciaires adéquats et conformes aux normes de protection des droits humains ».

Elles participent à la concrétisation de l'engagement (c) de la Déclaration d'Abidjan de décembre 2019 visant à « renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs », en renforçant et en modernisant la législation et la réglementation du travail et les processus relatifs au travail sur la base des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail.

Lesdites actions contribuent également au résultat 2 du programme de travail de l'OIT pour le biennium 2022-2023 intitulé « des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité ».

Résultat 3.2 D'ici à 2024, les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) ont accru leurs capacités institutionnelles de rendre des services aux membres et leur influence sur la gouvernance du dialogue social et sur les politiques économiques, sociales et environnementales

Les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) auront accru leurs capacités institutionnelles et leur influence sur la gouvernance du dialogue social et sur les politiques économiques, sociales et environnementales étant donné que (i) le CNPB développe une stratégie d'extension et de diversification des membres ; (ii) une analyse de l'environnement propice aux entreprises pour soutenir l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes est disponible ; (iii) un outil de gestion de la base des données des membres du CNPB est en place ; (iv) de nouveaux services aux entreprises membres sont conçus et mis en place par le CNPB ; (v) des procédures consensuelles d'organisation des élections professionnelles visant à déterminer la représentativité syndicale sont établies ; (vi) des comités syndicaux sont établis dans les domaines des normes et de l'économie informelle ; (vii) de nouveaux services aux travailleurs sont mis au point ; (viii) une stratégie et des services innovants permettant d'attirer, de fidéliser et de représenter tous les travailleurs et travailleuses sont mis au point. ; (ix) une étude sur la structuration du dialogue social au Bénin est disponible ; (x) les structures décentralisées et/ou déconcentrées du dialogue social sont mises en place et fonctionnelles ; (xi) des mécanismes d'anticipation et de veille sociale sont mis en place ; (xii) des conventions collectives et accords d'établissement sont négociés et/ou actualisés conformément à la législation du travail.

Le renforcement des capacités des organisations d'employeurs, de travailleurs, et du cadre de dialogue social sera fondé sur une analyse systémique des besoins qui reflète leurs priorités institutionnelles pour effectivement intégrer les représentantes des femmes et leur droits (les expertes et conseilleuses, et/ou les activistes) dans tous les échanges par exemple pour le dialogue social. Pour les organisations d'employeurs, il s'agira principalement de les appuyer à mettre au point une stratégie d'extension de la représentation de leur organisation. Les organisations des partenaires sociaux seront également appuyées pour mettre en place de nouveaux services en faveur de leurs membres. Elles seront renforcées en matière de formulation et de mise en oeuvre de politiques économiques, sociales et environnementales et pour une implication accrue dans la formulation et la mise en oeuvre du cadre de coopération des Nations Unies et le suivi des ODD au plan national.

Ces actions concourent au produit 3.3 de l'UNDAF : « Les institutions nationales, locales et les organisations de la société civile ont des capacités techniques, opérationnelles et financières accrues pour conduire efficacement la modernisation, les réformes administratives, économiques institutionnelles et promouvoir la participation et la reddition des comptes ».

Elles participent à la concrétisation de l'engagement (c) de la Déclaration d'Abidjan de décembre 2019 visant à « renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs », en réaffirmant la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs; d'une part, et en renforçant la capacité des partenaires sociaux à participer au dialogue social à tous les niveaux.

Lesdites actions contribuent également au résultat 1 du programme de travail de l'OIT pour le biennium 2022-2023 intitulé « des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif ».

Résultat 3.3 : D'ici à 2024, l'administration du travail a augmenté le nombre et la qualité des inspections de travail, particulièrement dans les secteurs agricole et l'économie informelle

Le renforcement de la mise en conformité des lieux de travail est essentiel à la protection des travailleurs, surtout dans les secteurs où prévalent plus de déficits de travail décent. L'administration du travail aura renforcé la mise en conformité des lieux de travail, particulièrement dans les secteurs agricole et l'économie informelle dans la mesure où (i) les compétences de l'administration du travail et des services de l'inspection du travail sont renforcées en matière de contrôle de la conformité, notamment dans les secteurs agricole et l'économie informelle ; (ii) un mécanisme de coordination des tâches et des responsabilités dévolues aux organes du système d'administration du travail est mis en place ; (iii) une stratégie de communication pour la promotion des actions de l'administration du travail est mise au point ; (iv) des outils du BIT en matière de mise en conformité des lieux de travail sont institutionnalisés ; (v) le système de production de données statistiques de l'administration du travail est renforcé.

