ULANDSSEKRETARIATET – DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

PROFIL DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Bénin

2025/2026

Ce profil apporte un éclairage et des informations utiles sur la structure, le statut et les défis du marché du travail dans le pays.



www.ulandssekretariatet.dk

PRÉFACE

L'Agence syndicale Danoise de Coopération au Développement (ADCD) est l'organisation de développement du mouvement syndical danois. Le travail de l'ADCD s'aligne sur l'Agenda mondial du Travail Décent (ATD) de l'Organisation Internationale du Travail, basé sur ses quatre piliers : la création d'emplois décents, la garantie des droits au travail, l'extension de la protection sociale et la promotion du dialogue social. L'objectif global de développement est d'éradiquer la pauvreté et de soutenir le développement de sociétés justes et démocratiques en promouvant l'Agenda du Travail Décent.

L'ADCD collabore avec des organisations syndicales en Afrique, en Asie, en Europe de l'Est, en Amérique latine et au Moyen-Orient. L'objectif immédiat des programmes est d'aider les organisations partenaires à devenir des agents de changement dans leur propre contexte national et régional du marché du travail, capables d'apporter des améliorations tangibles aux conditions nationales de l'ATD et aux Objectifs de Développement Durable (ODD) liés au travail.

Le format du Profil du Marché du Travail (PMT) est une ressource complète qui offre une vue d'ensemble détaillée de la structure, du développement et des défis du marché du travail. Il couvre des indicateurs clés tels que le syndicalisme, le dialogue social, les Mécanismes bi/tripartites, le développement de la politique du travail, le statut de conformité des réformes juridiques avec les normes internationales, la transition juste et la Quatrième Révolution Industrielle, en fournissant une mine d'informations aux parties prenantes.

Ce profil est établi via les organisations partenaires nationales qui fournissent chaque année des rapports d'avancement dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi du programme. Les institutions statistiques nationales et les banques de données internationales (par exemple, ILOSTAT et NATLEX, les données ouvertes de la Banque mondiale, le Département d'État américain et d'autres indices mondiaux relatifs au travail reconnus au niveau international) sont également utilisées comme sources de données et d'informations.

Le profil est un document évolutif, régulièrement mis à jour pour refléter les derniers développements. La version actuelle couvre la période de 2025 à 2026. Les profils du marché du travail de plus de 20 pays sont disponibles sur le site web de l'ADCD, ce qui permet aux parties prenantes d'avoir accès aux informations les plus récentes :
https://www.ulandssekretariatet.dk/.

Le profil du marché du travail a été préparé en étroite collaboration avec l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin. Si vous avez des commentaires sur le profil, veuillez contacter M. Kasper Andersen (kan@dtda.dk) de l'ADCD.

La photo de la première page illustre un pêcheur au Bénin. Elle a été photographiée par M. Carsten Snejbjerg.

Adresse : Ulandssekretariatet Islands Brygge 32D
DK-2300 Copenhague S Danemark
Téléphone : +45 33 73 74 40
https://www.ulandssekretariatet.dk/

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le Bénin a connu une croissance économique robuste au cours de la dernière décennie, avec une réduction progressive de la pauvreté et des inégalités. Cependant, la menace imminente des pertes économiques et d'emplois dues au changement climatique, en particulier au sein des populations vulnérables et les secteurs économiques clés tels que l'agriculture, souligne le besoin critique d'un programme de transition juste.

Le respect des droits fondamentaux du travail s'est légèrement détérioré au cours des dernières années, mais la situation est meilleure que la moyenne en Afrique de l'Ouest. Le cadre juridique du Bénin en matière de travail présente des lacunes par rapport aux normes internationales et régionales, et les travailleurs sont confrontés à des violations systématiques de leurs droits. Un accord commercial sous-régional central a rencontré des complications en 2024, mettant en suspens l'application de ses clauses relatives au travail et à la migration.

L'environnement du dialogue social connaît des avancées positives, notamment une étape importante avec la formalisation d'une collaboration entre les principaux syndicats et les organisations d'employeurs en novembre 2023. Le syndicalisme a été confronté à la faiblesse de l'évolution structurelle de l'emploi vers le secteur formel et à la libéralisation de l'économie ; et les critères de représentativité des syndicats ont été relevés à 20 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles, ce qui a mis au défi nombre d'entre eux de prendre part aux activités des organes de consultation et de négociation collective.

Les nouveaux emplois de qualité ne sont pas créés pour les travailleurs formels, mais apparaissent plutôt dans les activités informelles à faible revenu. Cette tendance est contrecarrée par le taux de chômage relativement faible par rapport au type d'emplois proposés. Les migrations climatiques contribuent à l'accélération de l'urbanisation, et le taux élevé de dépendance de la population par rapport à l'âge exerce une pression sur la couverture et les finances des services sociaux. Les transferts de fonds alimentés par les flux d'émigration ont perdu de leur importance dans l'économie, se situant en dessous des investissements directs étrangers. Bien que le cadre juridique visant à protéger les travailleuses béninoises soit avancé, elles sont encore peu nombreuses à occuper des postes de cadres supérieurs ou moyens.

Le Bénin affiche des tendances inquiétantes en matière de niveau d'éducation, liées à des difficultés dans la transition entre l'école et le monde du travail, où les jeunes Béninois ont besoin d'emplois décents. Les mauvais résultats en matière d'éducation hantent le Bénin, qui est mal classé dans l'Indice mondial de Développement de la Jeunesse, et s'ajoutent à un taux de travail des enfants relativement élevé. Bien que le gouvernement soit en train de transformer le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), ce secteur a été tiré par la faiblesse des dépenses publiques, et les entreprises béninoises offrant une formation formelle ont chuté. La Quatrième Révolution Industrielle (4RI) pourrait perturber le marché du travail béninois et exercer une pression sur le perfectionnement et le rééquipement du système d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP). L'un des changements à venir est l'essor des plateformes numériques de travail, qui amènent un nombre croissant de travailleurs à temps partiel et contractuels, ce qui pourrait entraîner une vulnérabilité en matière d'emploi.

La protection sociale reste un secteur sous-développé au Bénin, mais des progrès ont été réalisés. La couverture de la protection sociale non contributive est relativement faible, mais elle devrait augmenter, tandis que l'exposition problématique à l'assurance sociale est confrontée à des fuites importantes au profit du quintile le plus riche. Bien que l'assurance maladie ait été confrontée à une faible couverture en raison de la politique de frais d'utilisation, les régimes d'assurance relativement nouveaux ont stimulé la couverture des travailleurs informels, qui bénéficient d'un traitement gratuit dans les établissements de santé publics.

FICHE D'INFORMATION

Améliorations significatives

- Une étape importante en formalisant une collaboration entre les principaux syndicats et les deux organisations centrales d'employeurs en 2023.
- Le Ministère du Travail et de la Fonction Publique a doublé le nombre d'inspecteurs du travail au début des années 2020.
- Le Programme d'Action Mondial de Cotonou pour la Jeunesse a été lancé en 2024 afin d'élargir les opportunités pour les jeunes.
- Le programme ARCH a enregistré une augmentation significative du nombre d'inscriptions dans quintile le plus pauvre.

Dialogue social

- L'ambiance sur le marché du travail a commencé à s'améliorer au début des années 2020, notamment grâce à la formalisation d'une collaboration entre les principaux syndicats et les organisations centrales d'employeurs en 2023.
- Les parties prenantes ont créé une plateforme nationale pour les travailleurs de l'économie informelle.

Principaux défis

- L'approbation 'un projet de loi actualisé sur le code du travail est nécessaire pour s'aligner sur les normes internationales et régionales.
- L'économie informelle largement répandue entrave l'application des lois et règlements du marché du travail, y compris la faiblesse de la couverture sociale et de l'assurance maladie.
- La CEDEAO est entrée dans l'incertitude après l'échec des sanctions contre les régimes militaires, ce qui pourrait entraîner des ruptures dans le marché régional et les flux migratoires.
- Les employés béninois du secteur formel ont connu des changements inquiétants en matière d'éducation, passant d'un niveau d'éducation intermédiaire et avancé à un niveau inférieur à l'éducation de base et à l'éducation de base.
- Le pays est toujours à la traîne en ce qui concerne le programme de numérisation.

Syndicalisme

- Le taux de syndicalisation atteint environ 4,0 % pour l'emploi en 2024.
- Le taux de syndicalisation des centrales a chuté de 10 % au début des années 2020.
- Les violations des droits syndicaux sont classées 4 sur 5+.

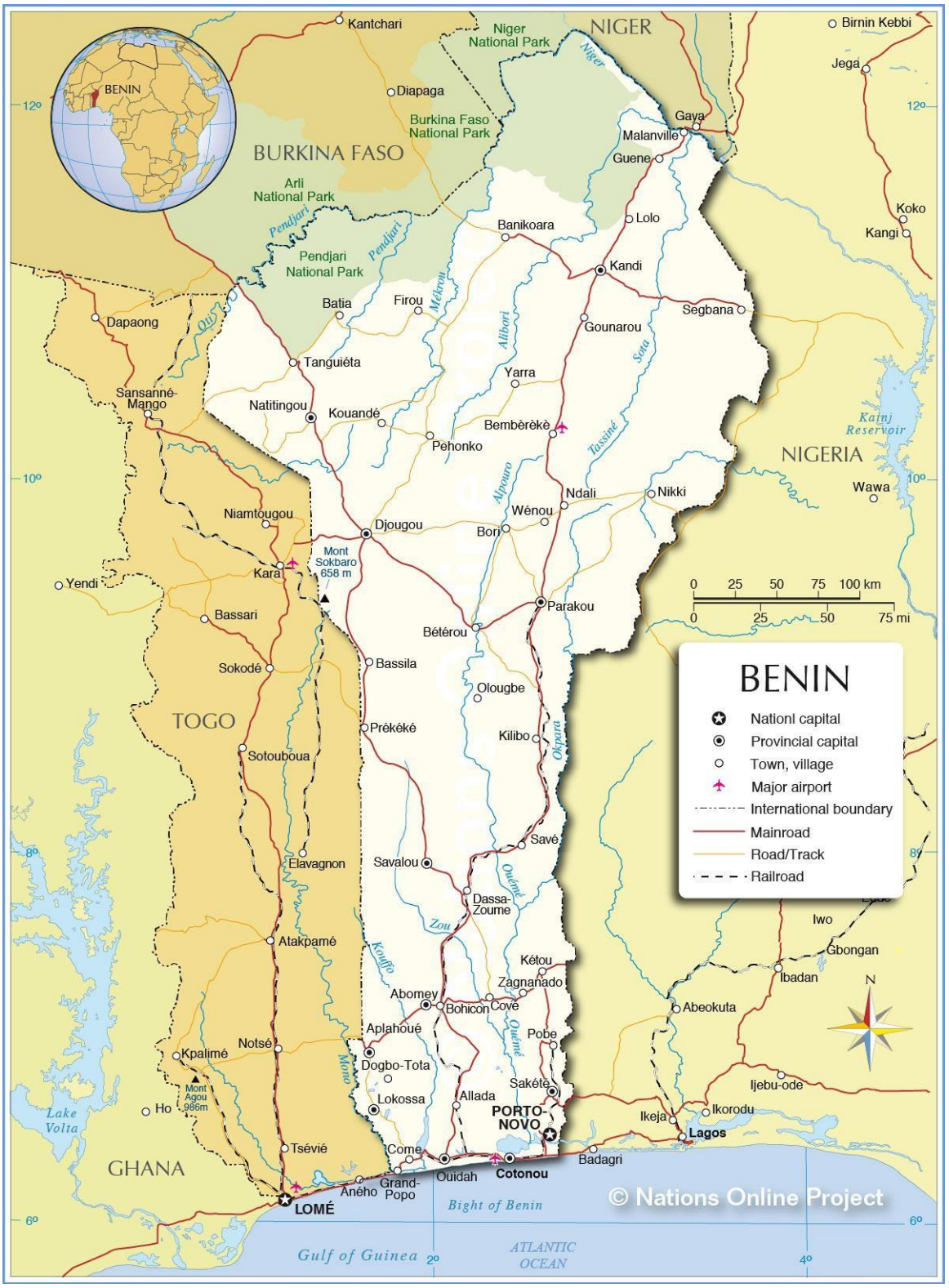
Les cinq risques majeurs du mouvement syndical les plus susceptibles de constituer la plus grande menace pour le syndicalisme au cours des deux prochaines années :

- Des Restrictions excessives du droit de grève.
- Une législation du travail dépassée.
- Des Critères de représentativité des syndicats dans les instances de dialogue social.
- L'exclusion des organisations syndicales des organes de représentation.
- La Perception négative par le public de l'influence limitée des syndicats.

Effectifs

- La population en âge de travailler est de 5,5 millions de personnes.
- Le Taux de chômage de 1,7 %.
- La proportion d'emplois informels dans les emplois non agricoles est de 94 %.
- Le Taux de travail des enfants est de 20 %.
- Les hommes et les femmes représentent respectivement 16 % et 7,6 % de l'emploi total.
- Le taux de NEET - Ni en Emploi, ni en Education, ni en Formation - est de 15 %.

CARTE DU PAYS



Source : Projet national en ligne.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE ..... **I**
RÉSUMÉ EXÉCUTIF ..... **II**
FICHE D'INFORMATION ..... **III**
CARTE DU PAYS ..... **IV**
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE **1**
Transition Juste 2
Zones Franches d'Exportation 2
LA LÉGISLATION DU TRAVAIL **3**
Observations sur la législation du travail 4
Conventions de l'OIT ratifiées 4
Accords commerciaux 5
PARTENAIRES SOCIAUX **6**
Gouvernement 6
Syndicats 7
Organisations d'employeurs 8
LE DIALOGUE SOCIAL **8**
Institutions centrales tripartites 9
Système de résolution des conflits du travail 10
VIOLATIONS DES DROITS SYNDICAUX **11**
CONDITIONS DE TRAVAIL **11**
POPULATION ACTIVE **12**
Chômage 13
Migration 14
Économie informelle 16
Travail des enfants 17
Genre 18
Jeunesse 19
ÉDUCATION **20**
Formation professionnelle 21
Quatrième révolution industrielle 22
PROTECTION SOCIALE **23**

ANNEXE : DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES 26

Tableau 3 : Données économiques clés du Bénin, projections, 2019-2025 26

Tableau 4 : Principales revendications des syndicats africains dans la déclaration appelant à l'agenda de la transition Juste, 2023 26

Tableau 5 : Réserves juridiques centrales concernant les droits syndicaux, les négociations collectives et les grèves au Bénin 27

Tableau 6 : Conventions de l'OIT ratifiées au Bénin 28

Tableau 7 : Efficacité du marché du travail au Bénin, 2019 29

Tableau 8 : Facilité de faire des affaires au Bénin, 2020 29

Tableau 9 : CSI - Liste des membres des organisations affiliées au Bénin et croissance 30

Tableau 10 : Données clés sur la main-d'œuvre au Bénin, 2022 30

Tableau 11 : Bénin - Scores pour les femmes, les affaires et le droit, 2024 30

Tableau 12 : Proportion de la population couverte par les systèmes de protection sociale et de santé au Bénin et en Afrique de l'Ouest (AO), %, 2022 31

Tableau 13 : Notes des indicateurs de performance législative de l'indice des droits du travail pour Benin, 2024 31

Figure 10 : de personnes utilisant l'Internet (% de la population) et du nombre d'abonnements à la téléphonie mobile (pour 100 Évolution du nombre personnes) au Bénin et en Afrique subsaharienne, 2000-2022 31

RÉFÉRENCES 32

Tableaux

Tableau 1 : Niveau de conformité nationale avec les droits du travail au Bénin et dans les pays voisins, 2022..... 5
Tableau 2 : Indicateurs clés pour les écarts entre les hommes et les femmes employés au Bénin, 2022 19
Tableau 3 : Données économiques clés du Bénin, projections, 2019-2025 26
Tableau 4 : Les principales revendications des syndicats africains dans la déclaration appelant à l'agenda de la transition Juste, 2023 26
Tableau 5 : Réserves juridiques centrales concernant les droits syndicaux, les négociations collectives et les grèves au Bénin 27
Tableau 6 : Conventions de l'OIT ratifiées au Bénin.....28
Tableau 7 : Efficacité du marché du travail au Bénin, 2019 29
Tableau 8 : Facilité de faire des affaires au Bénin, 2020 29
Tableau 9 : CSI - Liste des membres des organisations affiliées au Bénin et croissance 30
Tableau 10 : Données clés sur la main-d'œuvre au Bénin, 2022.....30
Tableau 11 : Bénin - Notes pour les femmes, les affaires et le droit, 2024 30
Tableau 12 : Proportion de la population couverte par les systèmes de protection sociale et de santé au Bénin et en Afrique de l'Ouest (AO), %, 2022.....31
Tableau 13 : Notes des indicateurs de performance législative de l'indice des droits du travail pour Benin, 2024.....31

Chiffres

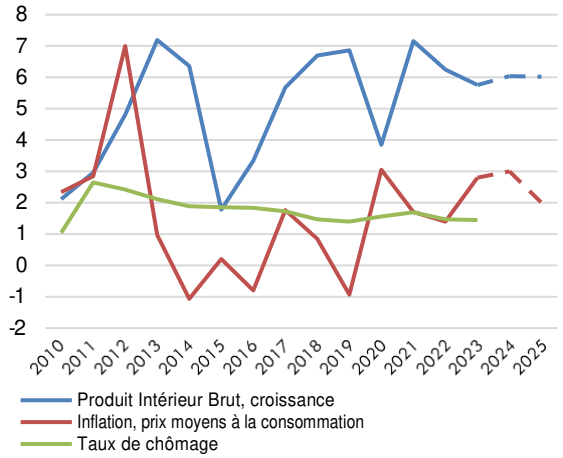
Figure 1 : Tendances de la croissance du Produit Intérieur Brut, de l'inflation et du chômage au Bénin, en %, 2010-2025 1
Figure 2 : Évolution du salaire minimum mensuel au Bénin, croissance nominale et réelle, 2010-2024.....12
Figure 3 : Pyramide des âges basée sur la structure âge-sexe de la population au Bénin, 2023 13
Figure 4 : Taux de chômage au Bénin et en moyenne en Afrique subsaharienne, total et jeunes (15-24 ans), %, 2010-2023 14
Figure 5 : Évolution de la migration nette et des envois de fonds personnels au Bénin, 2010-2023.....16
Figure 6 : Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) ne suivant Ni Etudes, ni Emploi ou Formation au Bénin et dans les pays voisins, %, dernières données 19
Figure 7 : Salariés par niveau d'éducation au Bénin, 2011-2022.....21
Figure 8 : Population en âge de travailler avec une éducation ou une formation professionnelle au Bénin, 2012-2022 22
Figure 9 : Dépenses de santé courantes par habitant (en dollars courants) et des dépenses directes (en % des Évolution des dépenses de santé courantes) au Bénin et en Afrique de l'Ouest et du Centre (AOC), 2010-2021.....25
Figure 10 : Personnes utilisant l'Internet (% de la population) et du nombre d'abonnements à la téléphonie mobile (pour 100) Évolution du nombre personnes au Bénin et en Afrique subsaharienne, 2000-2022.....31

PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

Le Bénin, petit pays francophone d'Afrique de l'Ouest, a rejoint le groupe des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure en 2020. Il est reconnu comme politiquement stable et a réussi des transitions démocratiques. Le pays a une économie ouverte et des terres agricoles fertiles. Il est situé au centre de deux corridors régionaux - les corridors Abidjan-Lagos et Cotonou-Niamey - qui mènent à un centre commercial et touristique.

