

MINISTÈRE DES PETITES
ET MOYENNES ENTREPRISES
ET DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI
REPUBLICQUE DU BENIN

POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI 2020 - 2025

Politique Nationale de l'Emploi

2020 - 2025



MINISTÈRE DES PETITES
ET MOYENNES ENTREPRISES
ET DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI
RÉPUBLIQUE DU BÉNIN

Préface

La problématique de l'emploi est commune à toutes les économies. Au Bénin, la question de l'emploi se caractérise notamment par le chômage chez les jeunes, la prédominance du secteur informel sur l'économie nationale, l'importance du sous-emploi et du travail non rémunéré, la faiblesse de la couverture sociale.

Or, le rôle primordial de la jeunesse dans la vie socio-économique et la menace que constitue sa précarité sur le marché du travail pour la Nation font, de cette couche de la population, une préoccupation majeure pour le Président de la République.

C'est pourquoi, le Gouvernement traite la question de l'emploi de manière systématique dans toutes ses interventions. Il considère que les politiques macroéconomiques et sectorielles sont des instruments importants qui ont un impact réel sur la dynamique économique nationale et influencent la création d'emplois par le secteur privé.

Ainsi, la réduction du chômage et de l'emploi découle de la bonne coordination de toutes les politiques économiques et structurantes, de la mise en œuvre de grands projets générateurs d'activités à forte valeur ajoutée et créateurs d'emplois.

Créer des emplois décents et en grand nombre, surtout pour les jeunes et les femmes, est devenu une priorité. L'objectif du plein emploi et du travail décent, classé au huitième rang des Objectifs du Développement Durable (ODD 8), apparaît comme un impératif que le Gouvernement compte traiter de manière holistique, tant du point de vue de la qualité des ressources humaines disponibles, que de celui de l'environnement économique qui devrait favoriser leur absorption.

En effet, il est aujourd'hui admis que l'emploi constitue non seulement un facteur de croissance économique mais surtout un moyen de redistribution des revenus. Ce nouveau paradigme le place au cœur des stratégies économiques de lutte contre la pauvreté et en fait le principal baromètre de la vie sociale dans tous les pays.

L'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE 2020 – 2025) procède de la forte volonté de trouver des solutions adéquates au chômage, à travers l'identification des axes prioritaires. Des dispositifs pertinents seront mis en œuvre pour maintenir un traitement social efficace et efficient du chômage.

Le présent document est le résultat d'un travail participatif, collectif et intensif de tous les acteurs, tant publics, privés et sociaux, en vue d'inscrire dans le temps, les actions à mener de façon substantielle. Dans cette perspective, il importe que la problématique de l'emploi soit bien comprise comme étant une question et une préoccupation transversale nécessitant la fédération des énergies, afin de parvenir à la mise en œuvre effective d'actions élaborées, sur une base consensuelle.

Modeste Tihounté KEREKOU,

Ministre des Petites et Moyennes

Entreprises et de la Promotion de l'Emploi

RESUME

Le problème de l'emploi constitue une préoccupation majeure pour le Chef de l'Etat et son Gouvernement. Ainsi, dans le souci permanent d'endiguer le problème de chômage, le Gouvernement a adopté lors de la session du 11 mars 2020 du Conseil des Ministres, la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) pour la période 2020-2025.

Elaboré grâce à l'exploitation des orientations stratégiques du Plan National de Développement (PND 2018-2025), du Programme de Croissance de développement durable (PC2D 2018-2021) et du Programme d'Actions du Gouvernement (PAG 2016-2021), la PNE conduira à relever six (06) défis majeurs à savoir : la transformation structurelle de l'économie, la réforme du système éducatif, la réforme du dispositif de promotion de l'emploi, la territorialisation de la gouvernance de la promotion de l'emploi, la disponibilité régulière d'informations fiables sur le marché du travail et la généralisation de la prévoyance sociale.

Elle vise qu' « **à l'horizon 2025, la majorité des béninois en âge de travailler dispose d'un emploi susceptible de leur procurer un revenu permettant de satisfaire leurs besoins vitaux et leur bien être intégral** ».

Pour opérationnaliser cette vision, il est fixé comme objectif général de « **Promouvoir de meilleures opportunités de création de richesse et d'emplois décents pour les populations** ».

Trois (03) objectifs spécifiques découlant de cet objectif général seront mis à contribution à savoir : i) améliorer l'employabilité des finissants du système éducatif ; ii) réduire le sous-emploi et le chômage de longue durée ; iii) améliorer les performances du cadre institutionnel de gouvernance et de gestion du secteur de l'emploi. Cette déclinaison permet de prendre en compte les dimensions préventive, conjoncturelle et structurelle de la promotion de l'emploi.

De ces objectifs spécifiques (OS), découlent onze (11) orientations stratégiques (OSt) qui constituent les principaux axes autour desquels s'articuleront les grandes actions envisagées à savoir :

✓ **OS 1 : Améliorer l'employabilité des finissants du système éducatif**

- OSt 1.1 : Amélioration de l'accès à une éducation équitable, inclusive et de qualité pour tous, y compris les personnes à besoins spécifiques :

- OSt 1.2 : Amélioration de l'accès des Not in Education, Employment or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire N.E.E.T.), et des déscolarisés à des formations initiales qualifiantes de courte durée, pour satisfaire les besoins immédiats du marché ;
- OSt 1.3 : Promotion d'une nouvelle perception socio-culturelle sur l'emploi ;
- OSt 1.4 : Promotion de la formation professionnelle continue.
- ✓ **OS 2: Réduire le sous-emploi et le chômage de longue durée**
 - OSt 2.1: Promotion de la mobilité professionnelle (requalification, perfectionnement, reconversion, adaptation) ;
 - OSt 2.2 : Renforcement des opportunités de revenu pour les groupes cibles par la promotion de l'emploi décent et durable à travers l'emploi indépendant ;
 - OSt 2.3 : Développement de l'embauche.
- ✓ **OS 3: Améliorer les performances du cadre institutionnel de gouvernance et de gestion du secteur de l'emploi**
 - OSt 3.1 : Amélioration du cadre politique et stratégique ;
 - OSt 3.2 : Amélioration des performances du service public de l'emploi ;
 - OSt 3.3 : Renforcement de la solidarité nationale pour l'emploi pour soutenir l'action publique ;
 - OSt 4.4 : Mise en place d'une politique de travail plus flexible et attractive.

Cette Politique met davantage l'accent sur la transformation de l'Etat providence en un Etat au service du développement des entreprises privées, créatrices de richesses et d'emplois ; un Etat qui soutient les initiatives à la base dans les secteurs porteurs de croissance économique urbaine et rurale.

A cet égard, le Gouvernement considère que les politiques macroéconomiques et sectorielles sont des instruments importants qui ont un impact réel sur la dynamique économique nationale et qui influencent la création d'emplois par le secteur privé. C'est pourquoi, le Gouvernement, à travers une bonne gouvernance, garantira les conditions favorables à la création d'entreprises, de richesses et d'emplois par le secteur privé.

La mise en œuvre de cette Politique passera par la mise en place d'un cadre institutionnel à trois (03) niveaux de gouvernance et de gestion (niveaux politique, stratégique et opérationnel) ainsi que des outils de planification dont notamment le cadre programmatique et de planification des objectifs et actions chiffrés, le programme des actions prioritaires 2020 et les plans nationaux d'actions pour l'emploi. La mobilisation des ressources pour le financement de la PNE se fera à travers cinq (05) principaux instruments à savoir : l'épargne publique, l'aide publique au développement, les crédits et appuis des Partenaires techniques et financiers, le partenariat public-privé et la solidarité nationale.

Un dispositif de suivi-évaluation assorti d'autres outils dont notamment le cadre logique d'intervention et le cadre de mesure de performance de la PNE est prévu afin de garantir des résultats probants en termes d'extrants, d'effets et d'impacts.