L'action conjuguée des mandants et du BIT visera le renforcement et la modernisation des systèmes d'administration et d'inspection du travail conformément à la convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947, et au protocole de 1995 y relatif, à la convention (no 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et à la convention (no 150) sur l'administration du travail, 1978. Les interventions tendront à promouvoir la connaissance et le respect de la législation du travail, et l'instauration d'une culture de prévention et de respect des normes sur le lieu de travail. Il faudra aussi améliorer les cadres juridiques, politiques et institutionnels de l'administration du travail et de l'inspection du travail, et moderniser le mode d'utilisation de la technologie par les services d'inspection du travail afin d'accroître l'efficacité des méthodes de travail. La mise en place d'un système de statistiques de l'administration du travail facilitera la mesure de l'atteinte de ce résultat.

Ces actions contribueront au produit 3.3 de l'UNDAF : Les institutions nationales, locales et les organisations de la société civile ont des capacités techniques, opérationnelles et financières accrues pour conduire efficacement la modernisation, les réformes administratives, économiques institutionnelles et promouvoir la participation et la reddition des comptes.

Elles concourent à la réalisation de l'engagement (c) de la Déclaration d'Abidjan de décembre 2019 visant à « renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs », en réaffirmant la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs; d'une part, et en renforçant les institutions compétentes en matière de dialogue social, de tripartisme, d'amélioration de la productivité et d'administration du travail.

Lesdites actions contribuent également au résultat 1 du programme de travail de l'OIT pour le biennium 2022-2023 intitulé « des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif ».

4. GESTION, PLAN DE MISE EN ŒUVRE, ET MECANISMES DE SUIVI, DE RAPPORTAGE ET D'ÉVALUATION DU PPTD

4.1. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la performance et d'évaluation, incluant le rôle des mandants

La gestion du PPTD est assurée par un Comité de pilotage appuyé par un secrétariat technique. Le Comité de pilotage, comprenant au moins 35% de femmes, est composé de représentants du gouvernement issus du ministère chargé du travail (direction générale du travail) du ministère chargé de l'emploi (direction générale de l'emploi), du ministère chargé de la protection sociale (Direction générale de la protection sociale) et du ministère chargé du développement et de la planification, de représentants des organisations d'employeurs (Conseil National du Patronat du Bénin), des représentants des Centrales syndicales les plus représentatives. Le secrétariat technique du comité est assuré par la Direction générale du travail. Le comité tient des réunions semestrielles pour faire le point sur la mise en œuvre des activités du programme pour en identifier les éventuels problèmes ou blocages et proposer des solutions idoines.

Le gouvernement créera les conditions favorables à la mise en œuvre du présent programme et l'atteinte des résultats, en mobilisant les ressources propres et les ressources de ses partenaires techniques et financiers. Le BIT apportera son assistance aux efforts de mobilisation des ressources.

L'administration publique mettra à contribution ses ressources humaines (cadres et agents d'appui), matériels (bureaux...) et financières (prévision d'une ligne budgétaire) pour assurer le bon fonctionnement du comité.

Le suivi et l'évaluation sont de la responsabilité du comité de pilotage. Le BIT assurera le renforcement des capacités du comité en matière de suivi de la mise en œuvre et d'évaluation du PPTD. Le comité tiendra des réunions de revues annuelles pour faire le point de la mise en œuvre du programme et proposer des actions correctives, s'il y a lieu. L'établissement des rapports annuels, à mi-parcours et final d'évaluation suivront les normes du BIT en la matière. Le suivi et l'évaluation porteront sur l'impact du PPTD en terme qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus. Une évaluation indépendante à mi-parcours interviendra en 2023. A la fin de son exécution, le PPTD fera l'objet d'une évaluation finale indépendante. Les évaluations seront gérés par le BIT en étroite collaboration avec les mandants tripartites.

4.2. Analyse des risques

La mise en œuvre et l'atteinte des résultats du PPTD sont sujettes à des conditions préalables, à la fois inhérentes au PPTD et extérieures à ses acteurs. Le tableau ci-après récapitule certains de ces risques et indique les actions correctives à envisager.