L'économie béninoise a enregistré un taux de croissance relativement élevé et a bien résisté aux chocs récents dus à la pandémie mondiale de Covid-19, à la fermeture des frontières avec le Niger et aux difficultés macroéconomiques du Nigeria, qui ont entraîné une hausse des prix de l'essence et des pressions inflationnistes. Ces derniers facteurs n'ont pas non plus entraîné une augmentation du taux de chômage (voir figure 1 et tableau 3 en annexe).

Figure 1 : Tendances de croissance du produit intérieur brut, de l'inflation et du chômage au Bénin, en %, 2010-2025



Source : Fonds Monétaire International ; La Banque Mondiale..

La réglementation des entreprises et l'efficacité du marché du travail du pays, détaillées dans les tableaux 7 et 8 de l'annexe, sont relativement faibles. Malgré le climat des affaires et les réformes en cours, notamment la modernisation de l'administration publique et du système de protection sociale, un décalage persiste entre ces réformes et leur impact en raison de la prédominance de l'économie informelle. La productivité du travail augmente et se approche de la moyenne de l'Afrique de l'Ouest. Au cours des deux dernières décennies, les changements structurels économiques ont évolué lentement, la part des services passant de 45 % du PIB en 2003 à 52 % en 2022, au détriment de l'industrie, dont la part a chuté de 26 % à 19 %. Il convient de mentionner que la part de l'emploi manufacturier dans l'emploi total au Bénin est nettement supérieure à la moyenne ouest-africaine. Le pays reste dépendant de l'agriculture et est l'un des plus grands producteurs et exportateurs mondiaux de coton et d'huile de palme. L'agriculture de subsistance est à l'origine d'un grand nombre d'emplois et de revenus. La part de l'agriculture stagne à 30 % du PIB, bien que l'emploi sectoriel ait été stimulé ces dernières années.[1]

Le Bénin a toujours maintenu de faibles dépenses publiques. Le système fiscal du pays, qui comprend un impôt sur les salaires de 4 % et des cotisations de sécurité sociale de 15,4 % à la charge de l'employeur, vise à promouvoir le recouvrement de l'impôt. Malgré de récentes réformes visant à moderniser les administrations fiscales, le ratio impôts/PIB reste faible (11 %), inférieur à la moyenne de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA), qui est d'environ 14 %. Le pays est confronté à plusieurs défis dans la création d'un système fiscal durable pour financer son bien-être, y compris une population économiquement dépendante croissante qui impose des demandes croissantes sur les services sociaux (éducation, santé et protection sociale) et la lutte pour formaliser la structure de l'emploi.

Si la part du revenu du travail au Bénin est restée stable au cours de la dernière décennie, elle est nettement inférieure à la moyenne de l'Afrique de l'Ouest. Néanmoins, le pays a connu une tendance positive, avec une diminution constante de l'inégalité économique au cours de la dernière décennie. Il est important de noter que la part du revenu du travail se concentre principalement sur les employés formels, excluant les travailleurs indépendants qui représentent 88 % de la main-d'œuvre au Bénin. Cette situation soulève des inquiétudes quant aux inégalités futures, à la nécessité de veiller à ce que la croissance des revenus des travailleurs suive le rythme de la productivité du travail, et à la mise en œuvre des conventions collectives. Sur une note positive, le taux de pauvreté a également diminué,

passant de 39 % en 2019 à 36 % en 2022, ce qui reflète l'amélioration de la protection sociale.[2]

Une Transition Juste

Malgré sa faible contribution aux émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), le Bénin fait partie des pays les plus vulnérables au changement climatique. Le pays est exposé à divers risques naturels, notamment les inondations, les vents violents, l'érosion côtière et les incendies de forêt. Ces facteurs constituent des menaces immédiates et futures pour les écosystèmes, les ressources naturelles, la production agricole, les moyens de subsistance, les revenus, les infrastructures, la santé et les services socio-économiques. La forte exposition à ces chocs pose de graves problèmes pour la réduction de la pauvreté, avec des retombées négatives sur la productivité du travail qui pourraient mettre en danger de nombreux travailleurs, en particulier dans les domaines de l'alimentation, de l'eau, des services écosystémiques, de la santé, de l'habitat humain et de l'infrastructure.

L'ampleur de ces effets négatifs du changement climatique sur le marché du travail devrait entraîner des pertes économiques croissantes, allant de 7 - 9% dans les années 2030 à 11 - 19% d'ici à 2050. Ces prévisions supposent une perte équivalente de revenu réel par habitant : entre un demi-million et un million de personnes supplémentaires pourraient rester dans la pauvreté d'ici à 2050 en l'absence des mesures d'adaptation.[3] Cette dynamique remet en question l'expansion de l'agro-industrie par le secteur privé en vue d'exportations futures et d'un effet sur le développement, car 43 % des emplois se trouvent dans ce secteur.

Bien que le pays n'ait pas été préparé à lutter contre les effets du climatique changement, le gouvernement a lancé des réformes pour améliorer la gestion des risques de catastrophe grâce à un cadre juridique et politique. En 2022, le Bénin a présenté son premier Plan National d'Adaptation (PNA) qui décrit les mesures d'adaptation visant à renforcer la résilience au changement climatique dans huit secteurs clés. L'objectif est de parvenir à un développement économique et à une croissance résiliente et décarbonée d'ici 2030, avec une capacité d'adaptation et des systèmes d'alerte précoce en place. Le coût total des options d'adaptation pour les secteurs ciblés est estimé à 4% du PIB sur un horizon de 10 ans, mais la mobilisation des financements pour les investissements climatiques constituera un défi de taille.[4]

L'agriculture étant un secteur central de l'économie avec une plus grande résistance à la pauvreté, ce secteur doit encore adopter des mesures d'adaptation pour répondre aux conséquences du changement climatique qui menacent la sécurité alimentaire et les pertes d'emplois. Les filets de sécurité sociale sont encore naissants au Bénin et ne tiennent pas compte de la dimension climatique. En outre, la plupart des infrastructures de santé et d'éducation sont vulnérables aux chocs climatiques (voir la section sur la protection sociale).

Le cadre politique du Bénin n'a pas encore accordé la priorité à un programme de transition juste, c'est-à-dire à la garantie que personne n'est laissé pour compte dans la transition vers des économies à faible émission de carbone et écologiquement durables. En septembre 2023, le mouvement syndical africain a lancé une déclaration énonçant dix exigences pour l'agenda de la transition juste (voir détails à l'annexe Tableau 4).

Au Bénin, le Comité National sur le Changement Climatique n'est pas tripartite et ne comprend aucun représentant des travailleurs. Les confédérations tentent de trouver des programmes de formation pour sensibiliser leurs dirigeants et militants à la question, afin qu'ils adoptent des comportements respectueux de l'environnement et des opportunités d'emploi qui y sont liées, et pour les rendre plus conscients du rôle fondamental qu'ils doivent jouer en tant que syndicats pour garantir la protection des intérêts des travailleurs lors de cette transition vers une économie verte.

Zones franches d'exportation

Le Bénin bénéficie d'un accès à la mer et partage une frontière avec le Nigeria, l'une des principales

économies africaines. Le régime des zones Franches Industrielles (ZFI) a été établi par la loi en 1999 et réformé par la suite. Le gouvernement a adopté une option ZFI pour combiner des zones franches géographiquement définies et des points francs ou des entreprises franches. D'après les dernières données disponibles, il y avait 19 points francs en 2016, et 11 des 19 entreprises approuvées dans le cadre du régime ZFI étaient en activité.[5]

Au Bénin, comme dans la plupart des pays africains, les zones d'exportation sont un moteur de la croissance et de la transformation économiques. Ces zones, qui comprennent des secteurs liés à l'agriculture tels que l'agro-industrie, l'agro-transformation, l'élevage et les produits laitiers, ont le potentiel d'attirer les investissements. Bien que les secteurs de services haut-de-gamme soient moins courants, le Bénin compte quelques zones axées sur les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et la biotechnologie[6].

Les données relatives au champ d'application de l'emploi dans les ZFI sont rares. Ce manque de transparence souligne la nécessité de disposer de données plus complètes. Il est important de noter que les travailleurs de ces zones sont exclus des protections légales pertinentes du code du travail. Les zones manquent souvent d'infrastructures telles que l'eau courante, l'électricité, la sécurité et des routes en bon état, ce qui a conduit certaines entreprises à refuser de transférer leurs activités dans les ZFI.[7]

LÉGISLATION DU TRAVAIL

Le cadre juridique de l'emploi et du travail au Bénin est couvert par cinq lois principales : i) la Constitution de la République du Bénin de 1990 ; ii) le Code du travail de 1998 ; iii) l'embauche, le placement de la main-d'œuvre et la résiliation du Contrat de Travail ; iv) la Convention collective Générale du Travail de 2005 ; v) la loi n° 98-019 du 21 mars 2003 portant Code de la sécurité sociale [8]. Ces dernières années, plusieurs réformes juridiques ont été approuvées, notamment le Conseil National du Dialogue Social, la modification des contrats de travail, la réforme des formes d'organisation syndicale des travailleurs et la limitation de la durée maximale d'une grève à 10 jours par an pour tous les employés.

La constitution béninoise de 1990 reconnaît le droit au travail et garantit une rémunération équitable, sans oublier la sécurité sociale. Elle garantit également l'égalité d'accès à l'éducation et à l'emploi ainsi que le droit à la liberté d'association et le droit de grève. La constitution a été modifiée en 2019, prévoyant une discrimination positive pour renforcer la représentation des femmes à l'Assemblée Nationale. Elle a réservé une partie des sièges parlementaires aux femmes, malgré les réticences liées aux traditions et aux coutumes[9].

Le Code du Travail de 1998 régit les questions de travail individuel et collectif, telles que les conditions de travail et les salaires. Il reconnaît en outre le droit à la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève. La loi interdit la discrimination antisyndicale (voir la sous-section Observations sur la Législation du Travail). Le code régit les institutions suivantes : Tribunal du Travail, Administration et Inspection du Travail, Conseil National du Travail, Commission Nationale Mixte sur les Conventions Collectives et les Salaires et Commission Nationale pour la Sécurité et la Santé au Travail. Un projet de code du travail révisé est en cours de préparation par le gouvernement depuis une longue période, mais n'a pas encore été approuvé. La Cour Suprême a examiné des propositions visant à abroger le projet de loi sur le travail pour l'actualiser, en définissant les conditions et la procédure de recrutement, de placement et de résiliation d'un contrat de travail.

Le décret 2020-458 du 23 septembre 2020 a procédé à une clarification des différentes formes d'organisations syndicales de salariés et des critères de leur représentativité. Il a notamment prévu de relever le seuil de représentativité à 20 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Les confédérations syndicales représentatives se répartissent équitablement les sièges dans les instances de représentation après les élections

professionnelles nationales, départementales et municipales, en fonction du nombre de places disponibles. Les élections syndicales sectorielles sont essentielles pour déterminer les syndicats représentatifs qui siègeront à la commission administrative paritaire. Ils ont le droit de participer aux activités des organes de consultation et de négociation collective au niveau national de manière égale en fonction du nombre de sièges disponibles. Actuellement, la liste des organisations syndicales représentatives couvre les confédérations CSTB, CSA-Bénin et COSI-Bénin pour le mandat 2021-2026 (voir plus dans la sous-section Syndicats).

Le code de la sécurité sociale de 2003 établit un régime général de sécurité sociale pour les travailleurs du secteur formel. Il est lié au code du travail et à un régime spécial pour les travailleurs indépendants, les agriculteurs et les personnes travaillant dans l'économie informelle. La législation ne lie pas la sécurité sociale aux personnes qui ne travaillent pas.

Le code établit des règlements sur les congés de maladie et les prestations en cas d'accident du travail (pour en savoir plus, voir la section sur la protection sociale).

Observations sur la législation du travail

En ce qui concerne la législation du travail applicable au niveau national, le score global du Bénin sur L'Indice des Droits du Travail est de 66 sur 100 en 2024, ce qui est égal à la moyenne régionale observée à travers l'Afrique sub-saharienne (66) (voir plus en annexe Tableau 13).

Bien que le syndicalisme soit reconnu par la loi, il reste strictement réglementé, notamment parce que la loi interdit la discrimination antisyndicale mais n'offre pas de moyens de protection adéquats contre celle-ci (voir détails en annexe, tableau 5).

La réforme des critères de représentativité des syndicats en 2020 a apporté certaines limites, conduisant à une représentativité exclusive. Sur la base des scores combinés des confédérations syndicales qui n'ont pas atteint le seuil de 20 % aux élections professionnelles de 2021, environ 30 % des travailleurs ont perdu leur représentativité dans le dialogue social et la négociation collective. D'un autre côté, cela a motivé la création de grandes coalitions par le biais de la construction d'alliances pour réussir à atteindre le seuil de 20 % lors des élections professionnelles (voir plus d'informations dans les sections Dialogue social et Syndicats).

Les rapports indiquent que le gouvernement respecte généralement le droit de former des syndicats indépendants et de s'y affilier, ainsi que le droit à la négociation collective.[10] Il convient de mentionner que la législation du travail est applicable dans le secteur formel, mais qu'elle est souvent inefficace.

Une grande majorité de la main-d'œuvre travaille dans l'économie informelle, qui se heurte le plus souvent à des lacunes dans la réglementation du travail et des affaires. Cette situation est souvent due à un manque de sensibilisation ou à une absence d'incitation parmi les travailleurs et les employeurs, à une couverture limitée de l'inspection du travail et à un manque de confiance dans le système fiscal. Pour plus de détails, voir la sous-section Économie informelle.

Conventions de l'OIT ratifiées

Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) énumèrent les principes et les droits internationaux au travail. Le Bénin a ratifié 32 conventions. La dernière convention ratifiée est la Convention sur la sécurité sociale (C102) en 2019. Le tableau 6 de l'annexe montre que le Bénin a ratifié huit des dix conventions fondamentales, deux des quatre conventions sur la gouvernance et 22 conventions techniques, dont 12 sont à jour et font l'objet d'une promotion active.

L'organe indépendant de l'OIT, connu sous le nom de Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), a enregistré des observations et des demandes directes pour une série de conventions au cours des dernières années. Par exemple, les demandes relatives à la

Convention sur la Liberté Syndicale et la Protection du Droit Syndical (C087) en 2024 ont insisté sur la nécessité de modifier le Code du Travail, qui exige que les syndicats déposent leurs statuts auprès de nombreuses autorités pour obtenir un statut juridique. La Cour suprême du Bénin a publié un avis technique sur le projet de nouveau code du travail, indiquant que les dispositions de ce dernier sont mises à jour pour répondre aux changements survenus sur le marché du travail. En outre, de nouveaux articles concernant le champ d'application de la loi en termes de personnes couvertes, la réquisition en cas de grève, la durée de la grève et les grèves de sympathie ont été soulevés. Ils ont exhorté le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour modifier les dispositions légales relatives à l'exercice du droit de grève.[11]

L'indicateur des Objectifs de Développement Durable 8.8.2, mesure la conformité avec les principes fondamentaux des droits du travail. Sur la base des sources textuelles de l'OIT et de la législation nationale, le score du Bénin s'est légèrement détérioré ces dernières années, mais il est meilleur que la moyenne de l'Afrique de l'Ouest (voir le tableau 1.) Cette tendance suggère que le pays perd du terrain pour atteindre l'objectif spécifique de l'ODD.

Tableau 1 : Niveau de conformité nationale avec les droits du travail au Bénin et dans les pays voisins, 2022

Pays	Valeur
Bénin	0.9
Burkina Faso	0.7
Niger	1.3
Nigéria	3.1
Togo	0.7
Afrique de l'Ouest	2.1

Note : La valeur va de 0 à 10, 0 étant le meilleur score possible (indiquant des niveaux plus élevés de respect des droits de liberté d'association et de négociation collective) et 10 le plus mauvais (indiquant des niveaux plus faibles de respect des droits de liberté d'association et de négociation collective sur la base des sources textuelles de l'OIT et de la législation nationale).
Sources : Organisation Internationale du Travail, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT).