« ... donner les moyens aux entrepreneurs pour créer
des emplois, la première mesure d'action sociale »

Patrice TALON

Président de la République du Bénin

Sommaire

Introduction.....	1
1 1. Contexte.....	2
1 2. Processus d'élaboration.....	4
2 1. Démographie	5
2 2. Environnement juridique.....	8
2 3. Environnement économique	7
2 4. Capital humain.....	9
2 5. Dynamique du marché du travail	10
2 6. Gouvernance et gestion du secteur de l'emploi.....	11
3 Problématique de la promotion de l'emploi au Bénin	12
4 1. Enjeux de la promotion de l'emploi.....	15
4 2. Défis à relever	16
4 3. Fondements stratégiques de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE).....	17
5 1. Enoncé de la vision	19
5 2. Objectif global.....	19
5 3. Objectifs spécifiques	19
5 4. Orientations stratégiques de la PNE	20
6 1. Cadre institutionnel de mise en œuvre	22
6 2. Outils de planification et de mise en œuvre.....	24
6 3. Système de suivi-évaluation	25
6 4. Outils de suivi-évaluation	26
6 5. Principes directeurs	28
6 6. Financement de la PNE	29
6 7. Risques probables dans la mise en œuvre de la PNE	30
6 8. Conditions de succès et réformes-clés	31
Conclusion	33

Liste des sigles et abréviations

ANPE	▲ Agence Nationale Pour l'Emploi
ARCH	▲ Assurance pour le Renforcement du Capital Humain
BIT	▲ Bureau International du Travail
CDMT	▲ Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CLIDE	▲ Comités Locaux pour l'Insertion et le Développement Economique
CNE	▲ Commission Nationale pour l'Emploi
DPEE	▲ Direction de la Promotion de l'Entrepreneuriat et de l'Emploi
EMICoV	▲ Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages
ETVA	▲ Enquête sur la Transition vers la Vie Active
FNPEEJ	▲ Fonds National de Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes
INSAE	▲ Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
MPD	▲ Ministère du Plan et du Développement
MPME	▲ Micro, Petites et Moyennes Entreprises
MPMEPE	▲ Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi
MT	▲ Marché du Travail
NEET	▲ Not in Education, Employment or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)
OBSVJ	▲ Office Béninois des Services de Volontariat des Jeunes
ODD	▲ Objectifs du Développement Durable
OEF	▲ Observatoire de l'Emploi et de la Formation
OIT	▲ Organisation International du Travail
PAG	▲ Programme d'Actions du Gouvernement
PAP	▲ Plan d'Actions Prioritaires
PIB	▲ Produit Intérieur Brut
PME	▲ Petites et Moyennes Entreprises
PNAE	▲ Plan National d'Actions pour l'Emploi
PND	▲ Plan National de Développement
PNE	▲ Politique Nationale de l'Emploi
PTA	▲ Plan de Travail Annuel
PTF	▲ Partenaires Techniques et Financiers
RGPH	▲ Recensement Général de la Population et de l'Habitation
SMIG	▲ Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNC	▲ Système de Comptabilité Nationale
TIC	▲ Technologies de l'Information et de la Communication

Introduction

Situé en Afrique de l'Ouest, le Bénin s'étend sur une superficie de 114 763 kilomètres carrés. Il est limité au Nord par le Niger et le Burkina-Faso, à l'Ouest par le Togo, à l'Est par le Nigéria qui représente un marché potentiel de plus de 190 millions de consommateurs et au Sud par l'Océan Atlantique avec une façade maritime de 125 km. Cette situation géographique offre au Bénin une position privilégiée en matière de commerce et de transit dans la Région ouest-africaine.

La question de l'emploi apparaît comme l'un des grands défis des temps actuels car l'emploi, dit-on, « est la meilleure assurance contre la pauvreté et la vulnérabilité ». Or, face à la crise de l'emploi, la fonction publique ne peut, à elle seule, absorber le flot des demandeurs d'emplois que déversent, chaque année sur le marché du travail, les centres de formation technique et professionnelle. Le secteur privé est plus que jamais concerné par la lutte contre le chômage et le sous-emploi en ce sens que le tissu productif béninois est constitué d'une panoplie d'entreprises qui offrent de fortes potentialités en matière de création d'emplois et de dynamisation du marché du travail.

L'amélioration de la qualité de vie et la réalisation de la croissance inclusive dépendent de la capacité à relever le défi de l'emploi surtout chez les jeunes. Pour cela, le Gouvernement du Bénin s'est engagé depuis avril 2016 dans une série de réformes dont l'objectif est d'accélérer la croissance économique en vue de créer plus de richesses, d'emplois décents¹ et durables², afin d'accroître le bien-être social des populations.

Le présent document de Politique Nationale de l'Emploi figure au nombre des chantiers de rénovation stratégique ainsi engagés. Il est le fruit d'un long processus d'évaluation du Plan National d'Actions pour l'Emploi (PNAE, 2011-2015), d'analyse de la situation actuelle et d'identification des nouveaux défis à relever.

Il a été formulé sur l'horizon 2020-2025, en phase avec la vision des « Etudes Nationales Perspectives à Long Terme (ENPLT) "Bénin2025 Alafia " et les objectifs du Programme d'Actions

¹ Emploi décent : c'est le travail qui correspond aux attentes des personnes qui l'exercent en matière de vie professionnelle où sont garanties la stabilité, la reconnaissance, la sécurité, l'égalité.

² Emploi durable : Défini dans le cadre de la réforme de l'insertion par l'activité économique de décembre 2008, la notion d'emploi durable ou stable comprend les solutions professionnelles suivantes : Contrat à Durée Indéterminée (CDI), Contrat à Durée Déterminée (CDD), intérim de plus de six (06) mois, stage ou titularisation dans la fonction publique, création d'entreprise.

du Gouvernement (PAG) 2016-2021. Il est aussi un document d'orientation qui accompagnera la mise en œuvre du Plan National de Développement (PND) 2018-2025.

Sur cet horizon, il présente la vision stratégique retenue, les objectifs, les grandes orientations stratégiques ainsi que le dispositif de sa mise en œuvre et de son évaluation. Il sera traduit en actions dans un plan opérationnel triennal glissant qui fera l'objet d'une revue biannuelle.

La particularité de cette politique est qu'elle met l'accent sur la transformation de l'Etat providence en un Etat au service du développement des entreprises privées, créatrices de richesses et d'emplois. Pour ce faire, l'Etat a un rôle de soutien aux initiatives à la base dans les secteurs porteurs de croissance économique urbaine et rurale d'une part, d'anticipation des besoins de développement et de détermination des moyens de couverture appropriés.



1. Contexte et processus d'élaboration

1. Contexte

Depuis 1990, le Bénin s'est engagé résolument dans la modernisation de son système de gestion du développement en adoptant, à partir de 1992, la mise en place d'un système de planification à trois niveaux qui devraient s'articuler les uns aux autres, à savoir (i) la prospective, (ii) la planification stratégique et (iii) les programmes d'investissements triennaux glissants respectivement pour le long, moyen et court terme.

L'une des exigences de ce système veut que chaque secteur élabore les documents de référence devant guider l'action publique dans son domaine d'intervention. En sacrifiant à cette tradition, le Ministère en charge de l'emploi avait élaboré, en 2011, la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) qui a servi de boussole pour la mise en œuvre des actions relevant de ce secteur. A la faveur de l'évaluation à mi-parcours du Plan National d'Actions pour l'Emploi (2011-2015), il a été convenu la nécessité d'élaborer une nouvelle PNE afin de s'adapter aux mutations socio-économiques et de mieux répondre aux nouveaux défis du développement du Bénin.