Risque	Incidence	Mesure corrective
1) Introduction par la survenue de la COVID 19 d'une émergence de nouveaux défis et renforcement des défis existants pour la promotion du travail décent	Forte	Toutes les interventions au titre du PPTD seront réorientées pour apporter une réponse à la COVID19, notamment renforcer les capacités des mandants pour adresser les nouveaux défis posés par la pandémie.
2) Faible appropriation du PPTD	Forte	Maintenir un plaidoyer continu en faveur du PPTD, en mettant en évidence le lien avec le PND et le cadre de coopération des Nations Unies
3) Défaut d'alignement des résultats et produits du PPTD aux plans de travail des entités responsables des résultats	Forte	Sensibiliser les mandants d'aligner le PPTD à leurs propres plans stratégiques et plans pluriannuels pour une meilleure adéquation
4) Faible mobilisation des ressources	Forte	Elaborer et mettre au point un plan de mobilisation des ressources du PPTD
5) Dysfonctionnement dans le fonctionnement du comité de pilotage faute de moyens	Forte	Sensibiliser le Ministère en charge du Travail à inscrire une dotation budgétaire pour assurer le fonctionnement du comité de pilotage du PPTD
6) Défaut des entités chef de file des résultats à assumer leur rôle de coordination	Moyenne	Elaborer les termes de référence des activités de Coordination mises à la charge des entités chefs de file des résultats
7) Non disponibilité des données de base pour avoir un système de suivi-évaluation adéquat	Forte	Inscrire dans le plan d'action du comité de pilotage l'élaboration d'un profil de travail décent pour disposer des données de référence
8) Forte rotation des membres du comité de pilotage	Moyenne	Stabiliser les membres du comité de pilotage pour garantir une mémoire institutionnelle
9) Faible capitalisation des résultats par les entités responsables des résultats	Forte	Impliquer les entités responsables dans l'élaboration du plan de mise en œuvre

Risque	Incidence	Mesure corrective
		du PPTD et l'actualisation des plans de travail annuels
10) Dysfonctionnement du dialogue social et retrait d'un partenaire du comité de pilotage	Moyenne	Sensibiliser les partenaires sociaux à l'importance du PPTD

5. Plan de financement

Le financement des activités du PPTD constitue une des conditions de succès de ce programme. A cet effet, le Gouvernement et les partenaires sociaux, avec l'appui du BIT, déploieront des efforts pour mobiliser les ressources nécessaires pour sa mise en œuvre.

Les ressources du BIT comportent à la fois les mois de travail des spécialistes techniques dans différents domaines, et les ressources financières tant du budget régulier que des projets de coopération au développement.

Sur le plan interne, le Gouvernement assurera le financement, à travers les plans de travail annuels des entités responsables des résultats qui inscriront les activités du PPTD au budget de l'Etat. Le Gouvernement prendra le leadership des contacts avec les partenaires techniques et financiers pour des financements additionnels, y compris l'organisation éventuelle d'un cadre de mobilisation des ressources (table ronde).

Le Gouvernement et les partenaires sociaux, avec l'appui du BIT développeront dans le premier année un plan de mobilisation des ressources que sera évalué par le Comité de pilotage annuellement pour l'améliorer si ça serait nécessaire.

6. Plaidoyer et plan de communication

En tant que cadre de promotion du travail décent, le PPTD fera l'objet d'un plaidoyer et d'une communication soutenue à divers niveaux suivant les étapes ci-après :

6.1. La communication en Conseil des Ministres

Le Ministre chargé du travail fera une communication en Conseil des Ministres pour informer le Gouvernement aussi bien sur les défis en matière d'emploi, du travail et de la protection sociale que sur les actions inscrites dans le PPTD pour relever ces défis. Il organisera un cadre de concertation sur le PPTD avec les autres Ministres concernés pour nouer des alliances stratégiques nécessaires à la mise en œuvre du programme.

6.1. Communication avec le public et les mandants

Le comité de pilotage élaborera un plan de communication. Le lancement du PPTD se fera sous forme de consultation nationale. Toutes les actions inscrites au titre du PPTD seront mis à profit pour sa vulgarisation. Elles feront l'objet d'une large diffusion, à travers les médias. Des supports d'information sur le PPTD seront élaborés et diffusés.