Accords commerciaux

Le Bénin est membre de l'Union africaine et est intégré au marché régional. Environ 70 % de ses exportations sont destinées à la zone de la Communauté Economique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) (principalement le Nigeria), et le port de Cotonou reste un couloir de transit pour des pays tels que le Burkina Faso, le Mali et le Niger. Le pays est également intégré aux marchés de capitaux régionaux par l'intermédiaire de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA) et accueille des filiales de groupes bancaires régionaux. En outre, le Bénin a signé en tant que membre de la Communauté des États sahélo-sahariens (CEN-SAD), fondée en 1998 comme cadre d'intégration africaine dans la région du Sahel.

Des économies dynamiques caractérisent les 15 pays de la CEDEAO, et le traité contient des dispositions relatives au travail avec une coopération concernant l'harmonisation du droit du travail, la sécurité sociale, et la consultation des partenaires sociaux. Un cadre national de qualifications (CNQ) est en cours d'élaboration, conformément aux critères régionaux de la CEDEAO, afin d'accroître la transparence transfrontalière et de faciliter une migration et une mobilité ordonnées et responsables. La CEDEAO promeut un forum tripartite sur le dialogue social. En 2024, l'organisation a été confrontée à des complications en raison de trois pays membres - le Niger, le Mali et le Burkina Faso – qui se sont retirés de l'institution (voir la sous-section sur la migration).

Les organisations du secteur privé du Bénin sont consultées sur une base ad hoc pour formuler la politique commerciale. Cependant, il n'existe pas d'arrangement permanent pour les consultations entre l'État et le secteur privé. Une étude plus large des clauses de travail dans les accords commerciaux régionaux et de leurs effets sur les conditions de travail n'a révélé aucune preuve des effets favorables aux conditions de travail des clauses de travail dans les Accords Commerciaux Régionaux (ACR).

L'UEMOA établit une monnaie commune et une union douanière entre plusieurs pays de la CEDEAO. Outre l'affirmation que les travailleurs migrants des États

membres peuvent bénéficier des mêmes avantages que les nationaux, le traité de l'UEMOA n'inclut pas les questions relatives au travail.

Les économies africaines ont lancé un ambitieux programme d'intégration régionale sous la forme de la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf), qui sera la plus grande zone de libre-échange depuis la création de l'Organisation Mondiale du Commerce. La plupart des États africains ont ratifié l'accord, mais le Bénin est l'un des rares à ne pas l'avoir encore signé.

D'une manière générale, les organisations syndicales régionales font pression pour inclure des clauses relatives au travail dans cet accord et ont réalisé plusieurs études répertoriant les violations des droits du travail et soulignant les avantages de la libre circulation de la main-d'œuvre et des droits du travail. En outre, la déclaration de Tunis de septembre 2022 des syndicats de 39 pays africains insiste sur l'inclusion de dispositions relatives au travail dans l'accord de la ZLECAf afin de garantir la conformité avec les normes internationales du travail et l'agenda du travail décent.[12]

Les négociations de l'Accord de Partenariat Economique (APE) entre l'Afrique de l'Ouest et l'Union européenne ont été conclues en 2014. Cet accord vise à faciliter les investissements et les échanges commerciaux entre les personnes et les entreprises des deux régions. Cependant, l'APE AO-UE n'a pas encore été appliqué dans les pays d'Afrique de l'Ouest - il entrera en application provisoire une fois que tous les pays d'Afrique de l'Ouest auront signé, et deux tiers des pays d'Afrique de l'Ouest ont ratifié l'accord.

Le Bénin a signé plusieurs autres accords commerciaux bilatéraux pour promouvoir et protéger les investissements avec la Chine, l'Allemagne, la Grèce, la France, le Portugal, la Suisse et la Tunisie.

PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux jouent un rôle central dans la promotion de la réalisation des droits fondamentaux du travail et de la justice sociale pour les travailleurs en protégeant la liberté d'association et la négociation collective. Ces organisations sont généralement représentées par le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs.

Gouvernement

Le gouvernement du Bénin compte 24 ministères. Les institutions du gouvernement central impliquées dans les questions liées au travail sont résumées ci-dessous.

Le Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP) gère la politique du travail, de la fonction publique et de l'administration. Le ministère conçoit, contrôle et surveille la législation du travail pour la promotion de l'emploi. En ce qui concerne les services publics, Le MTFP promeut la politique de recrutement des fonctionnaires et adapte en permanence le profil de la fonction publique aux exigences du progrès et de la modernisation. En termes de réforme administrative et institutionnelle, le ministère s'est attaché à stimuler et à coordonner les projets de réforme contribuant à une administration publique de développement, en collaborant avec les structures concernées, sans oublier l'élaboration de normes, de procédures et de critères de performance pour les services publics.[13]

Le département de l'inspection générale des services publics et de l'emploi est placé sous l'autorité du MTFP. Il rend compte de ses activités au ministre et à la présidence de la République. L'Inspection est un organe doté d'une compétence transversale et sectorielle (voir la section Conditions de travail).

Plusieurs autres ministères influencent le marché du travail, comme le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance, qui s'occupe des affaires sociales, notamment de la famille, de l'enfance et de l'adolescence, des femmes et du genre, des personnes handicapées et des personnes âgées.[14] Un autre ministère, le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi, s'engage à

promouvoir la création d'entreprises et l'emploi.[15] Le Ministère de la Santé, qui a pour mission de concevoir et de mettre en œuvre la politique de santé de l'État, se consacre à la promotion de la santé par le biais d'une série d'initiatives. Enfin, les trois ministères de l'éducation mais pas des moindres, ministères de l'éducation (primaire, secondaire et tertiaire) sont des acteurs centraux de la promotion de l'éducation et de la formation qui préparent les jeunes au marché du travail.

Syndicats

La loi sur le travail protège les droits des travailleurs à former des syndicats indépendants et à s'y affilier, à l'exception de certains fonctionnaires et employés du secteur public. Le cadre juridique ne comporte pas de règles claires concernant le refus ou l'approbation d'un syndicat et est généralement strictement réglementé (voir le tableau 5 de l'annexe). Au Bénin, le syndicalisme est un phénomène essentiellement urbain.

Au début des années 2010, environ trois fonctionnaires béninois sur quatre (75 %) étaient affiliés à des syndicats. Le secteur privé est dominé par les Micro et Petites Entreprises informelles, qui représentent un taux d'affiliation syndicale beaucoup plus faible, soit environ 10 % de l'emploi.[16]

Le paysage syndical a changé au cours des années 2010 en raison de la libéralisation de l'économie, y compris la privatisation des entreprises publiques centrales. Les réformes juridiques qui ont remanié les conditions contractuelles des travailleurs en appliquant des contrats de travail à durée déterminée et d'autres conditions ont également entravé l'ambiance du dialogue social.

Comme indiqué, la déréglementation économique a un impact sur les taux d'adhésion aux syndicats. Par exemple, l'*Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin* (UNSTB) a connu une croissance de 10 % de son taux d'adhésion entre 2012 et 2020. Le taux d'affiliation a atteint son maximum en 2017, mais a chuté de 2,9 % de 2017 à 2019 à la suite de l'assouplissement des conditions contractuelles. L'affiliation a rebondi en 2020, atteignant le niveau de 2017 malgré l'impact économique de Covid-19.

Il convient de mentionner que les membres de l'UNSTB issus du secteur formel ont chuté de 56 % entre 2012 et 2020. En revanche, les travailleurs organisés affiliés issus de l'économie informelle ont augmenté de 145 % au cours de la même période : environ trois membres sur quatre (73 %) étaient issus de l'économie informelle en 2020, alors que leur part n'était que de 33 % en 2012.

La réforme des critères de représentativité des syndicats en 2020 a motivé la création de grandes coalitions par le biais de la constitution d'alliances afin d'atteindre les 20 % dans les élections professionnelles. Par exemple, en 2024, ce fut le cas pour les élections organisées dans le secteur de l'éducation, où des alliances telles que Aube Nouvelle (UNSTB- CGTB-CSA) a été formée pour affronter ces élections avec succès.[17]

Neuf centrales syndicales sont enregistrées et cinq sont affiliées à la Confédération syndicale Internationale (CSI). Il n'existait pas de données entièrement mises à jour pour le taux d'affiliation syndicale total. Néanmoins, selon les cinq centrales syndicales affiliées à la CSI, il a diminué d'environ 10 % entre 2019 et 2022, pour atteindre environ 329 000 en 2022 (voir détails dans le tableau 9 de l'annexe). Avec quelques réserves, ces données montrent que le taux de syndicalisation a baissé de 2,2 points de pourcentage entre 2019 et 2022, pour atteindre 6,0 % de l'emploi total en 2022. D'autres estimations récentes du taux de syndicalisation pourraient descendre à 4 % en 2024.[18]

Une étude récente a montré que l'appartenance à un syndicat au Bénin a une incidence positive sur la rémunération des travailleurs, leur permettant d'augmenter leur niveau de salaire de 33 % en moyenne. En outre, cette rémunération est influencée par le niveau de qualification des travailleurs et la durée du temps passé au travail. Par ailleurs, les

employés du secteur formel restent les plus susceptibles d'être syndiqués.[19]

Le mouvement syndical a également développé une politique interne et des institutions applicables pour réaliser ses ambitions en matière de protection sociale, sans compter qu'il entreprend occasionnellement des campagnes, des marches publiques et des actions de sensibilisation pour faire comprendre à ses membres les avantages de la protection sociale.[20]

En 2023, la CSA-Bénin et l'UNSTB ont mis en place un comité d'experts sur les Objectifs de Développement Durable (ODD), avec l'intention de travailler avec le gouvernement.

Organisations d'employeurs

L'Indice de Compétitivité Mondiale donne un aperçu de divers aspects, dont l'efficacité du marché du travail, sur la base d'enquêtes menées auprès des employeurs du pays. Cette efficacité a été classée dans la catégorie moyenne-faible, ce qui place le pays à la 104e place sur 141 pays (1 étant le meilleur), y compris l'indicateur sur la coopération dans les relations entre employeurs et travailleurs qui se situe à un niveau moyen-élevé (pour plus d'informations, voir le tableau 7 en annexe).

D'après le Global Risks Report 2024, identifié par le Bénin Executive Opinion Survey, les cinq risques les plus susceptibles de constituer la plus grande menace pour le pays au cours des deux prochaines années sont l'utilisation d'armes biologiques, chimiques ou nucléaires, l'érosion de la cohésion sociale, le ralentissement économique, la pénurie d'approvisionnement en énergie et les résultats négatifs de l'intelligence artificielle [21].

Les deux principales organisations d'employeurs impliquées dans les institutions bi- et tripartites et les mécanismes de dialogue social sont résumées ci-dessous.

Conseil National du Patronat

Le Conseil National du Patronat (CNP-Bénin) est une fédération de diverses organisations industrielles et patronales. Sa mission est de favoriser le développement de l'activité entrepreneuriale et de promouvoir des relations saines et équilibrées avec les partenaires sociaux. Le Conseil se consacre à l'amélioration de l'environnement des affaires et au suivi des politiques économiques et sociales. Il est membre de l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE).

Confédération Nationale des Employeurs du Bénin

La Confédération Nationale des Employeurs du Bénin (CONEB) représente les entreprises et vise à créer des emplois dans tous les domaines. Elle assure le suivi des politiques économiques et sociales du pays, participe au dialogue social avec les pouvoirs publics et les organisations de travailleurs, renforce l'esprit d'entreprise et met en œuvre des programmes de formation.

La confédération participe également aux accords tripartites et au règlement des conflits par l'arbitrage, la médiation et la conciliation administrés par une Cour d'arbitrage. La CONEB est affiliée à la Fédération des Organisations d'Employeurs de l'Afrique de l'Ouest et à l'OIE.

LE DIALOGUE SOCIAL

Le Bénin a ratifié les principales conventions de l'OIT relatives au dialogue social, telles que la Convention sur les Consultations Tripartites (C144) et la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (C098) (voir le tableau 6 en annexe). Bien que le code du travail énonce les droits des travailleurs en matière de négociation collective, ceux-ci sont strictement réglementés (voir le tableau 5 de l'annexe).

Au cours des années 2010, le gouvernement a entrepris la privatisation de plusieurs secteurs clés. Ces changements ont déclenché des troubles politiques qui ont conduit à des grèves multisectorielles. En août 2016, le gouvernement, les organisations d'employeurs et six centrales syndicales

ont signé une Charte nationale du dialogue social afin d'améliorer l'environnement du dialogue social. Cette charte visait à promouvoir la négociation collective entre les parties prenantes afin de restaurer l'ambiance du marché du travail. Les parties ont initié plusieurs mesures, mais le dialogue social reste fragile.

La Loi controversée n° 2017-05 a introduit les conditions contractuelles des travailleurs en appliquant des contrats de travail à durée déterminée, avec un licenciement facile pour attirer les investissements privés et un droit de grève limité, ce qui a contribué à affaiblir davantage l'ambiance du dialogue social tripartite.

La réforme des critères de représentativité des syndicats en 2020, mentionnée précédemment, a eu pour effet d'améliorer le dialogue social, notamment en officialisant une collaboration entre les principaux syndicats et les deux organisations centrales d'employeurs en Novembre 2023.

Le dialogue social institutionnalisé est mis en œuvre par le biais de plusieurs organes institutionnels, mais il est confronté à des mesures de coordination difficiles. Une partie de ces mesures concerne le dialogue social, qui reste un facteur émergent assombri par la prédominance de l'économie informelle. Il convient de mentionner que d'autres forums de dialogue social ont été actifs, par exemple pour lutter contre le travail des enfants.[22]

Au Bénin, les Conventions Collectives sont négociées au sein d'une commission paritaire, comprenant des représentants d'un ou plusieurs syndicats et/ou des représentants d'une ou plusieurs organisations d'employeurs. Le ministre du travail a le pouvoir de déterminer quels syndicats peuvent être représentés dans la négociation au niveau de l'entreprise, sans parler du pouvoir d'étendre le champ d'application d'une convention collective. Les Accords Collectifs et les Conventions Collectives ne sont pas autorisés à établir des conditions moins favorables que celles du code du travail, ils peuvent être signés dans le secteur privé pour période déterminée (jusqu'à 5 ans) ou indéterminée.

Les Accords Collectifs et les Conventions Collectives sont répertoriés dans les conventions collectives interprofessionnelles, les conventions sectorielles et les conventions collectives d'entreprise dans le secteur formel. Aucune liste officielle actualisée des Accords Collectifs et les Conventions Collectives n'était disponible. En 2019, le gouvernement et les accords d'entreprise ont conclu des conventions collectives dans les entreprises parapubliques, ainsi que dans l'industrie, les services et le commerce. Récemment, le gouvernement a déclaré avoir signé un accord d'entreprise dans l'industrie des élastomères et des plastiques en 2022 et une convention collective dans l'industrie sucrière en 2023.[23]

Une autre étude a révélé que la plupart des clauses salariales des conventions collectives du Bénin portaient sur la maladie, l'invalidité et l'assistance médicale ; trois sur quatre sur les contributions de l'employeur au fonds de pension ; la moitié sur les salaires liés aux compétences ; peu sur les contributions des employeurs au fonds d'invalidité ; et aucune sur les contributions de l'employeur au fonds de chômage.

Tous les Accords Collectifs et les conventions collectives du Bénin comportent également des clauses relatives aux heures de travail normales : la plupart prévoient des congés payés et des dispositions relatives au travail et à la famille, tandis que la moitié d'entre eux prévoient des congés de maternité rémunérés, et peu d'entre eux comportent des clauses relatives à la garde des enfants.[24]

L'étendue de l'économie informelle et la prédominance des Micro et Petites entreprises dans le secteur privé constituent un défi pour le champ d'application de la négociation collective.

Institutions centrales tripartites

De nombreux organes de concertation sont mis en place pour promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux au Bénin :

- Les comités sectoriels de dialogue social au sein des ministères.
- La Commission Consultative Paritaire de la Fonction Publique.
- La Commission nationale de Concertation, de Consultation et de Négociations collectives.
- Le Conseil National du Travail (CNT).
- La Commission Nationale de la Sécurité et de la Santé au Travail (CNSST).

Bien que ces institutions fonctionnent, elles sont considérées comme inefficaces et menacées. Par exemple, les sessions quadriennales prévues par le code du travail pour le CNT et la CNSST n'ont pas lieu régulièrement.[25]

La situation des institutions centrales est résumée ci-dessous.

Le Conseil National du Travail

Le Conseil National du Travail (CNT) est composé d'un nombre égal de membres des syndicats les plus représentatifs, d'organisations d'employeurs et d'experts nommés par le ministre du travail. Le conseil a pour mission d'enquêter sur les questions relatives au travail et de donner des conseils sur la législation du travail et les salaires minimums.

Le CNT contribue au rapport du ministre du travail, qui sert à fixer le salaire minimum garanti (SMIG) et est approuvé par le décret du Conseil des ministres. Bien que certaines sessions du conseil aient été mises en œuvre ces dernières années, le renouvellement du SMIG a été bloqué, et il a fallu près de dix ans pour l'ajuster en raison de la détérioration du dialogue social (voir plus d'informations dans la section Conditions de travail). Dans ce contexte, le Conseil a été confronté à l'insuffisance du dialogue avec les employeurs et à l'absence d'un cadre de discussion formel. Les travailleurs ont regretté que la convocation des instances de dialogue social soit une prérogative exclusive du gouvernement.[26]

La Commission Nationale de Concertation, de Consultation et de Négociation Collective

Le gouvernement a créé la Commission nationale de Concertation, de Consultation et de Négociations Collectives (CCCN) pour faciliter la négociation collective et renforcer le dialogue social.

Cette commission réunit tous les acteurs impliqués dans le dialogue social, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Elle donne des conseils sur l'utilisation et l'étendue des conventions collectives et sur le fonctionnement des partenaires sociaux. Elle peut prendre des décisions contraignantes sur les classifications professionnelles, les salaires minimums et d'autres formes de rémunération. Toutefois, le mouvement syndical considère que les sessions sont plus formelles qu'axées sur les résultats.