Avec l'avènement en 2016 du Régime du « Nouveau Départ », l'accélération du processus d'élaboration de cette nouvelle politique de l'emploi est apparue comme une nécessité impérieuse afin d'inscrire les actions du Gouvernement dans un cadre stratégique rénové de promotion de l'emploi.

En effet, à travers le Programme d'Actions du Gouvernement « Bénin Révélé », le Gouvernement a affiché de nouvelles ambitions pour mieux régler la question de l'emploi des jeunes et des femmes au Bénin avec une perspective de génération de plus de cinq cent mille (500.000) emplois directs et induits. Pour le Gouvernement, la lutte contre le chômage et le sous-emploi doit être traitée de manière systématique dans toutes ses interventions.

C'est pourquoi, toutes les réformes conduites depuis 2016 visent l'amélioration du climat des affaires ; toute chose qui facilite l'installation des entreprises créatrices d'emplois.

Cet engagement du Gouvernement pour la promotion de l'emploi rejoint l'Objectif de Développement Durable n°8 : « *Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous* » inscrit dans

l'agenda 2030 de développement adopté en septembre 2015 par la communauté internationale.

Enfin, la PNE constitue un instrument privilégié de plaidoyer auprès des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) et des Partenaires Sociaux après l'élaboration et l'adoption par le Bénin de son Plan National de Développement (PND) 2018-2025 dont l'objectif général est d'« atteindre une croissance soutenue, inclusive et durable de 10% en 2025 axée sur le développement de l'agro-industrie, des services et du tourisme, dans un cadre de gouvernance nationale et locale plus efficace en misent sur le développement du capital humain et des infrastructures ».

12. Processus d'élaboration

L'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi a tenu compte du guide méthodologique d'élaboration des politiques et stratégies sectorielles (MPD, 2019). La démarche qui a été privilégiée est celle d'une approche participative et inclusive. Cinq (05) phases ont marqué le processus d'élaboration du document :

Première phase : validation des termes de référence et mise en place du cadre institutionnel.

Cette étape a consisté à rechercher un consensus entre les acteurs sur le processus d'élaboration de la politique et sur le cadre institutionnel de pilotage. A cet effet, une séance de travail a réuni les cadres du Ministère en charge de l'emploi, ceux du Ministère en charge du développement ainsi que des représentants de toutes les parties prenantes du secteur de l'emploi. Un Comité d'orientation et de suivi du processus a été mis en place.

Deuxième phase : lancement officiel du processus d'élaboration.

Ce lancement a été fait au cours d'un atelier méthodologique qui a servi également de cadre de renforcement des capacités de l'ensemble des acteurs devant intervenir dans ce processus.

Troisième phase : élaboration du diagnostic stratégique de l'emploi au Bénin.

Cette phase a démarré par la collecte d'informations faite sur la base d'une revue documentaire et d'une enquête d'opinion effectuée auprès des acteurs identifiés. Ce qui a permis de procéder à l'évaluation des stratégies sectorielles et sous-sectorielles et des réformes engagées au niveau du secteur de l'emploi. Elle a été aussi caractérisée par l'analyse des forces et faiblesses, des opportunités et menaces.

Quatrième phase : élaboration des orientations stratégiques du document de politique.

Les orientations stratégiques ont été formulées à partir des enjeux de la promotion de l'emploi, des défis à relever et aussi au regard des fondements stratégiques tirés des documents d'orientation nationale du développement (PND, PC2D, PAG).

Cinquième phase : validation du document de Politique.

Le document de Politique Nationale de l'Emploi, résultat des travaux du Comité d'orientation et de l'équipe des consultants, a fait l'objet de validation au cours d'un atelier organisé à cet effet et réunissant toutes les parties prenantes.

2. Analyse de la situation de l'emploi

21. Démographie

Selon le dernier recensement de la population, effectué en 2013, le Bénin compte, 10.008.749 habitants contre 6.769.914 en 2002. Le taux de croissance intercensitaire entre 2002 et 2013 est estimé à 3,6%, contre 3,2% entre 1992 et 2002. Il est toutefois envisagé une diminution de cette croissance dans les années à venir, avec un taux de croissance qui ne s'établirait en moyenne qu'à 2,8% par an sur la période 2013-2030.

L'impact de la migration³ sur la population béninoise est très négligeable car moins de deux habitants sur dix est un migrant.

Dans l'ensemble, 86,9% de la population n'ont jamais quitté leur commune de résidence alors que 13,1% ont effectué au moins une migration. Les hommes (88,1%) sont plus stables que les femmes (85,6%). La population non migrante est plus importante en milieu rural (92,4%) qu'en milieu urbain (80%).

S'agissant de la population migrante (13,1%), elle est constituée de 11,3% des migrants internes et de 1,8% de migrants internationaux.

L'impact de la migration interne sur le peuplement des départements est important dans l'Atlantique (24,6%), le Littoral qui n'est rien d'autre que Cotonou (24,1%), le Borgou (17,6%) et dans l'Ouémé (13,4%). Selon le sexe, les femmes (12,7%) migrent plus que les hommes (10%). Enfin, les personnes ayant un niveau d'instruction au moins du secondaire migrent plus (secondaire 20,5% et le supérieur, 43%).

Pour la migration internationale, seulement 1,8% de la population provient de l'extérieur du pays et les migrants internationaux aiment s'installer dans les départements de la Donga (2,6%), du Littoral (4,9%) et du Mono (2,4%). Ils préfèrent également s'installer en milieu urbain (2,7%) et sont constitués des personnes ayant le niveau du secondaire (2,3%) et du supérieur (4,2%).

La population béninoise est inégalement répartie sur l'ensemble du territoire national. En effet, le département de l'Atlantique se révèle être le plus peuplé avec une population de 1.398.229 habitants suivi du Borgou avec 1.214.249 habitants. Il a été observé une poussée démographique dans les zones d'Abomey-Calavi et de Ouidah dans l'Atlantique, Parakou et Tchaourou dans le Borgou.

La population se caractérise par son extrême jeunesse, 46,7% de la population étant âgée de moins de 15 ans en 2013. Deux tiers de la population a moins de 25 ans

³ L'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI, 2018). Le terme migration est un facteur de répartition géographique de la population à travers la migration interne.

tandis que les personnes de 25 à 64 ans représentent 32% de la population. La population des adolescents et jeunes va s'accroître rapidement au cours des années à venir pour générer en moyenne plus de **200.000** nouveaux jeunes, atteignant chaque année l'âge de travailler.

Quant à la population en âge de travailler (15 à 64 ans), il représente environ 46% de la population totale

S'agissant de la structure par sexe, elle révèle une prédominance féminine, mais dont le poids diminue dans le temps. En effet, en 2013, les femmes représentaient 51,2% de la population contre 51,4% en 1992. La structure démographique du pays indique que la main-d'œuvre béninoise est très jeune et qu'il existe une très forte pression sur le marché de l'emploi et sur le système éducatif.

Conclusion 1

- Le Bénin connaît une croissance démographique élevée.
- Par conséquent, un des défis du pays, durant la période 2020-2025, est d'accroître ses efforts dans les domaines de :
 - l'éducation, et surtout l'éducation des femmes ;
 - la formation professionnelle, et la promotion de l'emploi au profit de la jeunesse.

22. Environnement Juridique

La résorption de la problématique de l'emploi induit inéluctablement une croissance économique forte et durable avec, au cœur de ses stratégies, un secteur privé compétitif et dynamique. Ainsi donc, cette perspective privilégie la promotion d'entreprises viables et compétitives vecteur de la création d'emplois et de richesses. Pour y parvenir, il y a lieu d'identifier les goulots d'étranglement aux entreprises et de les lever. L'analyse de la rigidité du marché du travail au Bénin, c'est-à-dire les contraintes empêchant les entreprises d'ajuster l'emploi en fonction de leurs besoins révèle que les entreprises sont peu compétitives en raison de la prépondérance du secteur informel (91,3%), de la très faible accessibilité aux crédits, de la forte proportion d'entreprises individuelles formelles et du manque de professionnalisme de ces leaders, de la complexité de la réglementation liée aux

licenciements, le lourd poids fiscal est prohibitif pour le développement de l'entrepreneuriat. Face à un tel constat, une revue du cadre législatif et réglementaire s'impose.