ANNEXE: Matrice des Résultats du PPTD – Benin

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 1 DE L'UNDAF 2019-2023: PROMOTION DE LA CROISSANCE ECONOMIQUE INCLUSIVE, FORTE ET DURABLE					
ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous					
Cible 8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises					
Focus du travail décent: Promotion d'emplois décents pour les jeunes et les femmes en milieu rural et péri-urbain					
Résultats	Indicateurs de Performance (désagregés)	Baseline (année)	Cibles (fin du programme)	Source/ Moyen de vérification	Hypothèse
Effet 1 de l'UNDAF2019-2023 : D'ici à 2024, les populations béninoises, en particulier les plus vulnérables, sont plus résilientes et ont une meilleure qualité de vie par l'accès à un emploi décent, à la sécurité alimentaire et nutritionnelle, à une énergie propre, et par la gestion durable des ressources naturelles, des effets néfastes des changements.					Situation politique et sociale apaisée
	IE 1.2 : Taux de sous-emploi	Ensemble: 5 929 382 72,9% H : 85,1 % F : 62,2%	Ensemble: H : F :	EMICoV, HDR/UN DP	Volonté politique affirmée pour la conduite des différentes réformes structurelles et sectorielles engagées par le Gouvernement Appropriation nationale forte est-elle indispensable pour le succès du PNUAD
Produit 1.1. de l'UNDAF : « Les institutions publiques en charge de l'emploi, le secteur privé et les organisations de la société civile, ont des capacités techniques, opérationnelles et financières accrues pour offrir aux personnes en situation de sous-	IP 1.1.1 : Existence d'un Système national intégré d'information opérationnel sur l'emploi et la formation (1.N'existe pas; 2. Installé; 3.Partiellement fonctionnel; 4.Totalement fonctionnel	1	4	OEF (observatoire pour l'Emploi et la Formation)	

emploi, notamment les jeunes et les femmes, des facilités d'installation et des financements adaptés pour l'emploi et l'entrepreneuriat »					
Contribution de l'OIT	Autres indicateurs				
Résultat 1.1 du PPTD : D'ici à 2024, les structures publiques et privées en charge de l'entrepreneuriat ont accru l'offre des services en faveur des jeunes et des femmes	Indicateur 1.1.1: Niveau d'efficacité des mécanismes de coordination de la Politique Nationale pour l'Emploi (PNE) par rapport à la perception des trois mandants Indicateur 1.1.2: Nombre et types de actions implémentes pour le progrès vers la ratification de la convention C. 122 sur la politique	Base de référence: Très peu satisfaisant (niveau 1) Base de référence: C. 122 non encore ratifiée	Cible: Très satisfaisant (niveau 4) Cible: C.122 ratifiée D'ici à 2024	Ministère en charge de l'Emploi	
Résultat 1.2 du PPTD: D'ici à 2024, les institutions publiques en charge du développement des compétences et de l'employabilité ont accru leur offre des services en faveur des jeunes et des femmes	Indicateur 1.2.1: Nombre de femmes et jeunes ayant accès aux services de développement de l'entrepreneuriat (BDS)	A déterminer	A déterminer	Ministère en charge de l'Emploi	
Effet 3 de l'UNDAF 2019-2023: D'ici à 2023, les populations béninoises jouissent d'un accès équitable et inclusif à des institutions efficaces, transparentes et responsables et à une administration publique moderne	IE 3.1 : Proportion de la population dont l'expérience la plus récente avec les services publics a été satisfaisante au cours du cycle.	0	70%	EMICOV /INSAE	
Produit 3.4 de l'UNDAF « Les institutions aux niveaux national et local ont des capacités techniques, opérationnelles et	IP 3.4.2 : Niveau d'efficacité des mécanismes de collecte	1	4	Plateforme de suivi des ODD	

financières accrues pour conduire les processus de planification de programmation, de budgétisation, de suivi et d'évaluation des politiques et stratégies publiques intégrant l'Agenda 2030 et ses ODD	et d'analyse des données fournissant des données désagrégées pour suivre les progrès vers les ODD (1. Très peu satisfaisant, 2. Peu satisfaisant, 3. Satisfaisant, 4. Très satisfaisant)				
Contribution de l'OIT	Autres indicateurs				
Résultat 1.3 du PPTD : D'ici à 2024, les institutions nationales et les partenaires sociaux ont renforcé la planification, le suivi et l'évaluation des politiques et stratégies publiques intégrant l'emploi décent et prenant en compte le genre.	Indicateur 1.3.1 Proportion des femmes et des personnes vulnérables dont l'expérience la plus récente avec les services de développement des compétences et de l'employabilité a été satisfaisante au cours du cycle.	A déterminer	A déterminer	Ministère de l'emploi	