Système de résolution des conflits du travail

Au Bénin, le système de résolution des conflits du travail associe des tribunaux du travail et des groupes d'arbitrage pour traiter les conflits entre employeurs et employés.

Divers ministères et agences gouvernementales, dont le ministère du travail, sont chargés de faire appliquer des réglementations spécifiques et de procéder à des audits de conformité et à des inspections dans leurs domaines respectifs. Les entreprises peuvent également engager des auditeurs externes pour effectuer des audits de conformité internes afin d'évaluer le respect des politiques internes et des réglementations externes. Cette approche proactive peut aider les organisations à identifier les risques potentiels et à les traiter avant qu'ils n'entraînent une action réglementaire.

Les tribunaux du travail sont des juridictions spécialisées établies au sein du système judiciaire pour traiter les litiges individuels entre employeurs et employés, les violations des lois et règlements du travail, les conventions collectives de travail et les questions de sécurité sociale.
La procédure devant ces tribunaux commence par une conciliation, une tentative de parvenir à un règlement à l'amiable entre les parties. Si la conciliation échoue, l'affaire fait l'objet d'une audience formelle devant un

juge du tribunal du travail. Le tribunal rend alors un jugement, qui peut faire l'objet d'un appel devant une juridiction supérieure. Les tribunaux du travail traitent souvent des licenciements abusifs, des litiges relatifs aux salaires et aux heures de travail, des plaintes pour discrimination et harcèlement, des ruptures de contrat et des violations des règles de sécurité sur le lieu de travail.

L'arbitrage offre un mécanisme alternatif de résolution des conflits en dehors du système judiciaire formel. Les Panels d'arbitrage peuvent être ad hoc (formés pour un litige spécifique) ou institutionnalisés (faisant partie d'un organe d'arbitrage plus large). Ces panels sont composés d'arbitres choisis par les parties ou nommés par une institution. La compétence des Panels spéciaux d'arbitrage dépend de l'accord entre les parties.

Dans le cadre d'un arbitrage, les parties acceptent de soumettre leur litige à l'arbitrage et décrivent la procédure dans une convention d'arbitrage. Cette convention comprend généralement la sélection des arbitres et les règles qui régiront la procédure d'arbitrage. Une audience moins formelle est ensuite organisée, au cours de laquelle des preuves et des arguments sont présentés. L'arbitre, qui est souvent un expert en la matière, rend ensuite une décision contraignante. Les panels d'arbitrage traitent les mêmes types de litiges que les tribunaux du travail, les litiges complexes qui peuvent bénéficier d'une expertise spécialisée et les litiges pour lesquels les parties souhaitent une certaine confidentialité et un processus de résolution plus rapide.

En raison de la l'étendue de l'économie informelle, de nombreux travailleurs sont exclus du système formel de résolution des conflits du travail (voir la sous-section consacrée à l'Economie Informelle).

VIOLATION DES DROITS SYNDICAUX

Le Bénin est classé 4 sur 5+ (5 étant le pire) sur l'Indice Mondial des Droits en 2023, caractérisé par des "violations systématiques des droits" : le gouvernement et/ou les entreprises, sont engagés dans de sérieux efforts pour étouffer la voix des travailleurs, mettant les droits fondamentaux en péril.[27]

Les derniers cas de violations systématiques des droits signalés par la CSI datent de 2018 et concernent l'interdiction par la Cour Constitutionnelle du Bénin du droit de grève dans les secteurs de la justice et de la santé et l'interdiction des activités des syndicats d'étudiants.[28] Par ailleurs, l'OIT n'a enregistré aucun cas actif de violation de la liberté syndicale.[29] D'autres rapports signalent que des employeurs ont menacé des personnes de les licencier pour avoir exercé une activité syndicale.[30]

Les crises augmentent le risque de toutes les formes d'esclavage moderne, et la crise climatique a accéléré le phénomène. Environ 37 000 personnes vivaient en situation d'esclavage moderne au Bénin, ce qui représente 0,3 % de la population et le classement au 38è rang sur 50 pays africains dans l'Indice Mondial de l'Esclavage (1 étant le pire score) en 2023.[31] Cet indice mesure l'esclavage moderne, c'est-à-dire les pratiques analogues à l'esclavage (telles que la dette, la servitude, le mariage forcé et la vente ou l'exploitation d'enfants), la traite des êtres humains et le travail forcé.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

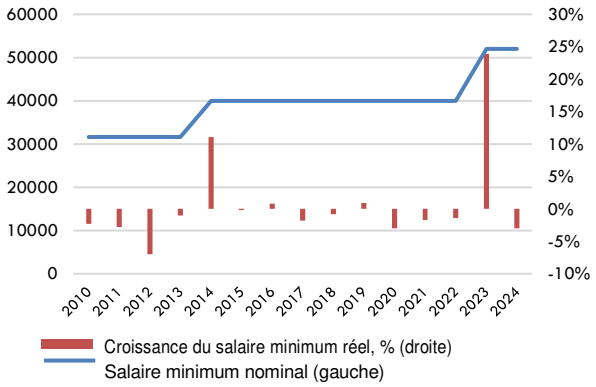
Le Conseil des ministres fixe le salaire minimum, le seul approuvé par la loi, et il sert de référence dans toutes les catégories. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans la fixation du salaire minimum et dans les procédures de mise en œuvre. Selon la Convention Collective Générale du Travail, aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire Minimum Garanti (SMIG). Au Bénin, les employeurs qui ne paient pas le salaire minimum peuvent être sanctionnés par le gouvernement. Le respect des taux de salaire minimum est assuré par le système d'inspection du travail qui met en œuvre les lois et les règlements (voir plus loin).

Il existe des disparités dans l'application du salaire minimum entre le secteur formel et l'économie informelle. Souvent, les employés de maison et les

autres travailleurs de l'économie informelle gagnent moins que le salaire minimum. Cela s'explique par le fait que l'application des normes relatives au salaire minimum et à l'impôt sur le revenu est mise à l'écart.

Une seule augmentation du salaire minimum a eu lieu dans les années 2010, précisément en 2014. En 2023, le salaire minimum a finalement été ajusté, avec une hausse de 30 %, atteignant 52 000 francs CFA (86 USD) par mois. Il est en outre introduit une augmentation réelle agrégée (inflation déduite) de 6,1 % entre 2014 et 2023 (figure 2)

Figure 2 : Évolution du salaire minimum mensuel au Bénin, croissance nominale et réelle, 2010-2024



Source : WageIndicator.org ; calculs propres sur la croissance du salaire minimum réel

Le salaire moyen au Bénin varie considérablement en fonction du secteur, du niveau d'expérience et du niveau d'instruction de la main-d'œuvre. Même l'écart salarial entre les hommes et les femmes est d'au moins 40 %, ce qui rappelle brutalement la nécessité d'une égalité salariale entre les hommes et les femmes.[32] Tout aussi important, de nombreux travailleurs du secteur formel gagnent plus que le salaire minimum, le salaire moyen des travailleurs berninois du secteur formel se situant autour de 100 à 300 dollars US par mois, soit un peu moins que dans d'autres pays voisins.

Les réformes critiquées de la réglementation du travail au cours des dernières années ont entraîné une insécurité de l'emploi. Les employeurs peuvent licencier des travailleurs de manière arbitraire, une situation qui nécessite une application efficace de la réglementation du travail. Le Ministère du Travail et de la Fonction Publique et le Ministère des Affaires sociales et du microcrédit sont chargés de faire respecter le salaire minimum, la semaine de travail et les normes de sécurité et de santé au travail. Toutefois, ces autorités n'appliquent pas efficacement ces normes dans la pratique.

Le Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP) a doublé le nombre d'inspecteurs du travail entre 2021 et 2022, pour atteindre 72. Cela représente environ un inspecteur du travail pour 76 000 employés (un pour 9 000 employés). L'OIT s'inquiète si le rapport dépasse un inspecteur pour 20 000 travailleurs dans les économies en transition et un inspecteur pour 40 000 travailleurs dans les pays moins développés.[33] Le système d'inspection du travail du Bénin applique généralement les limites légales de la semaine de travail dans le secteur formel, sans tenir compte de l'économie informelle. En outre, ce système est confronté à des ressources matérielles et financières limitées, ce qui affecte entièrement les activités à mener.

Les violations des normes de sécurité et de santé au travail (SST) se produisent souvent dans l'économie informelle, par exemple dans les secteurs de la coiffure, de la couture, de la boulangerie, de la mécanique et de la menuiserie, où les travailleurs sont exposés à des risques biologiques, chimiques, physiques et psychologiques.

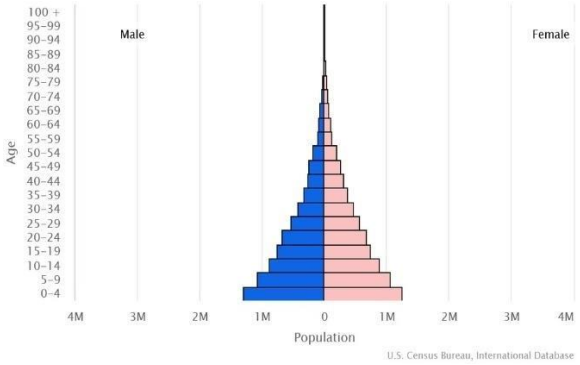
POPULATION ACTIVE

Le Bénin est un pays multiethnique, multiculturel et multireligieux. Sa population a plus que doublé depuis 1990, atteignant 14,5 millions d'habitants en 2024, soit 1,1 % de la population totale de l'Afrique subsaharienne. Le paysage démographique montre une lente décélération de la croissance de la population, mais reste légèrement plus rapide que la moyenne de l'Afrique subsaharienne. Cette situation place le pays parmi les populations les plus jeunes du monde. Elle devrait dépasser les 30 millions de personnes en 2030.[34] Cette situation est liée à une transition lente du taux de fécondité et à une espérance de vie en hausse.

La figure 3 ci-dessous illustre la pyramide démographique du Bénin, en montrant la dépendance croissante de l'âge sur le ratio de la

population en âge de travailler. D'ici 2050, les changements prévus dans la structure d'âge conduiront à une population en âge de travailler plus importante qu'actuellement par rapport au nombre d'enfants et de personnes âgées à charge. D'une manière générale, ce taux de dépendance croissant exerce des pressions pour générer des recettes fiscales via la création d'emplois formels afin de financer les demandes croissantes de services sociaux.

Figure 3 : Pyramide des âges basée sur la structure âge-sexe de la population au Bénin, 2023



Source : Central Intelligence Agency, The World Factbook, Bénin, Septembre 2024.

La *Politique Nationale de l'Emploi* (PNE) du Bénin est un document sectoriel national pour la période 2020-2025, axé sur la réponse aux défis de l'emploi en relation avec la croissance économique et la pauvreté.

Les principales tendances de la main-d'œuvre béninoise sont résumées ci-dessous, et d'autres données sont disponibles dans le tableau 10 en annexe :

- Le taux d'emploi total augmente rapidement, même au début des années 2020, malgré la pandémie mondiale de Covid-19, représentant 5,5 millions de travailleurs en 2022.
- Bien que la part des salariés dans l'emploi total soit restée stable à environ 12 %, les travailleurs indépendants dominent toujours la main-d'œuvre à hauteur de 88 %.
- L'emploi dans le secteur public a lentement diminué pour atteindre 2,2 % de l'emploi total en 2022.
- Bien que davantage de travailleurs atteignent le niveau d'éducation de base, près de six personnes sur dix (59 %) de l'emploi total n'ont pas atteint le niveau d'éducation de base, sans parler de la perte de vitesse au niveau intermédiaire (voir plus d'informations dans la section Éducation).
- L'emploi s'est légèrement déplacé vers les zones urbaines au cours des années 2010 et est même revenu dans les zones périphériques au début des années 2020, en raison de l'impact de la directive COVID-19.
- L'emploi selon la situation matrimoniale connaît une évolution significative, reflétant une augmentation du nombre de célibataires, de veufs et de divorcés, qui atteindra 33 % en 2022.
- L'emploi par activité économique a augmenté la part du secteur agricole de deux points de pourcentage entre 2019 et 2022, pour atteindre 43 % en 2022 ; le secteur de l'industrie a également augmenté de trois points de pourcentage, représentant 18 %, tandis que le secteur des services a connu un ralentissement, s'établissant à 39 %.

Il existe peu de grandes entreprises privées formelles ou de moyennes entreprises au Bénin ; la grande majorité d'entre elles opèrent en tant que micro ou petites entreprises dans l'économie informelle.[35] D'autres données sur les entreprises béninoises indiquent que 98 % d'entre elles sont des entrepreneurs individuels.[36] Le gouvernement encourage les politiques et les plans de promotion de l'auto-emploi et de l'entreprenariat dans le secteur privé, notamment en créant une agence pour le développement des petites et moyennes entreprises (PME) en 2022. Le pays possède l'une des plus fortes proportions de petites industries bénéficiant d'un prêt ou d'une ligne de crédit dans l'industrie manufacturière.[37]

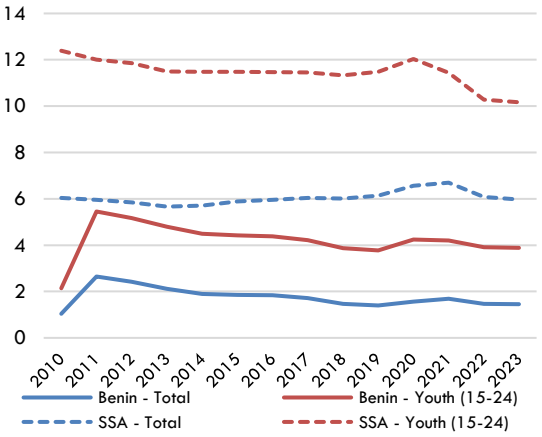
Chômage

Le faible taux de chômage du Bénin a lentement baissé au cours de la dernière décennie, même si

l'économie mondiale s'est effondrée au début des années 2020. Il est resté nettement inférieur à la moyenne régionale (figure 4). Le chômage est un phénomène essentiellement urbain, qui touche les jeunes et les personnes ayant un niveau d'éducation élevé.

Le taux de chômage sous-estime le fait que de nombreuses personnes sont engagées dans des activités occasionnelles ou informelles, travaillant quelques heures par semaine comme stratégie de survie. De plus, la nature intermittente de l'agriculture de subsistance, occupés uniquement lors de la plantation et de la récolte, contribue à ce que l'on appelle le chômage "déguisé".

Figure 4 : Taux de chômage au Bénin et en moyenne en Afrique subsaharienne, total et jeunes (15-24 ans), %, 2010-2023



Source : Organisation Internationale du Travail, estimation modélisée de l'OIT.

Le chômage est statistiquement une partie du groupe employé, excluant les personnes en dehors de la population active. On estime qu'environ 25 % de la population en âge de travailler au Bénin est " économiquement inactive ", un terme qui masque encore davantage un potentiel de chômage. Il convient de se pencher sur ces aspects afin d'obtenir une image plus précise du taux de chômage réel.

Les données montrent qu'aucun travailleur n'est couvert par un régime d'assurance chômage (voir la section sur la Protection Sociale).

Migration

Le Bénin a une histoire riche liée à des dynamiques migratoires complexes. Il est situé sur le corridor géographique stratégique Abidjan-Lagos dans le Golfe de Guinée. Le pays sert à la fois de zone d'origine, de transit et de destination, sans grand contrôle sur les flux migratoires.

Le Bénin a ratifié les principales conventions internationales et régionales relatives aux normes et le respect des droits des migrants, y compris l'une des quatre conventions de l'OIT spécifiques aux migrants (C143). Plusieurs lois couvrent les sujets liés à la migration au niveau national, y compris la Constitution amendée sur les droits des travailleurs migrants en 2019 qui accorde aux ressortissants étrangers les mêmes droits et libertés qu'aux citoyens béninois. Plusieurs organismes sont impliqués dans la réalisation des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille au Bénin. Certains d'entre eux sont des organismes publics, d'autres non.[38]

D'après le dernier recensement de la population et de l'habitat du Bénin, environ 2,3 % de la population sont des migrants.[39] La recherche d'un emploi est une raison courante pour laquelle les gens migrent d'un endroit à l'autre. À l'intérieur du pays, les flux migratoires vont principalement des zones rurales vers les zones urbaines. La plupart des migrants entrent dans le secteur des services, comme le commerce, la restauration, l'hôtellerie ou d'autres emplois précaires. D'autres se dirigent vers l'industrie manufacturière et un certain nombre vers le secteur agricole.[40]

Les effets néfastes du changement climatique mettent à l'épreuve de nombreux petits exploitants agricoles vivant dans des zones vulnérables au Bénin. Un aperçu de son ampleur est donné par le grand nombre de Personnes Déplacées à l'Intérieur du pays (PDI) en raison de catastrophes - inondations et feux de forêt - qui ont atteint 547 000 personnes depuis 2008, principalement au début des années 2010. Environ 11 000 personnes ont été déplacées à l'intérieur du pays en raison de conflits depuis 2008, en particulier en 2023.[41] Le cadre juridique et politique présente des faiblesses pour améliorer les facteurs pris en compte dans les procédures de régularisation des déplacements à

l'intérieur du pays. L'absence de sécurité foncière, les enfants non scolarisés, le faible accès aux services de santé, le manque de moyens de subsistance et la discrimination sont autant d'obstacles à la recherche de solutions durables.

Le taux d'urbanisation du Bénin augmente régulièrement, atteignant environ une personne sur deux (50 %) vivant dans les zones urbaines en 2023.[42] Les projections suggèrent que le taux d'urbanisation du Bénin atteindra d'ici 2043 58 % de la population résidant dans les zones urbaines, en raison de la pauvreté, des conditions climatiques difficiles, du chômage " déguisé " et du déclin des ressources naturelles dans les zones rurales, entre autres facteurs.[43] Cette progression de l'urbanisation pourrait entraîner des pressions en matière de développement d'infrastructures pour exploiter les villes " injustes " et générer une plus grande demande d'emplois dans les secteurs de l'industrie et des services.