Le Bénin reste un pays où il existe un fort encadrement juridique régissant l'emploi non seulement en raison de facteurs historiques mais aussi du rapport de force entre les partenaires sociaux.

Conclusion 2 :

La plupart des textes sont désuets et nécessitent une révision pour un développement réel du secteur de l'emploi. Dans cette optique, le Gouvernement actuel, conformément à ses orientations contenues dans le PAG 2016-2021, a commencé par prendre des initiatives à travers :

- la loi n° 2015-18 du 21 septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique ;
- la loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main- d'œuvre et de résiliation de contrat de travail en République du Bénin ;
- la loi n° 2016 -24 portant cadre juridique de partenariat public-privé en République du Bénin ;
- la révision du Code des investissements qui crée d'importants avantages et garanties aux entreprises.
- la mise en place de mesure incitatives en matière fiscale (loi des Finances 2016) instituant un crédit d'impôt pour la création d'emploi :100 000 francs CFA pour 1 à 5 emplois créés ;200 000 francs pour 6 à 10 emplois créés ;350 000 francs pour 11 à 20 emplois créés ;500 000 francs pour plus de 20 emplois créés)

23. Environnement économique

L'économie béninoise est marquée par la persistance de difficultés liées à la qualité de la gouvernance économique, de l'appareil productif, du système éducatif, au niveau du développement agricole, des infrastructures (routes, énergie, TIC, etc.), des investissements, à l'attractivité de l'environnement des affaires, à la grande vulnérabilité aux chocs exogènes.

D'après les comptes nationaux, (Scn/93, INSAE, 2016), la structure de l'économie est restée quasiment stable, depuis les années 2000, avec des secteurs primaire et secondaire représentant, en moyenne respectivement, 23,3% et 24,7% du PIB, et un secteur tertiaire prépondérant (52,0%) du PIB.

L'économie informelle occupe 95% de la main d'œuvre. Elle représente environ 60% du PIB et pratiquement 100% du secteur primaire (RGPH4). Les femmes y sont majoritaires et représentent 63,6% dans l'ensemble⁴, notamment dans les branches de transformation agro-alimentaire et dans les branches commerciales (76,0%)⁵

Le paysage entrepreneurial du Bénin est très exigu⁶ La viabilité et le cycle de vie des Petites et Moyennes Entreprises (PME) demeurent une difficulté majeure. Les quelques rares entreprises (industrielles) qui existent doivent plutôt faire face à de nombreuses contraintes internes et externes (la prépondérance de l'informel, la concurrence déloyale, les barrières non tarifaires, l'accès difficile au financement de l'entrepreneuriat des jeunes, l'inadéquation entre le financement disponible et les besoins de financement) qui entravent leur décollage.

La gouvernance économique, vu sous l'angle des différentes politiques macroéconomiques (commerciale, industrielle, budgétaire, fiscale, monétaire,...), n'offre pas encore suffisamment de conditions favorables à l'essor des investissements productifs.

Le Bénin dispose de plusieurs potentialités insuffisamment valorisées surtout dans l'agriculture, l'élevage et la pêche. Les secteurs du commerce, du tourisme et du numérique constituent un gisement potentiel d'innovations et de création de richesses.

Les services numériques et les services financiers émergents constituent des pôles qui sont de nature à favoriser le climat des affaires.

⁴ Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI), Bénin, 2018, rapport de synthèse, juillet 2019, p.43.

⁵ Idem.

⁶ Restreint

7

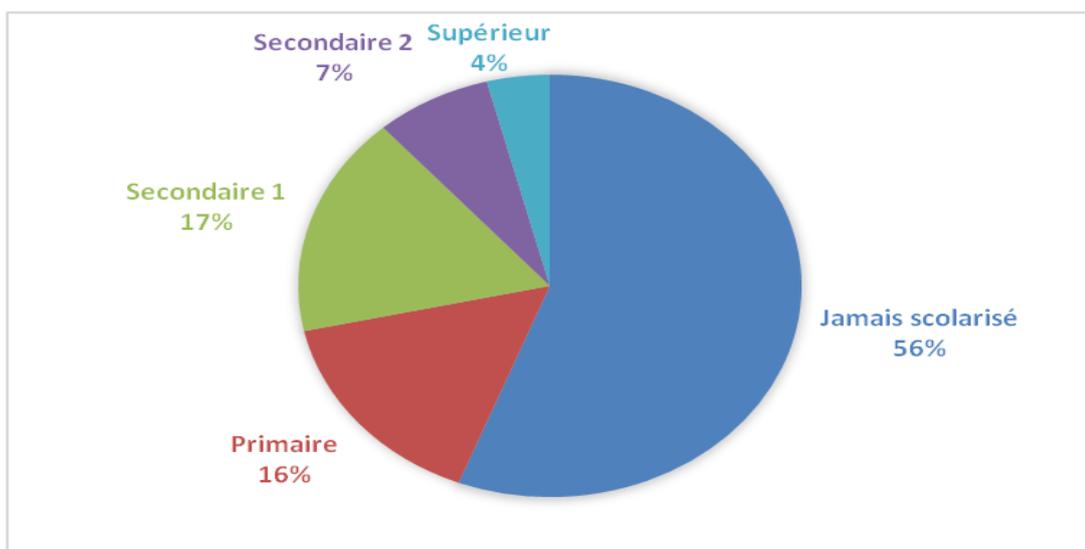
Depuis 2016, le Gouvernement a engagé de nombreuses réformes en vue de la transformation structurelle de l'économie béninoise. Toutefois, les progrès sont insuffisants et le climat des affaires demeure perfectible dans un contexte marqué par une compétition mondiale entre pays pour attirer plus d'investissements.

Conclusion 3

L'économie béninoise, caractérisée par la faiblesse de sa productivité, ne peut guère profiter de son dividende démographique que grâce à des réformes courageuses. La transformation structurelle de l'économie béninoise engagée à travers le Programme d'Actions du Gouvernement doit se poursuivre afin de favoriser l'émergence des PME performantes, compétitives, créatrices de richesses et d'emplois durables.

2 4. Capital humain

Le capital humain est un facteur déterminant de la croissance économique. Ainsi, promouvoir le bien-être des populations semble être un bon moyen d'investir dans le capital humain en faveur de l'émergence économique, de l'emploi et de la cohésion sociale. Du fait des externalités qu'elles génèrent, l'éducation et la formation professionnelle permettent d'améliorer le niveau général des connaissances et donc la productivité au sein de l'économie. Elles permettent aussi d'adapter l'offre de l'emploi à la demande. Le diagramme suivant présente le niveau d'éducation de la population en âge de travailler (EMICOV 2015).



Le diagnostic stratégique sectoriel fait ressortir clairement un mouvement massif de déscolarisation des enfants. En 2015 à l'instar des années antérieures,

le taux brut d'accès à la classe de Cours Préparatoire première année (CP1) était de 141%, contre 66% en classe de 6^{ème} soit une déperdition de plus de 50%.

62,5% des inactifs soit 20,25% de la population en âge de travailler ne sont ni en emploi, ni scolarisés (EMICoV 2015).

Le diagnostic réalisé dans le cadre de l'élaboration du Plan National de Développement (PND) révèle que le retard accusé par le Bénin dans le développement de son capital humain est aussi lié à la forte croissance démographique, à l'aggravation du taux de pauvreté et des inégalités ainsi qu'au manque d'opportunités d'emplois décents. Il est par ailleurs tributaire de l'accroissement du niveau de privation de certaines couches de la population de certains moyens d'existence durable, en particulier le cadre de vie décent (logement, services d'assainissement, eau, santé, protection sociale).