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2 DE L'UNDAF 2019-2023:: RENFORCEMENT DU CAPITAL HUMAIN

ODD 1 : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

Cible 1.3 Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient

Focus du travail décent: Protection efficace et adéquate pour tous au travail

Résultats	Indicateurs de Performance (désagrégés)	Baseline (année)	Cibles (fin du programme)	Source/ Moyen de vérification	Hypothèse
Effet 2 de l'UNDAF 2019-2023 : D'ici à 2024, les populations notamment les plus vulnérables utilisent davantage les services sociaux de base de qualité caractérisés par une couverture sanitaire universelle, une éducation de base inclusive et complète, une protection contre toutes formes de violences et abus, et un accès équitable et durable à l'eau potable, l'hygiène et l'assainissement de base	IE 2.1 : Couverture des services de santé essentiels pour la mère, le nouveau-né, enfant, adolescent, jeune, adulte et personne du troisième âge	2014 58,7%	70%	MICS, EDS	Situation politique et sociale apaisée Volonté politique affirmée pour la conduite des différentes réformes structurelles et sectorielles engagées par le Gouvernement Appropriation nationale forte est-elle indispensable pour le succès du PNUAD
	IE 2.4 : Proportion de la population bénéficiant de protection sociale.	8,4% (2017)	18%	Rapport de suivi des ODD	
Produit 2.5. de l'UNDAF : «Les acteurs aux niveaux national et local disposent davantage de capacités techniques et opérationnelles pour la conception, la coordination et le pilotage des systèmes de protection sociale intégrés et des politiques sociales inclusives»	IP 2.5.3 : Existence d'un mécanisme fonctionnel de coordination et de suivi des interventions de protection sociale (1. N'existe pas, 2. Existe, 3.Partiallement fonctionnel, 4.Fonctionnel)	1	4	Rapport sur la Protection sociale (DGPD)	
	IP 2.5.4: Existence d'un document de politique nationale de Santé et Sécurité au Travail conformément à la	1	4	Document de Référence du MTFP	

	convention n° 187 de l'OIT (1. N'existe pas, 2. Existe, 3.Partiellement fonctionnel, 4.Fonctionnel)				
Contribution de l'OIT	Autres indicateurs				
Résultat 2.1 du PPTD : D'ici à 2024, les acteurs étatiques et non étatiques du système de protection sociale ont étendu des prestations de protection sociale aux travailleurs et travailleuses non couverts de l'économie informelle en milieu urbain et rural	Indicateur 2.1.1 : Existence d'un mécanisme fonctionnel de coordination et de suivi des interventions de protection sociale	1. N'existe pas	4.Fonctionnel	Rapport sur la Protection sociale (DGPD)	
Produit 2.1 de l'UNDAF : Les structures de santé offrent des interventions essentielles de qualité pour la vaccination, la planification familiale, le suivi de la grossesse, l'accouchement, les soins aux nouveau-nés et aux enfants, la promotion de la santé de l'adolescent(e), la prévention et la prise en charge du VIH/SIDA et la lutte contre les maladies.	IP 2.1.5 : Proportion d'établissements médicaux qui administrent les médicaments antirétroviraux.	88% (2017)	95%	Rapport GAM	
Contribution de l'OIT	Autres indicateurs				
Résultat 2.2 du PPTD : D'ici à 2024, les acteurs étatiques et les partenaires sociaux ont renforcé la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles et/ou liées à la profession dans les secteurs de l'économie informelle et rurale	Indicateur 2.2.1 : document de politique nationale de Santé et Sécurité au Travail conformément à la convention n° 187 de l'OIT développé	2 Existe sous forme de draft	4.Est officiellement approuvée et est opérationnelle	Rapports annuels de performance du MPMEPE,du MTFP	
	Indicateur 2.2.2. Nombre et type d'actions pour la mise en œuvre de la convention n°187 sur la SST tel que notés par les organes de	A déterminer	A déterminer	Rapports annuels de performance du MPMEPE et du MTFP	