La sous-région de la CEDEAO présente la plus forte concentration de migrants intrarégionaux ; certains migrants se dirigent vers l'Afrique du Nord et l'Europe. Cette institution promeut des mesures pour la libre circulation des personnes et de la main-d'œuvre des États membres. Toutefois, des études ont montré que le protocole relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et d'établissement continue d'entraver une mobilité interrégionale adéquate dans la région, y compris de faibles progrès dans l'accès à l'emploi ; par exemple, l'émigration de la main-d'œuvre et les emplois à l'étranger ne sont réglementés que dans une mesure limitée.[44] Comme mentionné, trois pays ont décidé de se retirer de la CEDEAO, ce qui soulève des questions quant à la façon dont ils navigueront dans la mobilité régionale à l'avenir.

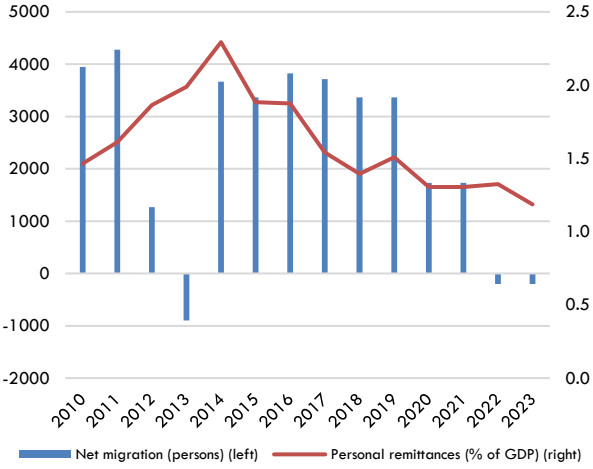
L'implication des syndicats dans la migration a commencé par un travail sur les questions migratoires en 2014, avec la création d'un réseau de syndicats pour défendre les droits des travailleurs migrants ; par exemple, l'UNSTB a rejoint le Réseau Syndical Méditerranéen des Migrations Subsahariennes (RSMMS) en 2017. En 2018, six confédérations et fédérations syndicales nationales ont mis en place un réseau d'organisations syndicales pour la défense des droits des travailleurs migrants. Cette dernière initiative a pour objectif de défendre les travailleurs migrants et à promouvoir une législation protectrice en leur faveur, entre autres. En 2019, une Plateforme multi-acteurs sur la Migration au Bénin (PMB) a été créée, un réseau multi-acteurs composé de syndicats, d'organisations non gouvernementales, de juristes, de chercheurs et d'autres spécialistes. Elle sert et défend la cause des migrants, en particulier des travailleurs migrants. La PMB est membre du RSMMS. Bien que la PMB n'en soit qu'à ses débuts, il participe à l'élaboration de la politique migratoire du Bénin et gagne la confiance des parties prenantes. Ce processus s'est essoufflé, mais il a été relancé en 2024, et les résultats sont attendus. En dépit de ces initiatives, un grand nombre de problèmes continuent d'entraver l'implication des syndicats dans les questions de migration, notamment l'importance de l'économie informelle, la rareté des données sur la migration et le manque de sensibilisation ou d'incitation à se conformer aux lois et réglementations en matière de migration.[45]

Le nombre de personnes qui entrent au Bénin est supérieur à celui des personnes qui en sortent, mais cette tendance s'est atténuée et le taux de migration nette s'est équilibré au cours des dernières années. Les migrants au Bénin viennent principalement du Togo, du Nigeria, du Niger, de la Côte d'Ivoire et du Ghana.[46] Les destinations de la diaspora béninoise sont traditionnellement composées de ressortissants hautement qualifiés et orientées vers des pays francophones comme le Nigeria, le Togo, la Côte d'Ivoire, le Gabon et la France. Le nombre d'émigrés béninois est estimé à environ 4,7 % de la population.[47] Le Plan National de Développement 2018-2025 reconnaît la diaspora comme une source de financement du développement, notant son importance pour soutenir la consommation quotidienne des ménages et son potentiel à contribuer à l'épargne nationale. Cependant, les envois de fonds personnels, qui ont stagné au cours de la dernière décennie, sont faibles, nettement inférieurs à la moyenne régionale et au taux d'investissement direct étranger (voir également la figure

5). Ainsi, bien que le Bénin ait pris plusieurs mesures pour faire de la diaspora et des envois de fonds des outils de développement national, il n'a pas encore obtenu d'améliorations significatives.

Le Bénin n'a pas accueilli beaucoup de femmes migrantes, mais a vu leur nombre augmenter au cours de la dernière décennie. Il convient également de mentionner que la migration du travail des enfants est assez répandue dans le pays, où les enfants sont victimes de la traite pour travailler dans des pays tels que la Côte d'Ivoire, le Togo et le Nigéria.[48]

Figure 5 : Évolution de la migration nette et des envois de fonds personnels au Bénin, 2010-2023



Note : La migration nette est le nombre total d'immigrants moins le nombre annuel d'émigrants, y compris les citoyens et les non-citoyens.

Source : Portail de données sur les migrants, statistiques sur les migrations : Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde.

La détérioration de la situation dans le Sahel central a eu des répercussions négatives sur la région nord du Bénin. En Août 2024, la région nord du Bénin accueillait au moins 16 000 réfugiés et demandeurs d'asile.[49] Le Bénin reconnaît le statut de réfugié par la loi, reconnaissant le droit de circuler et de recevoir le même traitement que les autochtones en ce qui concerne l'accès à l'éducation, aux bourses d'études, aux droits du travail et aux prestations sociales. En ce qui concerne l'emploi, les bénéficiaires du statut de réfugié sont assimilés à population étrangère dont les pays ont convention d'établissement plus favorable en matière d'emploi.

Économie informelle

L'économie informelle, très présente au Bénin, fonctionne en dehors de la réglementation du travail et des affaires. Conscient de cette situation, le gouvernement a pris des mesures pour l'inscrire dans un cadre juridique, en mettant l'accent sur la productivité et la formalisation des entreprises, y compris l'accès à la sécurité sociale (voir plus d'informations dans la section sur la protection sociale). En tant que membre de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des sociétés (OHADA), le Bénin fait partie d'un système qui comprend une politique sur le statut des travailleurs dans l'économie informelle et leur transition vers le secteur formel. Cet instrument a facilité les activités des entreprises. Cependant, la mise en œuvre de la réglementation des affaires au Bénin reste un défi (voir le tableau 8 en annexe),

En 2020, une plateforme nationale des travailleurs de l'économie informelle a été créée et formalisée par *l'Union Nationale des Acteurs de l'Économie Informelle du Bénin* (UNAEIB) en décembre 2020. Cette plateforme regroupe des représentants des travailleurs informels affiliés à des confédérations syndicales et autres associations professionnelles, visant à adopter un plan d'action et une politique de promotion des travailleurs de l'économie informelle par l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. En 2021, l'UNAEIB a adopté une politique nationale sur l'économie informelle. Cependant, l'UNAEIB n'est toujours pas considérée par le gouvernement, qui préfère traiter avec des associations ou des chambres de commerce.[50]

Les données révèlent une tendance préoccupante dans la structure de l'emploi au Bénin, avec une proportion très élevée d'emplois informels hors agriculture, soit 94 % en 2022. Ce chiffre n'a diminué que d'un point de pourcentage depuis 2011, et est supérieur à la moyenne de l'Afrique de l'Ouest, qui se situe à 88. Tous les Béninois employés dans l'agriculture travaillent dans l'informel.[51] Ce taux élevé et persistant de travail informel suggère que le pays rencontre des difficultés à atteindre l'ODD 8.3.1, qui traite de la formalisation de l'emploi.

L'économie informelle est liée à des activités à petite

échelle qui utilisent des technologies simples et emploient peu de personnes. La facilité d'entrée et de sortie dans ce segment, associée à l'utilisation de technologies de faible niveau ou inexistantes, en fait une voie de création d'emplois, mais avec une faible productivité du travail. Les travailleurs de l'économie informelle sont également confrontés à d'autres défis et vulnérabilités ; par exemple, nombre d'entre eux n'ont pas de revenus stables, n'ont pas de contrat de travail formel avec une couverture juridique, sont en marge des entreprises, de la réglementation du travail et de la sécurité sociale, et ont peu accès à des ressources productives telles que le capital. Pendant la pandémie de COVID-19, les travailleurs de l'économie informelle ont considérablement perdu leurs revenus quotidiens et ont été confrontés à des problèmes existentiels en raison de la faible couverture des filets de sécurité sociale (voir la section sur la Protection Sociale). Il convient de mentionner que l'informalité peut également être un choix volontaire compte tenu des préférences, des compétences, des perspectives de revenus compétitifs et des caractéristiques de l'emploi liées aux aspects culturels.

Les formes émergentes d'emploi atypique et *"d'économie à la demande"* créent des opportunités et des défis pour le marché du travail au Bénin. Par exemple, les motos commerciales appelées *"Zemidjan"* au Bénin sont devenues l'épine dorsale de l'économie parallèle. Cette évolution a créé de nouvelles possibilités d'emploi, en particulier pour les jeunes urbains qui sont confrontés à un taux de chômage élevé. Avec l'avènement des plateformes basées sur des applications, les individus peuvent s'inscrire en tant que motocyclistes et gagner un revenu en fournissant des services de transport ou de livraison. Ce service a contribué à réduire le chômage tout en favorisant l'indépendance financière et l'esprit d'entreprise.

En règle générale, l'économie parallèle fonctionne largement en dehors des structures d'emploi formelles, ce qui signifie que les travailleurs parallèles, comme les autres travailleurs de l'économie informelle, ne bénéficient pas de la sécurité de l'emploi, d'avantages sociaux et de protections juridiques. Leurs revenus sont imprévisibles et nombre d'entre eux doivent travailler de longues heures sous une forte pression pour subvenir à leurs besoins (voir la sous-section consacrée à la Quatrième Révolution Industrielle).

La structure dominante de l'emploi informel a soutenu les intérêts du mouvement syndical dans l'organisation des travailleurs de l'économie informelle. Comme mentionné précédemment, l'UNSTB a enregistré une part importante de travailleurs organisés issus de l'économie informelle.

Travail des enfants

Avec environ 45 % de la population béninoise appartenant à la tranche d'âge des 0-14 ans, la croissance de ce segment est rapide (voir figure 3).

Le Bénin a adhéré aux principaux traités et conventions internationaux sur les enfants et le travail des enfants, et a établi des lois et règlements nationaux relatifs au travail des enfants. Toutefois, ce cadre juridique présente encore des lacunes qui empêchent de protéger les enfants contre les pires formes de travail. Cette situation est liée à des facteurs économiques et culturels très répandus. L'absence d'éducation de base publique et gratuite garantie par la loi entraîne également le travail des enfants ; par exemple, au Bénin, les enfants sont tenus de fréquenter l'école primaire, qui dure six ans et s'achève généralement à l'âge de 11 ans. Ce facteur rend les enfants de 11 à 14 ans vulnérables au travail des enfants, car ils ne sont pas obligés d'aller à l'école mais ne sont pas légalement autorisés à travailler. Le pays a encore un faible taux d'achèvement de l'enseignement primaire et, surtout, de l'enseignement secondaire, en particulier pour les filles, en raison de facteurs tels que le manque d'accès à l'école, les coûts directs et d'opportunité, les normes sociales, l'apprentissage et l'insuffisance des programmes de la deuxième chance (voir la section Éducation).

Malgré les lacunes existantes, les organismes chargés de l'application de la législation du travail au Bénin ont pris des mesures significatives pour lutter contre le travail des enfants. Le ministère du Travail et de la Fonction Publique, bien que confronté à des défis opérationnels, a fait preuve d'engagement. Dans l'ensemble, le Bénin a modérément progressé dans ses efforts pour éliminer les pires formes de travail des enfants, ce qui est signe prometteur de progrès.[52]

L'origine du travail des enfants est liée à la pauvreté et à la généralisation de l'économie informelle. Environ 20 % des enfants béninois travaillaient en 2022, soit six points de pourcentage de moins que la moyenne de l'Afrique de l'Ouest et du Centre.[53] Ce taux de travail des enfants, qui reste relativement élevé, témoigne de la portée imparfaite du cadre juridique relatif au travail et est loin de permettre d'atteindre l'objectif de l'ODD consistant à mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025.

Les enfants qui travaillent au Bénin sont souvent présents dans le secteur agricole, en particulier dans la production de coton, un secteur où la prévalence du travail des enfants est élevée. Beaucoup d'autres travaillent avec des adultes dans des carrières, notamment pour le concassage du granit. Le problème s'étend à d'autres secteurs tels que le travail domestique, l'industrie, la construction, le commerce et la vente, l'alimentation et les boissons, les transports et même les travaux publics, ce qui souligne la gravité de la situation.

Genre

Le Bénin a démontré sa volonté politique de promouvoir l'égalité des sexes et s'est engagé à respecter les conventions et protocoles centraux, régionaux et internationaux relatifs à l'égalité des sexes. D'une manière générale, les lois et règlements du pays relatifs au cycle de vie d'une femme active obtiennent un score de 84 sur 100 (100 étant la meilleure note) en 2024, ce qui est relativement plus élevé que la moyenne régionale de l'Afrique subsaharienne, qui s'élève à 74. Ils se heurtent à un classement inférieur pour l'indicateur mesurant les lois et règlements affectant la parentalité, la mobilité, le salaire, le mariage et le patrimoine (voir plus de détails dans le tableau de 11 l'annexe).[54]

Au Bénin, l'inégalité entre les sexes est hantée par les croyances relatives aux rôles, aux normes et à l'autonomisation des femmes, sans compter que près d'une femme sur trois (32 %) âgée de 20 à 49 ans est déjà en couple avant l'âge de 18 ans.[55] Outre les obstacles juridiques mentionnés, les soins aux enfants et le travail domestique non rémunérés des femmes limitent leur contribution aux activités productives et les avantages qu'elles en retirent, restreignant leur mobilité et limitant l'accès aux ressources du marché et à l'information lorsqu'elles participent à l'économie. Cette situation se reflète dans l'Indice mondial des Inégalités de Genre (IIG), qui classe le Bénin au 160e rang sur 166 pays (1 étant le meilleur) en 2022, en raison du taux élevé de mortalité maternelle, de la faible proportion de sièges occupés par les femmes au parlement et de leur faible taux de scolarisation au moins dans l'enseignement secondaire. Le faible accès à l'information sur la santé reproductive dans les zones rurales, la pauvreté et l'éducation formelle limitée ont contribué à une faible utilisation des contraceptifs et à des taux de grossesse élevés. En outre, les femmes béninoises ont des difficultés à travailler dans des domaines non traditionnels, reçoivent plus lentement des promotions et sont plus susceptibles d'être licenciées.

Le tableau 2 ci-après montre que la part des femmes béninoises dans l'emploi total est légèrement supérieure à celle des hommes et que leur taux de chômage est inférieur. En revanche, la part des femmes en tant qu'employées ou employeurs est nettement inférieure à celle des hommes, en raison du " fardeau domestique ", qui fait qu'elles sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel ou d'occuper des emplois informels dans des secteurs à faible productivité. En outre, le salaire moyen des femmes béninoises est confronté à un écart salarial entre les hommes et les femmes d'au moins 40 %.[56]

Tableau 2 : Indicateurs clés pour les écarts entre les hommes et les femmes employés au Bénin, 2022

	Hommes	Femmes
Taux de participation	77%	74%
Part de l'emploi	48%	52%
Taux de chômage	3.6%	2.7%
Part des salariés	16%	7.6%
L'action des employeurs	1.4%	0.5%
Taux d'emploi informel (hors agriculture)	89%	97%

Source : Organisation Internationale du Travail, ILOSTAT.

Les femmes béninoises ont peu de postes de décision dans les organes politiques ; par exemple, elles ont une faible proportion de sièges au parlement et une faible proportion de femmes aux postes de cadres supérieurs et moyens par rapport aux pays voisins.

La jeunesse

La jeunesse est la future colonne vertébrale du marché du travail. La structure de la population du Bénin est confrontée à une importante "*poussée de la jeunesse*", terme utilisé pour décrire l'augmentation de la population jeune. En 2022, les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) représentaient une part importante de la population en âge de travailler, atteignant 2,4 millions, soit 32 % de la population totale en âge de travailler.[57]

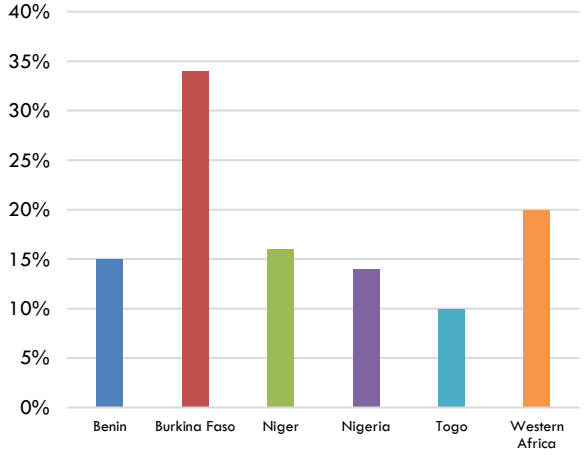
Un Programme d'Action Mondial de Cotonou pour la Jeunesse a été lancé en 2024, se concentrant sur plusieurs aspects, tels que la transformation de l'éducation et la transformation des vies par le biais de l'élargissement des opportunités pour les Jeunes. Cette aspiration est confrontée à des défis de taille au Bénin, notamment une population en croissance rapide qui pèse sur l'offre du système éducatif et la demande du marché du travail.