Conclusion 4

Le faible développement du capital humain constitue un frein à la promotion de l'emploi et à la lutte contre la pauvreté. La promotion et la mise à niveau du capital humain (adéquation formation/emploi) au service du développement durable inclusif, la mise en place d'une stratégie efficace de réduction de la pauvreté; le développement de la couverture sociale constitue des défis à relever.

2 5. Dynamique du marché du travail

D'après les enquêtes EMICoV 2015 :

- la population en âge de travailler (15-64 ans) s'élève à 4.649.758, soit 46% de la population totale. **Environ 200.000 jeunes béninois atteignent chaque année l'âge de travailler;**
- la population active est évaluée à 3.144.947 soit 67,6% de la population en âge de travailler. Elle est inégalement répartie sur le territoire national; traduisant **un exode rural important et la migration internationale** dans plusieurs régions du pays ;
- **le niveau d'éducation des 15-64 ans est faible** : 56% d'entre eux n'ont jamais été scolarisés ;
- **le taux de chômage au sens du BIT est de 0.7% mais il s'élève à 2,3% en prenant en compte les chômeurs découragés.** Le chômage se concentre chez les jeunes urbains ayant suivi une éducation secondaire ou supérieure. Les jeunes âgés de 15 à 34 ans ayant suivi un cursus d'enseignement supérieur sont les plus touchés avec un taux de chômage de 16%;
- 99,3% de la population active travaillent mais 72% de ces actifs sont en situation de sous-emploi;
- **le sous-emploi est un défi majeur.** 72% des actifs occupés occupent un emploi de moins de 35 heures et/ou un emploi moins rémunéré que le SMIG. Neuf

jeunes (15-25 ans) sur 10 sont en situation de sous-emploi, ainsi que neuf (9) femmes rurales sur dix (10);

- un tiers des femmes en âge de travailler reste en dehors du marché de l'emploi;
- le salariat (public ou privé) ne recouvre que 12% de l'emploi total;
- les emplois créés sont précaires et vulnérables du fait de la prépondérance du secteur informel.

Selon les résultats de l'Enquête sur la Transition vers la Vie Active (ETVA2-2014), 11,2% des jeunes ont transité et 48,2% sont en transition, c'est-à-dire soit au chômage, soit dans un emploi précaire et insatisfaits, soit inactifs avec intention de travailler.

Malgré la mise en place depuis 2004 du service public de l'emploi, l'accès à l'emploi se fait encore par des mécanismes informels notamment les canaux familiaux, le bouche-à-oreille, n'offrant pas nécessairement la garantie de la transparence sur le marché du travail.

Conclusion 5

L'insuffisance de la demande globale de main-d'œuvre constitue l'obstacle majeur à la participation des jeunes au marché du travail. L'offre d'emploi est loin d'être à la hauteur de la demande. Le sous-emploi, la situation des déscolarisés, la valorisation des métiers, le chômage des jeunes et la précarité des emplois sont des préoccupations importantes.

2 6. Gouvernance et gestion du secteur de l'emploi

- La qualité du processus décisionnel, les instruments et moyens mobilisés, la performance du dispositif de mise en œuvre ainsi que les mécanismes de suivi et d'évaluation sont des conditions indispensables à l'efficacité des politiques publiques de promotion de l'emploi.
- Au Bénin, la gouvernance du secteur de l'emploi est organisée autour:
 - d'une Commission Nationale pour l'Emploi (CNE) qui donne les orientations politiques et les incitations à la création d'emplois. C'est une institution constituée de tous les acteurs des secteurs public et privé. Mais dans l'opérationnalisation, elle peine à jouer efficacement son rôle de cadre de concertation et à donner des orientations relatives aux mesures favorables ou d'incitations dans l'accompagnement de création d'emplois ;
 - d'un Conseil National du Travail (CNT) dont le rôle est d'accompagner tous les efforts concernant l'amélioration des conditions de vie et de travail des

- employés et qui éprouve de difficultés à assurer véritablement la corrélation entre le travail et l'emploi ;
- d'un Comité National de Suivi des recommandations du Sommet des Chefs d'Etat Africains sur l'emploi et la réduction de la pauvreté de Ouagadougou qui veille à ce que l'emploi et l'Agenda du travail décent, tel que défini par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) soit placé au cœur des politiques et stratégies. Le fonctionnement efficace de ce dispositif reste à améliorer au regard des objectifs actuels de l'Etat d'inciter le secteur privé à la création d'emploi ;
 - d'un département ministériel dédié à la promotion de l'emploi, qui à travers sa direction technique centrale, doit pouvoir être une entité de réflexion stratégique et de suivi de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi dont il assure la maîtrise d'ouvrage ;
 - d'opérateurs publics constitués d'offices publics sous la tutelle du Ministère en charge de l'emploi, à savoir, l'ANPE, le FNPEEJ, l'OBSVJ, l'OEF dont les frontières sont à peine perceptibles;
 - de divers opérateurs œuvrant dans le domaine de la formation professionnelle continue, de la promotion des MPME, de l'artisanat, du développement agricole, de la microfinance, etc.

L'analyse de ce dispositif révèle de nombreux dysfonctionnements et insuffisances qui, au fil du temps, ont obéré sa performance et son efficacité face aux résultats très mitigés obtenus.

Par ailleurs, la faiblesse du système d'information sur le marché du travail ne permet pas d'élaborer des politiques publiques basées réellement sur les faits et de développer l'anticipation.

Aujourd'hui des réformes sont en cours dans le secteur et visent la rationalisation des moyens, l'efficacité et l'efficience dans la mise en œuvre des stratégies et mesures publiques de promotion de l'emploi. Aussi, l'insuffisance des ressources et l'inexistence de véritables politiques du travail, de formation tout au long de la vie et d'une stratégie de gestion de la migration de travail n'ont-elles pas permis une prise en compte de la dimension holistique de la promotion de l'emploi.

Conclusion 6

Les réformes institutionnelles et stratégiques s'imposent avec des financements adaptés.

3. Problématique de l'emploi

3 Problématique de la promotion de l'emploi au Bénin

La problématique de promotion de l'emploi au Bénin se pose en termes de i) qualité de l'employabilité des groupes potentiels, ii) capacité du système productif national à offrir suffisamment d'opportunités d'emploi pour les jeunes afin de rendre fluide le marché du travail, iii) transparence sur le marché du travail, iv) qualité des conditions de travail et des revenus, source d'un sous-emploi important et d'une précarité persistante, v) performance du système d'information sur le marché du travail et de gouvernance du secteur.

3.1. Qualité de l'employabilité des groupes potentiels

Au cœur de la prévention du chômage, la qualité de l'employabilité est tributaire d'une bonne orientation scolaire, universitaire et professionnelle, d'une bonne régulation de l'offre de formation et des conditions d'accès aux formations. Elle prend en compte aussi bien la dimension socio-culturelle, la promotion des valeurs morales et civiques que les trois déterminants de l'employabilité que sont le savoir, le savoir-faire et le savoir-être. Elle nécessite d'agir en amont du marché du travail sur le champ de l'éducation, mais aussi en situation de chômage afin de rendre plus compétitif le stock de chômeurs. De manière très spécifique, la population des « N.E.E.T. » (sans éducation, sans emploi et sans formation) mais aussi des déscolarisés reste préoccupante. Il en est de même de la population des diplômés hautement qualifiés qui ne cesse de croître.