	contrôle de l'OIT implémentés				
Produit 2.3 de l'UNDAF: Les acteurs étatiques et non étatiques du système de protection disposent davantage de capacités techniques et opérationnelles pour assurer la protection des groupes vulnérables, y compris les femmes, les enfants, les adolescents et pour mettre en œuvre efficacement les lois, politiques en matière de lutte contre les abus, les violences et l'exploitation	IP 2.3.2 : Proportion de personnes (enfant, femme, adolescent/e) victimes de violence, de traite, d'exploitation et d'abus, ayant bénéficié des services essentiels de protection.	30% (2015)	70%	MICS	
Contribution de l'OIT	Autres indicateurs				
Résultat 2.3 du PPTD : D'ici à 2024, les mandants tripartites ont accentué la lutte contre les violences et le harcèlement ainsi que la protection contre les abus sur les lieux de travail	Indicateur 2.3.1: Actions - type vers la ratification de la Convention No. 190 de l'OIT	Convention N° 190 non ratifiée	Convention N° 190 ratifiée	Rapports de la Direction générale du Travail	

ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

Cible ODD 8.8 : Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire

Focus du travail décent: Promotion des normes nationales et internationales du travail par le dialogue social

Résultats	Indicateurs de Performance (désagregés)	Baseline (année)	Cibles (fin du programme)	Source/ Moyen de vérification	Hypothèse
Effet 3 de l'UNDAF 2019-2023 : Effet 3 : D'ici à 2023, les populations béninoises jouissent d'un accès équitable et inclusif à des institutions efficaces, transparentes et responsables et à une administration publique moderne, à tous les niveaux, notamment à une justice respectueuse des droits de l'Homme, dans un climat de paix et de sécurité	IE 3.5 : Indice de Participation et droits humains Mo Ibrahim	70,8/100 (2017)	73,3/100	Rapport Mo Ibrahim	Situation politique et sociale apaisée Volonté politique affirmée pour la conduite des différentes réformes structurelles et sectorielles engagées par le Gouvernement Appropriation nationale forte est-elle indispensable pour le succès du PNUAD
	Produit 3.2. de l'UNDAF : « Les institutions nationales et les Organisations de la Société Civile (OSC) intervenant dans le domaine de la justice disposent de capacités techniques et opérationnelles accrues pour garantir aux plus vulnérables un accès équitable à des services judiciaires adéquats et conformes aux normes de protection des droits humains»	IP 3.2.6 : Nombre de rapports pays et alternatifs soumis dans les délais et suivi de la mise en œuvre des recommandations au cours du cycle.	0	6	
Contribution de l'OIT	Autres indicateurs				
Résultat 3.1 du PPTD : D'ici à 2024, les mandants tripartites ont renforcé l'application des normes internationales du travail, y compris les principes et droits	Indicateur 3.1.1: Proportion des cas dans lesquels la Commission d'experts note	A déterminer	100% des cas	Rapport de la CEACR	

fondamentaux au travail, en particulier dans les secteurs agricoles et de l'économie informelle	« avec satisfaction » des progrès dans l'application des conventions et recommandations de l'OIT en particulier dans les secteurs agricoles et de l'économie informelle				
Produit 3.3 de l'UNDAF : Les institutions nationales, locales et les organisations de la société civile ont des capacités techniques, opérationnelles et financières accrues pour conduire efficacement la modernisation, les réformes administratives, économiques institutionnelles et promouvoir la participation et la reddition des comptes	N/A				
Contribution de l'OIT	Autres indicateurs				
Résultat 3.2 du PPTD : D'ici à 2024, les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) ont accru leurs capacités institutionnelles et leur influence sur la gouvernance du dialogue social et sur les politiques économiques, sociales et environnementales	Indicateur 3.2.1: nombre d'interventions ou propositions des Organisations d'employeurs et de Travailleurs pris en compte par les instances nationales de prise de décision	A déterminer	A déterminer	Rapports des Organisations d'Employeurs et de Travailleurs	
Contribution de l'OIT	Autres indicateurs				
Résultat 3.3 du PPTD : D'ici à 2024, l'administration du travail a renforcé la mise en conformité des lieux de travail, particulièrement dans les secteurs agricole et l'économie informelle	Indicateur 3.3.1: Nombre des services proposés par l'inspection du travail pour assurer le respect des obligations en matière de droits de travailleurs	A déterminer	A déterminer	Rapports de l'Inspection du travail	

	particulièrement dans les secteurs agricole et l'économie informelle				
--	--	--	--	--	--