D'après les données de l'enquête nationale, chaque année, au moins 106 000 jeunes Béninois entrent sur le marché du travail.[58] Cependant, peu d'entre eux achèvent la transition : trouver un emploi stable ou satisfaisant. Au lieu de cela, la plupart d'entre eux se retrouvent dans des emplois informels à faible revenu avec un accès limité à l'assurance. Comme dans de nombreux autres pays africains, cette situation reflète le double facteur : de nombreux jeunes travailleurs doivent encore terminer leurs études, d'autres sont plus instruits, mais le marché du travail doit offrir suffisamment d'emplois décents. Les jeunes sont également plus vulnérables au chômage, confrontés à des attentes sociétales non satisfaites qui pourraient conduire à la dépression de nombreux diplômés dont on attend qu'ils trouvent rapidement un emploi de col blanc pour prendre soin de leur famille.

Le taux de chômage des jeunes relativement faible du Bénin (3,2 % en 2022) suggère que l'économie crée des emplois. Cependant, le marché du travail ne génère pas beaucoup d'emplois supplémentaires dans le secteur formel. Au contraire, une grande majorité de jeunes travailleurs béninois opèrent dans le secteur privé hanté par l'informalité ; de même, peu d'entre eux travaillent avec des contrats de travail (écrits ou oraux) ou occupent un poste rémunéré.[59]

Le taux de non-insertion dans l'Education, l'Emploi ou la Formation (taux NEET) donne une meilleure indication de l'ampleur des obstacles auxquels sont confrontés les jeunes sur le marché du travail que le taux de chômage. Le taux NEET du Bénin était de 15% en 2022, diminuant lentement et se situant cinq points de pourcentage en dessous de la moyenne de l'Afrique de l'Ouest (Figure 6). Le taux de NEET du Bénin est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, 18 % contre 13 %, respectivement. Les jeunes issus de familles à faibles revenus sont généralement plus présents dans le taux de NEET.

Figure 6 : Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24) ne suivant ni Etudes, ni Emploi ni Formation au Bénin et dans les pays voisins, %, dernières données



Source : Organisation Internationale du Travail, Indicateurs clés du Marché du Travail.

Les jeunes travailleurs béninois sont confrontés à une inadéquation flagrante entre les exigences de l'emploi et les qualifications ; par exemple, peu de jeunes travailleurs ont été bien insérés sur le marché du travail, et la plupart sont sous-éduqués.[61] Cela indique que le système éducatif ne produit pas de compétences adéquates et crée une inadéquation avec la demande du marché du travail. En d'autres termes, la plupart des jeunes sont coincés dans des emplois informels vulnérables où ils gagnent souvent moins que le salaire minimum et n'ont pas accès à la sécurité sociale ; beaucoup d'autres deviennent économiquement inactifs. De plus, cela place le pays dans une position plus faible pour façonner les résultats économiques et ceux du marché du travail, la productivité du travail et la compétitivité.

Une autre tendance inquiétante est que le Bénin est confronté à des menaces croissantes de conflits avec des vagues provenant des pays voisins, ce qui le rend plus vulnérable aux activités criminelles et à la lutte. Le manque d'opportunités économiques et l'accès limité aux facteurs sociaux tels que la santé, l'éducation et la protection sociale rendent la jeunesse béninoise plus vulnérable aux groupes extrémistes.[62]

Le mauvais classement du Bénin sur l'Indice Mondial de Développement de la Jeunesse, 163 sur 183 pays en 2023, est un reflet frappant des défis auxquels notre jeunesse est confrontée. Ce classement, en particulier le plus mauvais score du pays en matière d'éducation (174), souligne la nécessité d'agir pour améliorer la situation.[60]

ÉDUCATION

Le Bénin a ratifié les principales conventions internationales protégeant le droit à l'éducation. Plusieurs lois garantissent la mise en œuvre de ce droit, notamment la Constitution de 1990, qui stipule que l'enseignement primaire est obligatoire et que le gouvernement doit progressivement offrir un enseignement gratuit à ses écoles. Une réforme de l'éducation est en cours et pourrait contribuer à préparer la main-d'œuvre à une économie en pleine transformation.

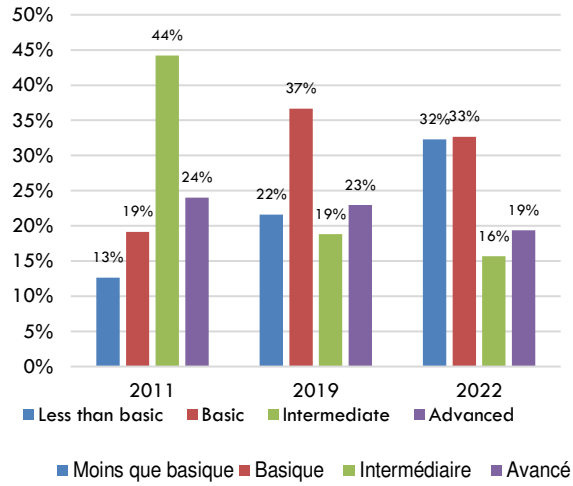
Les dépenses publiques du Bénin dans le secteur de l'éducation ont progressivement diminué au cours de la dernière décennie, pour s'établir à 2,9 % du PIB en 2022, manquant ainsi le niveau de référence du Cadre d'Action international pour l'Éducation 2030, qui prévoit que le financement public de l'éducation se situe entre 4 % et 6 % du PIB.

Au Bénin, l'enseignement primaire est obligatoire pour tous les enfants âgés de six à onze ans. L'enseignement public est gratuit pour tous les élèves de l'école primaire et pour les filles jusqu'à la neuvième année dans les écoles secondaires. Les femmes assument souvent les tâches ménagères, réduisant ainsi leur accès à l'éducation formelle.

Le pays a fait des progrès dans la mise en œuvre de sa politique d'enseignement obligatoire et gratuit, comme en témoigne l'augmentation du taux d'alphabétisation des jeunes au cours des deux dernières décennies. Toutefois, ce taux reste inférieur à la moyenne de l'Afrique subsaharienne. Le système est également confronté à un taux d'abandon élevé ; par exemple, le taux d'achèvement du premier cycle de l'enseignement secondaire est considérablement bas, avec seulement 35 % des filles et 39 % des garçons qui terminent ce niveau.[63] Ces défis, y compris les écoles surpeuplées, les infrastructures inadéquates et les disparités régionales, entravent la fourniture d'une éducation primaire de qualité.

Au cours de la dernière décennie, les salariés béninois du secteur formel ont connu une situation préoccupante. Le niveau d'éducation des travailleurs indépendants est passé des niveaux intermédiaires et avancés aux niveaux inférieurs à l'éducation de base et à l'éducation de base (figure 7). Le niveau d'éducation des travailleurs indépendants est principalement passé d'un niveau intermédiaire à un niveau de base. Ces tendances reflètent le fait que le système éducatif ne peut pas suivre le rythme de la croissance rapide de la main-d'œuvre ; de même, le marché du travail ne génère pas suffisamment de nouveaux emplois nécessitant un enseignement supérieur. Ces dernières années, le gouvernement a donné la priorité à l'enseignement secondaire au Bénin.

Figure 7 : Salariés par niveau d'éducation au Bénin, 2011-2022



Source : Enquête de suivi du Bénin de l'enquête modulaire et intégrée sur les conditions de vie des ménages via ILOSTAT

Formation professionnelle

Le Bénin, dans son engagement en faveur de l'enseignement technique et professionnel, a fait des progrès grâce à la signature de la Convention internationale sur l'enseignement technique et professionnel en 2017, couplée à la Stratégie Nationale pour l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) (2020-2030) et au Plan Sectoriel de l'Education post-2015 (2018-2030), qui ouvrent la voie à une formation professionnelle élargie et pertinente. La gouvernance du secteur de l'EFTP subit une transformation positive.

Une nouvelle agence, l'Agence Nationale pour le Développement de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels, a été créée pour gérer les principales tâches liées à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels. En janvier 2022, l'Assemblée nationale a adopté la loi n° 2022-01, loi-cadre sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels. L'adoption de cette loi s'inscrit dans le cadre de la réforme du système éducatif béninois, qui vise à doter le pays d'une masse critique de compétences en adéquation avec les besoins de l'économie et du marché du travail.

Les programmes d'ETFP du Bénin sont proposés au niveau de l'enseignement secondaire et les diplômés peuvent y accéder au niveau de l'enseignement supérieur. Toutefois, le pays ne dispose pas encore d'un cadre national des qualifications (CNQ).

Le Bénin offre une voie à ses jeunes par le biais de l'apprentissage. Ces programmes de trois ans peuvent suivre un système dual (travailler dans une entreprise et apprendre dans un centre de formation ou une école technique), ou être organisés dans des centres d'EFTP spécialisés. Ces opportunités sont destinées aux jeunes âgés d'au moins quatorze ans, leur offrant un point d'entrée précieux dans le monde du travail et une chance de développer leurs compétences et leurs connaissances dans les métiers de l'artisanat.[64]

L'EFTP non formel au Bénin est le fruit d'un effort de collaboration. Différents ministères, dont le Ministère du Travail, de la Fonction Publique, de la Réforme Administrative et du Dialogue Social et le Ministère de la Culture, de l'Alphabétisation, de l'Artisanat et du Tourisme, sont impliqués dans ce processus. Les associations professionnelles jouent également un rôle crucial dans le système de formation professionnelle, en travaillant avec les partenaires sociaux pour garantir la pertinence de la formation pour l'économie informelle. Ainsi, des syndicats comme l'UNSTB militent activement en faveur de l'institutionnalisation de la formation professionnelle et de la formation à la création d'entreprise pour les travailleurs de l'économie informelle. Leurs efforts sont déterminants pour promouvoir un pool de formateurs solide afin de garantir que les activités sont basées sur des cours de courte durée dans plusieurs secteurs commerciaux.

Le budget national finance l'enseignement public du Bénin, y compris le système d'ETFP, le secteur privé et les sources extérieures. Le pays affiche les dépenses publiques les plus faibles en matière d'enseignement professionnel par rapport aux pays voisins.[65] Les institutions financent elles-mêmes les programmes privés d'ETFP, et il n'existe aucune structure d'appui au secteur privé de l'éducation. En outre, les données montrent que les entreprises béninoises offrant une formation formelle ont diminué, se situant à 20 % des entreprises, une proportion beaucoup plus faible que dans d'autres pays d'Afrique subsaharienne.[66]

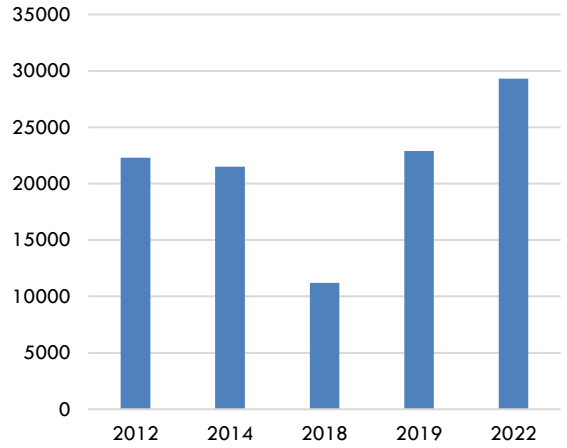
Le Versement Patronal sur les Salaires par l'employeur (VPS) est un impôt payable par l'employeur à la place des anciennes taxes sur les salaires et sur

l'apprentissage. Les personnes physiques et morales qui versent des traitements et des salaires sont assujetties au VPS au taux de 4% (2% pour les établissements d'enseignement).[67] Les entreprises formelles restent un groupe minime par rapport aux Micro et Petites entreprises informelles très répandues.

La disparité des filières étudiées est importante, avec une préférence pour les filières administratives et de gestion, qui représentent au moins la moitié des effectifs. En revanche, le secteur agricole, pourtant principal pourvoyeur d'emplois au Bénin, n'attire qu'un étudiant sur quatre. Cette inadéquation des compétences entraîne un sous-emploi important, en particulier chez les jeunes.

Au Bénin, la scolarisation des élèves de la filière professionnelle au secondaire a connu de faibles résultats. Après un ralentissement, le taux a commencé à augmenter ces dernières années (figure 8). Cependant, il a atteint son maximum en 2004. Il a également entraîné une baisse du ratio des élèves de l'enseignement professionnel par rapport à la population en âge de travailler, mais il a rebondi ces dernières années, atteignant 0,8 % en 2022.

Figure 8 : Population en âge de travailler ayant suivi un enseignement ou une formation professionnelle au Bénin, 2012- 2022



Source : Enquête de suivi du Bénin de l'enquête modulaire et intégrée sur les conditions de vie des ménages : via ILOSTAT.

D'autres données sur les étudiants dans les établissements de formation technique et professionnelle étaient de 3,8 pour 100 élèves au niveau de l'enseignement secondaire général. Cela indique que le système éducatif n'a pas donné la priorité à la formation professionnelle formelle. Il convient de mentionner que les femmes sont sous-représentées parmi les étudiants en formation professionnelle (34 %). En outre, le taux d'employabilité des diplômés a été estimé à 10 %, ce qui reflète l'inadéquation de la formation à l'emploi.[68]

Certains obstacles qui affectent négativement le système d'EFTP et sa qualité de formation ont trait à un programme d'études obsolète, à des méthodes pédagogiques dépassées et faibles, à des équipements de formation et d'apprentissage inadéquats, ainsi qu'aux compétences et qualifications des formateurs, qui sont peu nombreux à avoir une expérience de l'industrie.

En raison de la prédominance de l'économie informelle, l'apprentissage informel est le plus répandu, avec environ 200 000 personnes au Bénin, incluant les maîtres artisans, qui suivent des programmes de formation non écrits. Ce groupe représente environ 20 % des effectifs de l'enseignement secondaire. Ainsi, l'apprentissage informel prépare une grande partie de la jeunesse béninoise, soutenue par les petites entreprises informelles dominantes qui offrent des opportunités de formation Les diplômés de l'apprentissage informel ne gagnent souvent pas décemment leur vie, car de nombreux ateliers se trouvent dans des secteurs à faible productivité. Les compétences acquises n'augmentent pas suffisamment la productivité des diplômés. L'absence de mécanismes formels de sanction, de normes de qualité et de certification des compétences fait courir le risque que les maîtres d'apprentissage ne traitent pas leurs apprentis de manière adéquate, ce qui entraîne des résultats précaires en matière d'emploi et retarde l'obtention du diplôme. [69] Ces dernières années, le Bénin a pris des mesures pour améliorer les compétences des formateurs et des apprentis, ainsi que pour normaliser et reconnaître les compétences au niveau national.

Quatrième Révolution Industrielle

Plusieurs facteurs clés jouent un rôle majeur pour permettre au Bénin, comme à d'autres pays africains, d'entrer dans la Quatrième Révolution Industrielle (4RI) et d'en tirer profit, notamment un environnement propice à une saine concurrence entre les entreprises technologiques, l'existence de

compétences technologiques parmi les travailleurs et la responsabilité des gouvernements à l'égard des droits en ligne des citoyens. Le pays dispose de solides atouts en matière de créativité et de sophistication des entreprises, mais de faibles valeurs d'indicateurs dans le domaine du capital humain.[70]

Le gouvernement a introduit plusieurs réformes visant à structurer le secteur numérique et ambitionne de devenir la plateforme numérique centrale de l'Afrique de l'Ouest. Les mesures déjà prises comprennent l'amélioration de l'infrastructure numérique, la mise en place d'institutions spécialisées et la création d'instruments réglementaires appropriés. Bien que le pays soit encore un peu en retard sur l'agenda de la numérisation par rapport à d'autres pays d'Afrique de l'Ouest, il existe un potentiel de croissance important. Par exemple, avec l'essor de l'argent mobile, les services financiers numériques représentent un potentiel inexploité associé à un cadre réglementaire inadapté en raison d'une faible interopérabilité, d'une supervision insuffisante et d'un manque de dialogue public-privé.[71] D'une manière générale, la 4RI pourrait entraîner des perturbations sur le marché du travail : les pertes d'emplois dues à la numérisation deviennent plus fréquentes, tout comme le perfectionnement et le rééquipement exercent une pression sur le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP).

Le Bénin se situe au bas de l'échelle de l'indice de connectivité mobile de la GSMA. Seulement un quart environ de la population béninoise utilise aujourd'hui l'internet à haut débit par le biais de la téléphonie mobile à large bande. La couverture du pays en termes d'individus utilisant l'internet est conforme à la moyenne de l'Afrique subsaharienne et dépasse le nombre d'abonnements cellulaires mobiles par personne.[72]

Les compétences numériques de la main-d'œuvre béninoise présentent un important potentiel de croissance. Actuellement, environ 16 % des Béninois âgés de plus de 13 ans peuvent accomplir des tâches simples en ligne, et au moins 42 % d'entre eux possèdent ou ont le potentiel d'acquérir les compétences numériques nécessaires. Cependant, les MPME dominées sont susceptibles d'être confrontées à des contraintes de ressources plus sévères que les grandes entreprises, ce qui limite leur capacité à investir dans le renforcement des compétences de leurs travailleurs.[73]

L'enseignement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) au Bénin a été marqué par un rythme plus lent que dans d'autres pays d'Afrique de l'Ouest et par des déséquilibres concernant l'accès à l'apprentissage des technologies parmi les groupes ruraux et à faibles revenus. Au niveau de l'éducation, la pratique de la fourniture d'ordinateurs aux étudiants est entravée par le manque d'ordinateurs adéquats, l'absence de connexion électrique appropriée et l'absence de connexion à Internet, entre autres choses.

Les travailleurs béninois sont confrontés à des défis importants sur le marché du travail compétitif de l'automatisation numérique. Cette lutte peut entraîner plus de stress, en particulier pour le mouvement syndical. Par exemple, les effets de la "précarisation" et de l'"externalisation" pourraient se manifester avec un nombre croissant de travailleurs à temps partiel et de travailleurs contractuels. Ces facteurs pourraient entraîner une vulnérabilité de l'emploi, ce qui rendrait la syndicalisation plus difficile.