3.2. Capacité du système productif à offrir des opportunités d'emploi

Corollaire d'une économie encore exsangue, le Marché du Travail (MT) souffre énormément de la faiblesse de la demande de travail malgré les potentialités économiques. Or, c'est le secteur productif qui crée la richesse et l'emploi. Ainsi, le développement des PME induit indubitablement la création d'emplois. L'accès à certains métiers demeure très réservé alors que les besoins en services dans lesdits secteurs sont encore immenses. La pluriactivité et la faible mobilité professionnelle empêchent le développement des emplois. La gouvernance économique nationale est alors interpellée tant au niveau des politiques macroéconomiques que dans leur cohérence entre elles. Elle devient une condition sine qua non pour l'émergence quantitative des opportunités d'emploi.

3.3. Transparence sur le marché du travail et sa régulation

La transparence est essentielle pour garantir l'égalité des chances sur le Marché du Travail et pour rendre disponibles les informations fiables sur sa dynamique. Aujourd'hui, la déclaration de la demande et de l'offre de travail n'est plus une obligation systématique pour les parties. Le dérèglement et la non régulation des interventions privées sur le MT, nuisent à la qualité de l'intermédiation et de l'information. Enfin, les effets de la migration de travail sur la dynamique du MT commencent à se faire sentir dans le pays en raison de la difficulté de régulation de la main d'œuvre étrangère devant permettre une protection du marché national.

3.4. Qualité des conditions de travail et des revenus, source d'un sous-emploi important et d'une précarité persistante

Avec un taux de sous-emploi de 72% de la population active occupée, la question de la précarité et de l'insatisfaction des travailleurs par rapport à leurs conditions de travail et à leurs revenus mérite une attention pour comprendre la perception collective qui estime qu'au Bénin, le chômage est très élevé alors que son taux, évalué sur la même période (EMICoV 2015) est de 0,7%. Le sous-emploi révèle bien souvent des situations de « brainless » c'est-à-dire

de sous-utilisation des compétences disponibles. Cette population en situation de sous-emploi se retrouve en perpétuelle quête d'emplois meilleurs et de situations meilleures pour son épanouissement, dans un environnement socio-économique où d'énormes disparités semblent s'observer entre les revenus. Elle est encline à des comportements déviants de toute nature allant de la corruption à la rupture voire la radicalisation sociale.

Une attention doit être accordée à cette question dans l'option du Gouvernement de créer des conditions favorables et d'accompagner le secteur privé dans la création de la richesse et de l'emploi.

Il peut aussi trouver une résolution dans un système de mobilité professionnelle, de formation continue et surtout de promotion de l'auto-emploi. La stratégie de développement de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) s'inscrit dans ce cadre et vise principalement la mise en place d'un système d'EFTP efficace, plus attractif et compatible avec les évolutions économiques du pays, de la sous-région et débouchant sur des emplois décents pour tous les formés.

3.5. Performance du système d'information sur le marché du travail et la gouvernance du secteur

L'information sur le marché du travail est la pierre angulaire pour élaborer puis évaluer les politiques pertinentes basées sur les faits. Sans elle, toute programmation ou planification n'est qu'approximation ou imagination.

L'inexistence d'un système d'information sur le marché du travail au Bénin fausse le processus de prise des décisions et toutes les actions de gouvernance du secteur de la promotion de l'emploi. Cette situation est renforcée par la faible coordination et couverture des questions de l'emploi par le Système Statistique National (SSN). La réalisation de grandes enquêtes par l'INSAE n'intègre pas toujours les questions de l'emploi pour assurer la production et la diffusion à temps réel des informations.

Et pourtant, l'analyse des informations sur le marché du travail constitue, d'après les recommandations de la Convention n°88 de l'OIT, l'un des piliers forts du service public de l'emploi dans sa vocation d'accompagnement des gouvernements (nationaux et locaux) et des partenaires sociaux, dans la prise des décisions favorables à l'amélioration de la dynamique du marché du travail.

Quant à la gouvernance proprement dite, elle est une préoccupation majeure car déclencheur de l'action et garante des résultats. En effet, les dysfonctionnements qui la caractérisent, notamment la faiblesse des niveaux politique et stratégique, le déficit de coordination, de suivi et d'évaluation du niveau opérationnel, le défaut de décentralisation de la gouvernance de l'emploi au niveau local, les incohérences organisationnelles et parfois dans les allocations budgétaires, ne peuvent garantir l'efficacité attendue d'elle et du secteur.

4. Enjeux, défis et fondements

4 1. Enjeux de la promotion de l'emploi

Six (06) enjeux majeurs sont au cœur de la promotion de l'emploi en général et surtout de l'emploi décent, à savoir :

- une meilleure contribution de la population en âge de travailler à la production de la richesse nationale et au développement de la consommation ;
du développement local et d'insuffler une dynamique économique dans les territoires ruraux ;
- la lutte contre la vulnérabilité de la population : *assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent permettent d'éradiquer l'extrême pauvreté et la faim ;*
- la promotion de la cohésion, de la protection sociale et de la paix: *prévenir toutes les formes d'insécurité humaine sont des conditions favorables au développement économique et social ;*
- la préservation de l'équilibre dans le développement des régions : *réduire l'exode rural et la mobilité internationale est un objectif qui permettra de mobiliser les forces vives autour*
- la création de valeurs et le développement de l'innovation et de la recherche-développement ;
- une contribution à l'éradication de la corruption.

4 2. Défis à relever

Au regard de la problématique de promotion de l'emploi au Bénin telle qu'elle se révèle aujourd'hui après une « analyse-diagnostic » de la situation de l'emploi et surtout des principaux déterminants qui concourent à sa bonne dynamique, il est aisé de dégager plusieurs contraintes qui freinent ou inhibent, depuis des décennies, les efforts des gouvernements successifs dans leur volonté manifeste de lutter contre ce fléau des temps modernes.

Il s'agit notamment de i) la forte dépendance de l'économie béninoise vis à vis des revenus fiscaux sur les produits d'importation résultante d'une faible productivité du tissu primaire et secondaire, ii) la difficulté à engager des réformes structurelles courageuses au sein du dispositif de promotion de l'emploi dans une démarche de rationalisation des moyens et afin de le rendre plus efficace et plus efficient, iii) la non-disponibilité régulière et de la non-fiabilité des informations sur le marché de l'emploi et iv) la difficulté à réformer le système éducatif afin de l'adapter aux exigences et besoins de la dynamique économique.

Dès lors, les défis majeurs à relever concernent:

- **la transformation structurelle de l'économie** pour opérer une mutation significative des structures productives, les rendant aptes à la création d'emplois décents pour une croissance inclusive ;
- **la réforme du système éducatif** y compris l'éducation non formelle, sans oublier la formation tout au long de la vie, dans une stratégie de prévention du chômage et du sous-emploi et/ou de maintien des emplois existants ;
- **la réforme du dispositif de promotion de l'emploi** pour donner plus de lisibilité et d'efficacité à l'action publique dans le secteur ;
- **la territorialisation de la gouvernance de la promotion de l'emploi** afin de mettre le territoire et les pôles de développement régionaux au cœur des politiques publiques de développement économique et de promotion d'emploi ;

- la disponibilité régulière d'informations fiables sur le marché du travail pour fonder des politiques et mesures plus pertinentes en faveur du développement de l'emploi pour tous ;
- la généralisation de la prévoyance sociale par des mécanismes pérennes, inclusifs qui facilitent l'insertion dans l'emploi en lien avec le paquet de services du projet Assurance pour le Renforcement du Capital Humain (ARCH).

4 3. Fondements stratégiques de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE)

▪ La PNE et le Plan National de Développement

La PNE, qui est l'un des outils sectoriels de mise œuvre du volet « promotion de l'emploi », tire sa vision du Plan National de Développement (PND) 2018-2025 dont l'objectif général est d' : « **atteindre une croissance soutenue, inclusive et durable d'au moins 10% en 2025 axée sur le développement de l'agro-industrie, des services et du tourisme dans un cadre de gouvernance nationale et locale plus efficace en misant sur le développement du capital humain et des infrastructures** ». ».

En effet, la promotion de l'emploi figure en bonne place au nombre des orientations stratégiques de l'objectif spécifique « **promouvoir de meilleures opportunités de revenus et d'emplois décents pour les populations** » décliné à partir de l'objectif stratégique de développement n°1 intitulé : « **développer un capital humain sain, compétent et compétitif** ».

La PNE s'arrime également avec le PND principalement avec les objectifs spécifiques « **Bâtir un système éducatif équitable, inclusif et de qualité pour le développement durable** » et « **mettre en place les mécanismes pérennes et inclusifs de protection sociale** » qui sont d'ailleurs apparus comme des défis majeurs à relever

au même titre que le besoin de transformation structurelle de l'économie nationale (Objectif stratégique 2 du PND).

- **La PNE et les Objectifs de Développement Durable**

La PNE est aussi une contribution à l'obtention des gains rapides pour l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD). Elaborée dans une approche holistique, elle vise particulièrement à satisfaire l'ODD 8 « *promouvoir une croissance durable et inclusive, l'emploi et le travail décent pour tous* », l'ODD 4 « assurer l'accès de tous à une éducation de qualité sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie », l'ODD 1 « éliminer l'extrême pauvreté et la faim » et l'ODD 9 « bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation ».

- **La PNE et l'Agenda Africa 2063**

Les orientations de la PNE s'inscrivent pleinement dans l'Agenda Africa 2063 principalement dans ses objectifs stratégiques 1, 2 et 5 relatifs à i) un niveau et une qualité de vie et de bien-être élevés pour tous les citoyens, ii) des citoyens bien éduqués et une révolution des compétences soutenues par la science, la technologie et l'innovation, iii) des économies transformées et des emplois.

5. Vision, objectifs, orientations

51. Enoncé de la vision

La vision de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) est : « A l'horizon 2025, la majorité des Béninois en âge de travailler dispose d'un emploi susceptible de lui procurer un revenu permettant de satisfaire leurs besoins vitaux et leur bien-être intégral ».

52. Objectif global

La PNE a pour vocation de répondre aux défis de l'emploi dans ses liens avec la croissance économique et la pauvreté. Elle permettra aux politiques et stratégies nationales et sectorielles de contribuer à la réalisation des objectifs d'emploi et de réduction de la pauvreté. La PNE a l'ambition, d'ici 2025, de promouvoir l'emploi décent grâce à une croissance inclusive à travers l'accroissement de la participation de la population active notamment des jeunes et des femmes au marché de l'emploi et le renforcement de l'égalité dans l'accès à l'emploi.

Il s'ensuit que l'objectif global visé par la Politique Nationale de l'Emploi est de « **Promouvoir de meilleures opportunités de création de richesses et d'emplois décents pour les populations** ».

53. Objectifs spécifiques

L'objectif global est décliné en trois (03) objectifs spécifiques que sont :

OS1 : améliorer l'employabilité des finissants (produits) du système éducatif

OS2: réduire le sous-emploi et le chômage de longue durée

OS3 : améliorer les performances du cadre institutionnel de gouvernance et de gestion du secteur de l'emploi

Cette déclinaison permet de prendre en compte les trois (03) dimensions essentielles de la promotion de l'emploi à savoir :

- i) la gestion préventive (OS1),
- ii) la gestion conjoncturelle (OS2),
- iii) la gestion structurelle (OS3).

5 4. Orientations stratégiques de la PNE

Au total, onze (11) orientations stratégiques (Ost) ont été retenues et constitueront les principaux axes autour desquels s'articuleront les grandes actions envisagées.

OS1 : Améliorer l'employabilité des finissants du système éducatif

- Ost1.1 : Amélioration de l'accès à une éducation équitable, inclusive et de qualité pour tous, y compris les personnes à besoins spécifiques
- Ost1.2 : Amélioration de l'accès des ni étudiant, ni employé, ni stagiaire (Not in Education, Employment or Training) () N.E.E.T. et des déscolarisés à des formations initiales qualifiante de courte durée, pour satisfaire les besoins immédiats du marché
- Ost1.3 : Promotion d'une nouvelle perception socio-culturelle sur l'emploi
- Ost1.4 : Promotion de la formation professionnelle continue

OS2: Réduire le sous-emploi et le chômage de longue durée

- Ost2.1: Promotion de la mobilité professionnelle (requalification, perfectionnement, reconversion, adaptation)
- Ost2.2 Renforcement des opportunités de revenu pour les groupes cibles par la promotion de l'emploi décent et durable à travers l'emploi indépendant
- Ost2.3 : Développement de l'embauche

OS3: Améliorer les performances du cadre institutionnel de gouvernance et de gestion du secteur de l'emploi

- Ost3.1 : Amélioration du cadre politique et stratégique
- Ost3.2 : Amélioration des performances du service public de l'emploi

- Ost3.3 : Renforcement de la solidarité nationale pour l'emploi pour soutenir l'action publique
- Ost3.4 : Mettre en place une politique de travail plus flexible et attractive

6. Mise en œuvre, suivi, évaluation

6 1. Cadre institutionnel de mise en œuvre

Trois (03) niveaux de gouvernance et de gestion sont définis.

- **Niveau politique**

La Politique Nationale de l'Emploi est adoptée par le Gouvernement en Conseil des Ministres et constitue dès son adoption, un document de référence pour les actions du Gouvernement en lien avec l'emploi.

En raison de son caractère à la fois transversal et intersectoriel, la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi mérite un portage politique **fort** au sein du Gouvernement.

- **Niveau stratégique**

Au niveau stratégique, l'approche retenue est celle d'une gouvernance participative qui favorise le dialogue et la concertation entre les différentes parties prenantes concernées par la problématique de promotion de l'emploi.

La création, au plan national, d'une **Commission Nationale pour l'Emploi (CNE)** participe de cette volonté. Son rôle est de servir de cadre d'échanges pour non seulement apprécier périodiquement les dynamiques et les évolutions du marché de travail, l'environnement économique, mais aussi, d'une part, de proposer des orientations et mesures pertinentes d'adaptation qui peuvent en découler, et d'autre part, procéder à leur évaluation pour en tirer des leçons pour l'avenir. La CNE a pour mission de servir de cadre de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi. Le Secrétariat permanent de la CNE est assuré par la **direction technique en charge de la promotion de l'emploi** au sein du Ministère dédié.

Afin de réaliser de façon permanente la cohérence entre la PNE et les actions menées dans le cadre des autres politiques sectorielles du Gouvernement, il sera institué **des points focaux « emploi »** au sein de chaque département ministériel.

Au plan local et dans une démarche de territorialisation de la Gouvernance de la promotion de l'emploi, il sera créé des **Comités Locaux pour l'Insertion et le Développement Economique (CLIDE)** qui assumeront les missions similaires

intégrées au développement économique local, à l'échelle communale ou intercommunale.

- **Niveau opérationnel**

Au plan opérationnel, les différentes actions seront mises en œuvre au niveau des départements ministériels concernés par les différentes orientations de la PNE.

De manière spécifique, et pour la gestion conjoncturelle du chômage et du sous-emploi, l'option retenue est celle d'une fédération de l'ensemble des services et prestations publiques par la création d'un **Guichet Unique de Promotion de l'Emploi**. C'est une réforme qui vise à assurer l'efficacité des politiques de promotion d'emploi, la réorganisation des services, la disponibilité et la transparence de l'information sur le marché du travail. Cette option s'inscrit dans les objectifs du Gouvernement à travers les projets sectoriels pour l'emploi des jeunes et l'autonomisation des femmes (Pilier 3, axe stratégique 6, action 3.2 du PAG).