LA PROTECTION SOCIALE

Le Bénin, dans son engagement en faveur de la sécurité sociale et du bien-être, a ratifié plusieurs conventions régionales et internationales, y compris deux des quinze conventions de l'OIT sur la sécurité sociale les plus récentes, à savoir la Convention sur la sécurité sociale (C102) et la Convention sur la protection de la maternité (C183) (voir le tableau 6 de l'annexe). Le cadre juridique national est lié aux dispositions constitutionnelles en matière de sécurité sociale, axées sur des régimes tels que les accidents du

travail, la maladie, la maternité et le chômage. Le code de la sécurité sociale prévoit l'adoption d'une loi spécifique déterminant l'organisation et le fonctionnement d'un régime pour les travailleurs indépendants, les travailleurs agricoles et les travailleurs de l'économie informelle.

Le Programme d'Action Gouvernemental à moyen terme 2021-2026 (PAG) a réintégré le développement social comme l'un des trois piliers clés du programme de croissance. Il s'agit notamment de renforcer la protection sociale par le biais du mécanisme phare du Programme d'Assurance pour le Renforcement du Capital Humain (ARCH) et d'améliorer l'accès aux services de santé dans l'ensemble du Bénin.

Les syndicats d'Afrique de l'Ouest ont plaidé en faveur de l'amélioration et de l'extension des régimes de protection sociale ; par exemple, l'UNSTB a mis en place un secrétariat interne chargé des questions de protection sociale. Par ailleurs, les syndicats béninois sont représentés au Conseil d'Administration de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), qui couvre les travailleurs du secteur privé formel et du secteur semi-public. Cette caisse est financée par les cotisations des travailleurs (3,6 % de leur salaire) et des employeurs (6,4 %).[74]

En général, les dépenses publiques consacrées aux priorités sociales qui ciblent les segments vulnérables de la population béninoise ont été relativement faibles : elles sont passées de 2 % du PIB en 2011 à un pic de 3,5 % du PIB en 2018, pour retomber à 2,3 % du PIB en 2020.[75] D'autres estimations plus spécifiques des dépenses de protection sociale sont restées faibles, à environ 0,4 % du PIB de 2017 à 2020, principalement axées sur les dispenses de frais, les transferts en nature et d'autres formes d'assistance sociale.[76] Bien qu'il n'existe pas de référence internationale fixe pour la protection sociale, l'OIT suggère que les pays à revenu faible et intermédiaire devraient consacrer au moins 3,3 % de leur PIB à la fourniture d'un ensemble universel de prestations de protection sociale couvrant les enfants, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, ainsi que les coûts administratifs. Il en ressort que le Bénin a besoin d'une augmentation de l'investissement actuel de 2,9 points de pourcentage supplémentaires du PIB.

Le cadre juridique de la protection sociale est lié aux travailleurs indépendants et salariés, mais il doit encore être pleinement mis en œuvre en raison de l'étendue de l'économie informelle. La couverture limitée de la protection sociale au Bénin reflète cette situation ; par exemple, la population couverte par au moins une prestation de protection sociale a atteint 8,4 % de la population en 2020, soit cinq points de pourcentage de moins qu'en Afrique de l'Ouest (voir plus de détails sur la couverture de la Protection Sociale dans le tableau 12 de l'annexe).

Le système des programmes de protection sociale non contributifs a été renforcé : la couverture des programmes de filets de sécurité sociale a atteint 17 % de la population en 2018, avec toutefois des déperditions parmi les ménages les plus riches.[77] Il convient de mentionner que le Programme National Durable de filets de Protection sociale productifs du Bénin (PSSNP) vise explicitement à étendre le programme national de filets de sécurité Gbessoke et à améliorer sa capacité à mieux soutenir les ménages pauvres en cas de chocs. Au moins 150 000 personnes, représentant 61 % des ménages extrêmement pauvres figurant dans le registre social, bénéficieront du programme, qui se poursuivra jusqu'à la fin de l'année 2027.[78]

Une autre tendance au Bénin est que le programme d'assurance sociale a diminué au cours des deux dernières décennies, en raison des limites de la disponibilité des données, pour atteindre 2,0 % de la population en 2018, ce qui est proche des pays voisins. Cet indicateur est marqué par une fuite marquée vers le quintile le plus riche ; le plus pauvre a une faible couverture de seulement 0,2 % (voir les autres couvertures des régimes de sécurité sociale dans le tableau 12 de l'annexe).

Le taux d'affiliation active aux régimes de retraite a baissé au début des années 2020 en raison de

pandémie de Covid-19, atteignant 9,1 % de la population, soit un peu moins que la moyenne de 11 % en Afrique de l'Ouest.

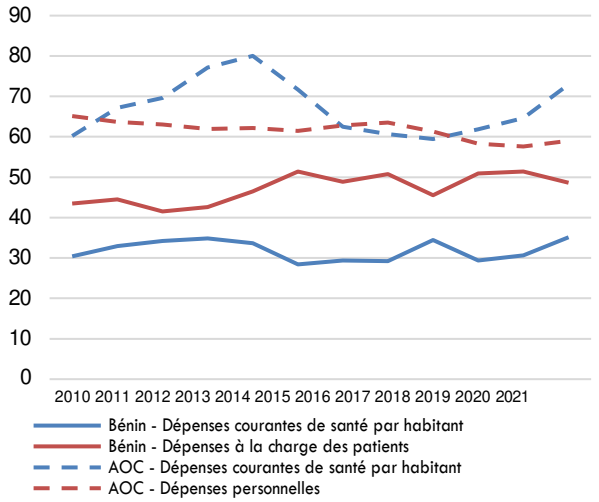
Le droit du travail béninois ne prévoit pas d'allocations de chômage. Néanmoins, pour une période limitée, les chômeurs béninois ont droit à des allocations de chômage fixées en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.[79] Néanmoins, les données suggèrent qu'aucun chômeur ne reçoit d'allocations de chômage.

Au Bénin, les femmes ayant un emploi formel ont droit à 14 semaines de congé de maternité rémunéré, dont six semaines de congé prénatal et huit semaines de congé postnatal. Cependant, la couverture atteint seulement 2,8 % des mères de nouveau-nés bénéficiant de prestations de maternité en 2020, ce qui est inférieur à la moyenne de l'Afrique de l'Ouest, qui est de of 6.8%.[80] Le congé de paternité n'est pas clairement prévu par le code du travail, mais la convention collective du travail prévoit trois jours de congé payé pour l'accouchement à domicile, qui peuvent être pris comme congé de paternité par les pères ; les données sur la couverture de ce congé sont rares.

Avant la mise en place de l'Assurance pour le renforcement du capital humain (ARCH) en 2019, le régime national d'assurance maladie était caractérisé par une politique de frais d'utilisation. Ce régime a conduit à une faible couverture ; par exemple, 2,0 % de la population en 2018 était principalement destiné aux fonctionnaires et autres employés salariés. L'État gérait l'ARCH de manière inefficace et les coûts de transaction étaient souvent excessifs. En outre, il n'existait pas de pratiques obligatoires pour le secteur privé ni de mécanismes de protection sociale opérationnels à grande échelle pour l'économie informelle. Cela a eu un impact négatif sur la demande de services de santé, empêchant les plus pauvres d'accéder aux services de santé et de les payer lorsqu'ils en ont le plus besoin. Le programme ARCH se concentre sur les acteurs de l'économie informelle, en promouvant quatre services intégrés, dont la formation, le crédit, l'assurance retraite et l'assurance santé, qui constituent la partie centrale du programme. En décembre 2022, près de 900 000 personnes appartenant aux quintiles les plus pauvres ont été identifiées et inscrites au programme ARCH et bénéficient désormais d'un traitement gratuit dans les établissements de santé publics. L'État subventionne jusqu'à 100 % des cotisations de cette population.[81]

D'une manière générale, le pays a réalisé des progrès dans le domaine des soins de santé au cours de la dernière décennie marqué par
par la réduction des taux de mortalité maternelle et infantile et l'augmentation de l'espérance de vie à la marge. En outre, les dépenses de santé du pays restent inférieures à la moyenne régionale, mais les dépenses de santé par habitant restent nettement inférieures (figure 9). Les dépenses de santé du gouvernement ont diminué au cours de la dernière décennie, en dessous du seuil minimum de 4 % du PIB fixé par l'Organisation mondiale de la santé.

Figure 9 : Tendances des dépenses de santé courantes par habitant (en dollars courants) et des dépenses directes (en % des dépenses de santé courantes) au Bénin et en Afrique de l'Ouest et du Centre (AOC), 2010-2021



Source : Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde.

ANNEXE : DONNÉES COMPLÉMENTAIRES

Tableau 3 : Données économiques clés du Bénin, projections, 2019-2025

Valeurs	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
PIB (Monnaie, US$)	14,4 milliards	15,7 milliards	17,7 milliards	17,4 milliards	19,4 milliards	21,4 milliards	23,1 milliards
PIB par habitant (PPA, US$)	3,283	3,358	3,661	4,049	4,315	4,558	4,783
Investissement total (% du PIB)	25.6%	25.6%	28.9%	36.5%	32.2%	33.4%	32.2%
Épargne nationale brute (% du PIB)	21.6%	23.9%	24.7%	30.5%	26.6%	28.4%	27.6%
Dépenses des administrations publiques (% du PIB)	14.6%	19.1%	19.9%	19.9%	19.3%	18.9%	18.6%
Dette publique brute (% du PIB)	41.2%	46.1%	50.3%	54.2%	54.2%	53.4%	52.4%

Source : Fonds Monétaire International : Fonds monétaire international, base de données des perspectives de l'économie mondiale, avril 2024.

Tableau 4 : Les principales revendications des syndicats africains dans la déclaration appelant à l'agenda de la Transition Juste, 2023

Principales demandes de la déclaration appelant à l'agenda de la transition juste
1. Travail décent et emplois de qualité : Les syndicats insistent sur la création d'emplois de qualité dans le cadre des politiques de lutte contre le changement climatique. Ils exigent que ces emplois respectent les droits des travailleurs et donnent la priorité à des conditions de travail décentes pour tous. Cela inclut des investissements dans le développement des compétences et la formation des travailleurs pour qu'ils s'adaptent aux industries vertes émergentes.
2. La protection sociale : Les travailleurs affectés par le changement climatique doivent bénéficier de mesures de protection sociale, y compris une aide au revenu, l'accès aux soins de santé, à l'éducation et à la formation pour faciliter leur réorientation professionnelle. Les syndicats s'engagent à protéger les travailleurs et les communautés les plus vulnérables contre les effets potentiels des politiques climatiques.
3. Participation des travailleurs : Les travailleurs doivent être impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des projets liées au climat, car ils ont une connaissance approfondie des réalités de leur secteur et de leur communauté.
4. Engagement communautaire : Les communautés locales et les parties prenantes doivent être impliquées dans la prise de décision sur les initiatives climatiques. La priorité devrait être donnée aux investissements dans les infrastructures durables, les technologies vertes et la résilience des communautés.
5 L'équité entre les sexes : Les syndicats exigent que les considérations de genre soient intégrées dans les politiques climatiques, en reconnaissant que les femmes sont souvent les plus touchées par les effets du changement climatique. Ils appellent à l'autonomisation des femmes par la formation, le leadership et des politiques sensibles au genre.
6. Investissement dans les emplois verts : Les syndicats appellent à des investissements substantiels dans les technologies vertes, les énergies renouvelables, les emplois verts, et l'agriculture durable. Ils estiment que cet investissement stimulera la croissance économique, créera des emplois et contribuera à préserver l'environnement.
7. Droits du travail et plans de transition équitables : Les syndicats exigent que les droits du travail soient appliqués et respectés dans le contexte de la transition des politiques climatiques, y compris le droit d'organisation et le droit à la négociation collective. Des plans globaux de transition juste doivent être élaborés afin de définir les voies à suivre pour les travailleurs et les communautés concernés tout au long de la période de transition.
8. Revalorisation et Amélioration des compétences : Les syndicats appellent à la mise en place de programmes de requalification et d'amélioration des compétences afin de doter les travailleurs des qualifications nécessaires à la transition vers les industries vertes en s'adaptant aux besoins du marché du travail.
9. Soutien aux industries touchées : Les industries les plus vulnérables aux effets des politiques de lutte contre le changement climatique devraient être un soutien et des ressources ciblés pour les aider à transformer leurs activités tout en préservant les emplois.
10. Transparence et responsabilité : Les syndicats réclament la transparence dans l'allocation des ressources et la distribution des bénéfices résultant des initiatives climatiques. Ils appellent également à la mise en place de mécanismes de responsabilisation afin que les parties prenantes soient tenues de respecter leurs engagements en matière de transition équitable.

Source : CSI-Afrique, Sommet Africain sur le Climat : Les syndicats africains appellent à une transition juste.

Tableau 5 : Principales réserves juridiques concernant les droits syndicaux, les négociations collectives et les grèves au Bénin

Droit d'organisation
• Autorisation préalable ou approbation des autorités requise pour la création d'un syndicat. • Pouvoir de refuser l'enregistrement officiel pour des motifs arbitraires, injustifiés ou ambigus. • Absence de recours à un organisme indépendant en cas de refus administratif d'enregistrer un syndicat. • Sanctions imposées pour avoir organisé ou rejoint une organisation non reconnue officiellement. • Restrictions au droit des syndicats de créer des branches, des fédérations et des confédérations ou de s'affilier à des organisations nationales et des organisations internationales. • Système syndical unique imposé par la loi et/ou système interdisant ou limitant la syndicalisation à un certain niveau (entreprise, industrie et/ou secteur, régional et/ou territorial, national). • Restrictions au droit de rédiger librement leurs constitutions et leurs règles. • Restrictions au droit d'élire des représentants et de s'administrer en toute liberté. • Restrictions au droit d'organiser librement des activités et de formuler des programmes. • Le code maritime n'accorde aux gens de mer que des droits syndicaux limités, notamment en ce qui concerne la représentation dans le cadre de la négociation collective. Toutefois, il n'accorde pas aux gens de mer le droit de s'organiser, le droit de grève ou d'autres aspects de la liberté d'association. • Les personnes nommées à l'emploi permanent d'une administration publique sont exclues du champ d'application du code du travail.
Droit à la négociation collective
• Autorisation ou approbation préalable des autorités requises pour négocier collectivement. • Exigences excessives en ce qui concerne la représentativité des syndicats ou le nombre minimum de membres nécessaires pour la négociation collective. • Absence de recours à un organisme indépendant chargé de déclarer si une organisation peut négocier ou non. • Procédure obligatoire de conciliation et/ou d'arbitrage contraignant en cas de litiges lors des négociations collectives, sauf dans les services essentiels. • Pouvoir d'intervention des autorités dans la préparation des conventions collectives. • Le pouvoir des autorités ou des employeurs d'annuler, de modifier ou d'étendre unilatéralement le contenu et le champ d'application des conventions collectives. • Les personnes nommées à l'emploi permanent d'une administration publique sont exclues du champ d'application du Code du Travail.
Droit de grève
• Autorisation ou approbation préalable par les autorités nécessaires à la tenue d'une grève légale. • Le recours obligatoire à l'arbitrage, ou des procédures de conciliation et de médiation trop longues et complexes avant les actions de grève. • Un syndicat doit informer les autorités de la durée d'une grève. • Réquisition forcée de travailleurs grévistes (à l'exception des cas dans les services publics essentiels). • Détermination discrétionnaire ou liste trop longue des "services essentiels" dans lesquels le droit de grève est interdit ou sévèrement limité : santé, sécurité, énergie, eau, transports aériens et télécommunications (à l'exception des radios et télévisions privées). • Absence de garanties compensatoires pour les catégories de travailleurs privés du droit de grève. • Détermination discrétionnaire ou liste trop longue de "services d'utilité publique" pour lesquels un minimum opérationnel est requis. Le service peut être imposé en cas de grève.

Source : Confédération Syndicale Internationale, Enquête sur les Violations des Droits Syndicaux, Bénin : Juridique, août 2024.

Tableau 6 : Conventions de l'OIT ratifiées au Bénin

Sujet et/ou droit	Convention	Ratification date
Conventions fondamentales		
Liberté d'Association et la Négociation Collective	C087 - Liberté d'Association et Protection du Droit Syndical, 1948	1960
	C098 - Convention sur le Droit d'Organisation et de Négociation Collective, 1949	1968
Élimination de toutes les formes de travail forcé	C029 - Convention sur le travail forcé, 1930	1960
	C105 - Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	1961
Suppression effective du Travail des enfants	C138 - Convention sur l'âge minimum, 1973	2001
	C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	2001
Élimination des discrimination de l'emploi	C100 - Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	1968
	C111 - Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	1961
Sécurité et Santé au Travail	C155 - Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	*Non ratifié*
	C187 - Convention sur le Cadre promotionnel pour la Sécurité et la Santé au travail, 2006	*Non ratifié*
Conventions sur la gouvernance		
Inspection du travail	C081 - Convention sur l'inspection du travail, 1947	2001
	C129 - Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	*Non ratifié*
Politique de l'emploi	C122 - Convention sur la politique de l'emploi, 1964	*Non ratifié*
Tripartisme	C144 - Convention sur les Consultations Tripartites relatives aux Normes Internationales du Travail, 1976	2001
Conventions techniques (mise à jour)		
Temps de travail	C014 - Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	1960
Salaires	C095 - Convention sur la protection du salaire, 1949	1960
Sécurité sociale	C102 - Convention sur la Sécurité Sociale (norme minimale), 1952	2019
Relations industrielles	C135 - Convention des représentants des travailleurs, 1971	2001
	C154 - Convention sur la négociation collective, 1981	2012
Travailleurs migrants	C143 - Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	Non en vigueur *
Marins	C147 - Convention sur la marine marchande (normes minimales), 1976	2010
	MLC - Convention du travail maritime, 2006	2011 **
Administration du travail	C150 - Convention sur l'administration du travail, 1978	2001
	C160 - Convention sur les statistiques du travail, 1985	2000
Sécurité et Santé Au Travail	C161 - Convention sur les services de santé au travail, 1985	1998
Protection de la maternité	C183 - Convention sur la protection de la maternité, 2000	2012

Note : Les conventions fondamentales sont les huit conventions les plus importantes de l'OIT qui couvrent quatre principes et droits fondamentaux au travail. Elles sont équivalentes aux droits fondamentaux de l'homme au travail. Les conventions sur la gouvernance représentent quatre instruments désignés comme importants pour la mise en place d'institutions et de capacités nationales servant à promouvoir l'emploi. En outre, il existe 83 conventions que l'OIT considère comme "à jour" et qu'elle promeut activement.
Source : Organisation Internationale du Travail, NORMLEX, Profils de pays : Bénin, Août 2024.

Tableau 7 : Efficacité du marché du travail au Bénin, 2019

Indicateur	Rang
Total	104
Coûts de licenciement (semaines de salaire) **	40
Pratiques d'embauche et de licenciement *	14
Relations de coopération entre employeurs et travailleurs *	63
Flexibilité de la détermination des salaires *	23
Politiques actives du marché du travail *	124
Droits des travailleurs *	86
Facilité d'embauche de la main-d'œuvre étrangère *	16
Mobilité interne de la main-d'œuvre *	16
Recours à une gestion professionnelle *	84
Rémunération et productivité *	108
Rapport entre le nombre de travailleuses salariées et le nombre de travailleurs masculins **	125
Taux d'imposition du travail **	113

** Données de l'enquête. ** Classé par cent*
Note : Classé de 1 à 141 (1 le plus élevé).
Source : Rapport sur la Compétitivité Mondiale, 2019, 8è pilier : Efficacité du marché du travail.

Tableau 8 : Facilité de faire des affaires au Bénin, 2020

Sujet	2020
Global	149
Création d'entreprise	65
Obtention d'un s permis de construire	82
Raccordement à l'électricité	178
Transfert de propriété	126
Obtention d'un prêt	152
Protection des investisseurs minoritaires	120
Paiement des taxes et impôts	171
Commerce transfrontalier	110
Exécution des contrats	162
Résolution de l'insolvabilité	108

Note : Les indicateurs de Doing Business 2020 (Facilité de faire des affaires) sont classés de 1 (plus haut) à 190 (plus bas) entre les pays.
Source : Banque Mondiale, Facilité de faire des affaires 2020 au Bénin.

Tableau 9 : CSI - Liste des organisations affiliées membres de la CSI au Bénin et croissance

CSI - Membres des organisations affiliées	2012	2019	2022	Part, 2022	Croissance, 2019-2022
Centrale des Syndicats de Secteurs Privé, Parapublic et Informel du Bénin (CSPIB)	-	10,875	11,375	3.5%	4.6%
Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (COSI)	53,470	129,470	58,140	18%	-55%
Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA)	60,000	55,459	84,361	26%	52%
Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB)	90,751	90,751	90,751	28%	0.0%
Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB)	36,000	78,315	84,203 *	26%	7.5%
Total	240,221	364,870	328,830	100%	-10%

** Données de 2020.*

Source : Confédération Syndicale Internationale.

Tableau 10 : Données clés sur la main-d'œuvre du Bénin, 2022

Indicateur	Valeur
Population en âge de travailler	7,308,100
Taux d'emploi	75%
Taux de chômage	1.7%
Part des salariés	
Urbain	43%
Rural	57%
Public	2.3%
Privé	98%
Employés par secteur agrégé	
Agriculture	43%
Industrie	18%
Service	39%

Source : Enquête sur la population active du Bénin 2022.

Tableau 11 : Bénin – Notes pour les femmes, les affaires et le droit, 2024

Mobilité	Lieu de travail	Paye	Mariage	Parentalité	Entrepreneuriat	Actifs	Retraite	Note Index
75	100	75	80	60	100	80	100	84

Note : Les notes globales sont calculées en prenant la moyenne de chaque indicateur, 100 représentant la note la plus élevée possible.

Source : Banque mondiale, Bénin : Femmes, Affaires et Droit 2024.

Tableau 12 : Proportion de la population couverte par les systèmes de protection sociale et de santé au Bénin et en Afrique de l'Ouest (AO), %, 2022

Indicateur	Bénin	WA
Population couverte par au moins une prestation de protection sociale	8.4%	13%
Personnes ayant dépassé l'âge de la retraite et percevant une pension	9.1%	11%
Personnes gravement handicapées percevant des prestations d'invalidité de protection sociale	0.1%	2.7%
Chômeurs bénéficiant d'allocations de chômage	0%	4.7%
Les mères de nouveau-nés bénéficiant des prestations de maternité	2.8%	6.8%
Salarié couvert en cas d'accident du travail	7.2%	21%
Enfants/ménages bénéficiant de prestations en espèces pour enfants/familles	12%	12%
Personnes pauvres couvertes par des systèmes de protection sociale	-	-
Personnes vulnérables couvertes par l'assistance sociale	5.2%	4.6%
ODD 3.8.1 : Couverture Sanitaire Universelle, % de la population	38% *	-

** Année : 2021.*

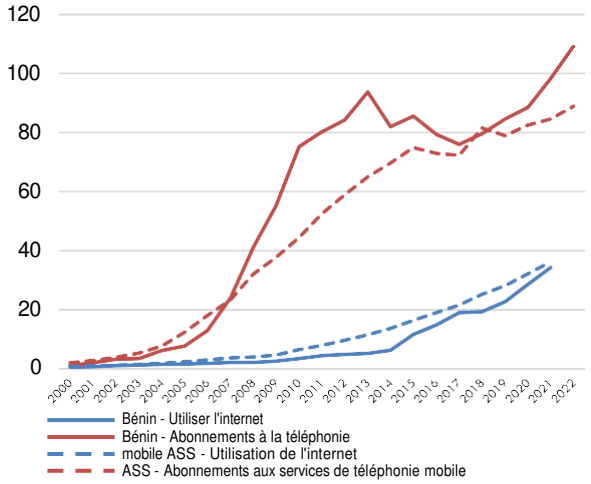
Source : Organisation Internationale du Travail, Indicateurs Clés du Marché du Travail (ICMT) ; Organisation Mondiale de la Santé, Couverture des services de santé essentiels (ODD 3.8.1) (%).

Tableau 13 : Notes des indicateurs de performance législative de l'indice des droits du travail pour Benin, 2024

Salaires Juste	Heures de travail Décent	Emploi Sécurité	Responsabilités Familiales	Maternité au travail	Sûr Travail	Social Sécurité	Juste Traitement	Enfant & Travail forcé	Liberté d'expression Association	Index score
40	100	40	25	80	100	60	60	100	50	**66**

Note : Les notes globales sont calculées en prenant la moyenne de chaque indicateur, 100 représentant la note la plus élevée possible.
Source : WageIndicator.org et Centre for Labour Research : WageIndicator.org & Centre for Labour Research, Indice des droits du travail 2024 : Bénin.

Figure 10 : Evolution du nombre de personnes utilisant l'Internet (% de la population) et du nombre d'abonnements à la téléphonie mobile (pour 100 personnes) au Bénin et en Afrique subsaharienne, 2000-2022



Source : Banque mondiale, DataBank - Indicateurs du développement mondial.

RÉFÉRENCES

1 Banque Africaine de Développement, Perspectives économiques du Bénin, septembre 2024.

2 Banque Africaine de développement, Perspectives économiques du Bénin, Perspectives économiques en Afrique, 2024.

3 Fonds Monétaire International, Bénin : Troisièmes revues dans le cadre de l'Arrangement élargi au titre de la Facilité élargie de crédit et de l'Arrangement au titre de la Facilité élargie de crédit et demande d'arrangement au titre de la Facilité pour la résilience et la viabilité, 5 Janvier 2024.

4 Fonds Monétaire International, Bénin : Troisièmes revues dans le cadre de l'Arrangement élargi au titre de la Facilité élargie de crédit et de l'Arrangement au titre de la Facilité élargie de crédit et demande d'arrangement au titre de la Facilité pour la résilience et la viabilité, 5 Janvier 2024.

5 Organisation Mondiale du Commerce, WT/TPR/S/362 ; Bénin.

6 Institut Mondial de Recherche sur l'Economie du Développement de l'Université des Nations Unies, Industrial clusters The case for Special Economic Zones in Africa, WIDER Working Paper 2017/15, 2017.

7 ACET, African's Export Processing Zones - Il est temps de lever le Jeu, 2012.

8 Iftikhar Ahmad & Liberat Bigirimana, Decent Work Check 2021: Bénin, WageIndicator.org, 2021.

9 Bureau du Haut-Commissaire des Nations Unies, Dans le cadre du dialogue avec le Bénin, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels s'interroge sur l'affaiblissement des droits du travail et le harcèlement des militants syndicaux, 25 février 2020.

10 Département d'État américain, Rapports annuels par pays sur les pratiques en matière de droits de l'homme : Bénin, 2023.

11 Organisation Internationale du Travail, NORMLEX, Observation (CEACR) - adoptée en 2023, publiée lors de la 112e session de la CIT (2024), Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) - Bénin, septembre 2024.

12 IndustryAll, La déclaration de Tunis appelle à l'inclusion de dispositions relatives au travail dans l'accord sur la zone de libre-échange continentale africaine, 29 septembre 2022.

13 Ministère du Travail et de la Fonction Publique, Mission et attributions du MTFP.

14 Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance, République de Bénin.

15 Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi, Programmes.

16 Département d'État américain, Rapports annuels par pays sur les pratiques en matière de droits de l'homme : Bénin, 2011.

17 Internationale de l'éducation, Bénin : Les élections syndicales donnent l'espoir d'un véritable dialogue social dans le secteur de l'éducation, 15 avril 2024.

18 Agence syndicale Danoise de Coopération au Développement, Revue du Profil du Marché d Travail du Bénin via l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin, novembre 2024.

19 Mahougbé Aimée-Gabrielle Soglo & Achille Barnabé Assouto, Benefits of Membership in a Labour Organization in Benin, Journal of Economics and Development Studies, Juin 2023.

20 Agence syndicale Danoise de Coopération au Développement, Cartographie du rôle des syndicats dans les systèmes de Protection Sociale, décembre 2023.

21 Forum Economique Mondial, Rapport sur les risques mondiaux 2024, Enquête sur la perception des risques mondiaux 2023-2024.

22 Organisation Internationale du Travail, NORMLEX, Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n°98) : Bénin, demande directe (CEACR) - adoptée en 2019, publiée à la 109e session de la CIT (2021).

23 Organisation Internationale du Travail, NORMLEX, demande directe (CEACR) – adoptée en 2023,

Publiée 112e session de la CIT (2024), Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98) - Bénin, septembre 2024.

24 Janna Besamusca & Kea Tijdens, Comparing collective bargaining agreements for developing countries, 2015.

25 Bureau International du Travail, Dialogue social et tripartisme, Rapport VI, Conférence Internationale du Travail, 107e session, 2018.

26 Organisation Internationale du Travail, NORMLEX, Demande directe (CEACR) - adoptée en 2016, publiée à la 106e session de la CIT (2017), Convention sur la négociation collective, 1981 (n° 154) - Bénin.

27 Confédération Syndicale Internationale, Global Rights Index 2023, 2023.

28 Confédération Syndicale Internationale, Enquête sur les violations des droits syndicaux : Bénin, août 2024.

29 Organisation Internationale du Travail, NORMLEX, Bénin, août 2024.

30 Département d'État américain, 2023 Trafficking in Persons Report : Bénin, 2023.

31 Walk Free, L'indice Mondial de l'Esclavage 20023.

32 Confédération Syndicale Internationale, ITUC Economic and Social Policy Brief : L'écart salarial entre les hommes et les femmes, 2018.

33 Organisation Internationale du Travail, Communiqué de presse, L'OIT appelle au renforcement de l'inspection du travail dans le monde, 16 novembre 2006.

34 Fonds International de Développement Agricole, Pays : Bénin, septembre 2024.

35 Groupe de la Banque Mondiale, Cadre de partenariat pays pour le Bénin pour la période FY19-FY23, Rapport n° 123031-BJ, 6 juin 2018.

36 Banque Mondiale, An Incentive Package to Encourage Small Business Registration in Benin, 1er mars 2014.

37 Département des Affaires Economiques et Sociales des Nations Unies, Les Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) et leur rôle dans la réalisation des objectifs de développement durable.

38 Nations Unies, Examen du rapport initial présenté par le Bénin en vertu de l'article 73 de la Convention, attendu en 2019, Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 30 août 2023.

39 Institut national de la statistique et de l'analyse économique, Recensement de la population et de l'habitat du Bénin, 2013.

40 Développement Humain Intégral, Profil du Bénin, 2022.

41 Observatoire des Déplacements Internes, Bénin, septembre 2024.

42 Statista, Urbanisation au Bénin, 2023.

43 The Institute for Security Studies (ISS) African Futures and Innovation (AFI) programme, Benin: Country Analysis - Current Path vs Combined Agenda 2063, Septembre 2024.

44 Centre International pour le Développement des Politiques de Migration & Organisation Internationale pour les Migrations, Enquête sur les politiques de migration en Afrique de l'Ouest, 2015.

45 Fondation Friedrich Ebert, Expériences syndicales pour les droits des travailleurs migrants en Afrique et en Europe, série de projets PROMIG-FES (2017-2020), n° 7, 2020.

46 Développement Humain Intégral, Profils des pays : Bénin, juillet 2022.

47 Département des Affaires Économiques et Sociales des Nations Unies, Enquête sur les politiques migratoires en Afrique de l'Ouest, Chapitres Pays - Bénin, 2015.

48 Organisation Internationale du Travail, Situation des travailleuses migrantes sur le marché du travail en Afrique de l'Ouest, 2020.

49 Portail de données opérationnelles, Bénin, septembre 2024.

50 Agence syndicale Danoise de Coopération au Développement, Revue du Profil du Marché du Travail du Bénin via l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin, novembre 2024.

51 Organisation Internationale du Travail, indicateur SDG 8.3.1 - Proportion d'emplois informels dans l'emploi total par sexe et par secteur (%) -- Annuel.

52 Département du travail des États-Unis, Constatations sur les pires formes de travail des enfants : Bénin, 2022.

53 Fonds international d'urgence pour les enfants des Nations unies, Données sur le travail des enfants, septembre 2024.

54 Groupe de la Banque Mondiale, Femmes, Affaires et Droit 2024 : Bénin.

55 World Bank Blog, Different sex - same opportunities ? Not really : a close look at the extent of gender inequalities in Benin, 20 octobre 2023.

56 Confédération Syndicale Internationale, ITUC Economic and Social Policy Brief : L'écart salarial entre les hommes et les femmes, 2018.

57 Organisation Internationale du Travail, Population en âge de travailler par sexe et par âge (en milliers) - Annuel, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT), septembre 2024.

58 Agence danoise de développement syndical, calculs propres de la croissance annuelle de l'emploi des jeunes basés sur l'enquête de suivi de l'enquête modulaire et intégrée sur les conditions de vie des ménages, ICMT de l'OIT, septembre 2024.

59 Banque mondiale, Benin Economic Update, 2014.

60 Secrétariat du Commonwealth, Indice mondial de développement de la jeunesse : Update Report, 2023.

61 Organisation Internationale du Travail, inadéquation des compétences et des emplois dans les pays à revenu faible et intermédiaire, 2019.

62 Blogs de la Banque mondiale, Aider les jeunes du Bénin à trouver des opportunités économiques, 30 janvier 2024.

63 Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Bénin : Education Country Brief, janvier 2024.

64 Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, TVET Country Profile : Bénin, septembre 2024.

65 Banque Mondiale, Databank, Government expenditure on secondary and post-secondary non-tertiary vocational education as % of GDP.

66 Banque Mondiale, Databank, Firms offering formal training (% of firms).

67 Deloitte, Guide to fiscal information: Key economies in Africa, 2021.

68 Banque africaine de développement, Perspectives économiques en Afrique, Note pays Bénin, 2012.

69 Faculté des sciences agronomiques Université Abomey-Calavi (UAC) et KOF Swiss Economic Institute, Country Case Study on Technical Vocational Education and Training (TVET) in Benin, Working Papers, No. 9, septembre 2019.

70 Groupe de la Banque africaine de développement, Potentiel de la quatrième révolution industrielle en Afrique : Study report unlocking the potential of the fourth industrial revolution in Africa, Technopolis & Research ICT Africa & Tambourine Innovation Ventures, octobre 2019.

71 Société Financière Internationale, Creating Markets in Benin : Country Private Sector Diagnostic, Leveraging Private Investment for Inclusive Growth, mars 2023.

72 Groupe de la Banque mondiale, DataBank, Indicateurs du développement mondial.

73 Société Financière Internationale, Creating Markets in Benin : Country Private Sector Diagnostic, Leveraging Private Investment for Inclusive Growth, mars 2023.

74 Agence syndicale Danoise de Coopération au Développement, Cartographie du rôle des syndicats dans les systèmes de Protection Sociale, décembre 2023.

75 Fonds Monétaire International, Bénin : Selected Issues, 25 juillet 2022.

76 Programme des Nations Unies sur le VIH/SIDA, An Evaluation of the work of the Joint Programme on HIV and Social Protection, Bureau d'évaluation de l'ONUSIDA, décembre 2023.

77 Banque mondiale, DataBank, Indicateurs du développement dans le monde.

78 Groupe de la Banque mondiale, La Banque mondiale approuve
100 millions de dollars pour le Bénin afin de renforcer et d'étendre la couverture des ménages pauvres par le filet de sécurité sociale, 24 mars 2023.

79 WageIndicator.org, Decent Work Check : Bénin, 2023.

80 Organisation internationale du travail, ILOSTAT, indicateur SDG 1.3.1 - Proportion de la population couverte par des planchers/systèmes de protection sociale.

81 Organisation Mondiale de la Santé, Bénin - Vers la couverture sanitaire universelle (CSU) : Le gouvernement du Bénin étend la couverture sanitaire à l'extrême pauvreté, septembre 2024.