Il est aussi attendu dans la perspective de la décentralisation de la gouvernance de la promotion de l'emploi, la mise en œuvre d'une stratégie de territorialisation de l'activité opérationnelle fondée sur la responsabilisation des acteurs et le partenariat « Etat-Communes », à construire et à animer. Ainsi **des unités locales de promotion de l'emploi**, décentralisées et multifonctionnelles, dispenseront l'offre de services publics au plus près des populations. L'avantage d'une telle approche est de tenir compte des spécificités des territoires, de rendre un service public équitable à tous les citoyens et de bâtir un service public fondé sur les potentialités économiques et le développement des territoires et capable de réduire l'exode rural.

Le but visé à travers ce schéma d'opérationnalisation est la capitalisation des expertises acquises et aujourd'hui dispersées, la rationalisation de l'organisation et des moyens (surtout fonctionnels), en vue d'assurer une forte lisibilité à l'action publique et garantir plus d'efficacité et d'efficience au dispositif de promotion de l'emploi au Bénin.

62. Outils de planification et de mise en œuvre

Dans le cadre de l'opérationnalisation de la PNE; plusieurs outils seront élaborés. Il s'agit notamment :

- **du cadre programmatique et de planification des objectifs chiffrés** sur la base du tableau des indicateurs, des tendances macroéconomiques nationales sur les horizons projetés et sur la base des capacités de mobilisation des ressources traditionnelles et des financements innovants ;
- **du programme d'actions prioritaires 2020** regroupant les actions urgentes et préalables à mettre en œuvre pour effectuer un bon amorçage de la mise en œuvre de la PNE notamment les grandes réformes structurelles et institutionnelles, la mise en place des outils d'opérationnalisation ainsi que les actions de formulation des nouveaux programmes ;
- **des Plans nationaux d'actions pour l'emploi (PNAE)**, triennaux sur les périodes 2020-2022 et 2023- 2025, d'où seront tirées les actions à inscrire chaque année dans les Plans de Travail Annuel (PTA) de chaque département ministériel à partir des prévisions faites au Cadre de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) ;
- **du tableau annuel de cohérence** entre les PTA de chaque département ministériel impliqué dans la mise en œuvre de la PNE avec le PNAE de la période de référence . S'il est vrai que la finalité du développement demeure la croissance économique et l'emploi (tous deux gages de l'épanouissement et de l'amélioration des conditions de vie des populations dans un environnement sain), la Commission Nationale pour l'Emploi (CNE) jouera, à cet égard, un rôle essentiel de veille de cohérence principalement entre le contenu des PTA et le PNAE, puis sur la prise en compte de la dimension « emploi » dans les projets et programmes de développement et les réformes publiques.

Par ailleurs, l'élaboration du cadre programmatique, préalable à l'élaboration des Plans Nationaux d'Actions pour l'Emploi nécessitera une étude spécifique voire une enquête légère en vue de mieux appréhender les besoins et de disposer de certaines

valeurs de référence, encore inexistantes aujourd'hui ou peu fiables ou encore imprécises, sur certains indicateurs.

Quant au processus d'élaboration des PNAE, il doit être forcément inclusif avec une forte et réelle implication des acteurs des secteurs concernés et en lien avec les autres documents sectoriels de planification.

6 3. Système de suivi-évaluation

Le Suivi-Évaluation (S&E) est essentiel pour garantir des résultats probants en termes d'extrants, d'effets et d'impacts.

Le système de suivi-évaluation organise comment les performances et les résultats seront mesurés pour informer le processus de prise de décision. Il permettra de collecter des données relatives aux différents indicateurs retenus afin de mesurer les progrès réalisés par rapport aux valeurs initiales ainsi que le niveau d'atteinte des valeurs cibles projetées.

Sur la base du cadre logique d'intervention et du tableau des indicateurs, donnant des précisions sur les résultats attendus selon les objectifs retenus (avec leurs indicateurs respectifs, leurs valeurs de référence, les cibles, les sources, la périodicité de collecte ainsi que les parties responsables de la collecte et de l'analyse des données pertinentes), le système de suivi-évaluation distinguera les différents niveaux d'appréciation des résultats escomptés. Il s'agit principalement :

- du suivi de la mise en œuvre des actions réalisant un monitoring continu du rendement depuis la mobilisation des intrants aux extrants produits en passant par les processus de réalisation et les délais;
- de l'évaluation proprement dite qui vise la mesure des effets des différentes actions en vue d'en apprécier l'efficacité puis l'efficience et l'économie.

Le système de suivi-évaluation s'articulera autour :

- de l'intégration systématique et le renforcement des collectes des données relatives à l'emploi dans la réalisation du Recensement Général de la

Population et l’Habitation (RGPH) et des différentes études (EMICoV, EDS⁸, document d’évaluation de la pauvreté au Bénin). A cet effet, le dispositif de collecte des informations est intégré au nouveau dispositif de la Stratégie Nationale de Développement de la Statistique avec une étroite collaboration des structures compétentes chargées de l’emploi ;

- de la tenue régulière d’un tableau de bord qui fournit des informations sur le fonctionnement et la mise en œuvre de toutes les réformes, projets et programmes, à travers un système d’information et de suivi performant ;
- de l’organisation des revues périodiques des niveaux de réalisation des actions ;
- des actions d’évaluation qui prendront la forme i) d’évaluations indépendantes (évaluations d’impact et/ou de performance selon le cas), ii) d’auto-évaluation et iii) d’études spécifiques.

À cet effet, un plan de suivi-évaluation indiquera les activités, le calendrier de réalisation ainsi que les moyens nécessaires.

6 4. Outils de suivi-évaluation

En matière d’évaluation, deux rapports de performance seront élaborés, à savoir :

- le rapport d’évaluation à mi-parcours qui sera élaboré à la fin du premier PNAE (2021- 2022) ;
- le rapport d’évaluation finale, qui sera élaboré à la fin de la période de mise en œuvre du deuxième PNAE (2023-2025).

Au total, les livrables du mécanisme de suivi-évaluation de la PNE sont :

- le tableau de bord de suivi de la cohérence des PTA avec les orientations de la PNE ;

⁸ Enquête Démographique et de Santé

- le rapport annuel de suivi basé sur les rapports de mise en œuvre du Programme d'Action Prioritaire (PAP 2020) et des PNAE;
- le rapport annuel global de mesure des effets immédiats de la mise en œuvre de la PNE;
- les rapports sectoriels semestriels et annuels de suivi de la mise en œuvre au niveau de chaque département ministériel ;
- les rapports d'évaluation globale (à mi-parcours et finale) de mise en œuvre de la PNE

Le dispositif de suivi–évaluation comprendra :

- une plateforme de suivi de la mise en œuvre constituée par les points focaux « emploi » de tous les départements ministériels et coordonnée par la Direction en charge de la promotion de l'emploi, secrétaire permanent de la CNE;
- des groupes thématiques d'analyse des performances créées au sein de la CNE autour des trois dimensions stratégiques de la PNE à savoir : i) la gestion préventive du chômage, ii) la gestion conjoncturelle du sous-emploi et du chômage de longue durée, iii) la gestion structurelle de la promotion de l'emploi.

6 5. Principes directeurs

En vue de garantir l'efficacité dans la mise en œuvre de la PNE et de soutenir le système de suivi-évaluation, les principes directeurs ci-après ont été retenus. Il s'agit de :

- **l'esprit volontariste** qui doit caractériser l'engagement politique à tous les niveaux pour faire aboutir l'ensemble des actions de mise en œuvre de la PNE;
- **la coordination** pour assurer une synergie d'actions et une cohérence entre la PNE et les autres politiques sectorielles. Elle devra être très forte et matérialisée par un leadership réel du Ministère en charge de l'emploi auprès de l'ensemble des acteurs. Elle devra être soutenue dans la mobilisation des ressources et disposer des capacités méthodologiques et techniques nécessaires pour accompagner les différents acteurs dans l'opérationnalisation, chacun en ce qui le concerne, de la PNE et de son plan d'actions ;
- **la participation** à travers un dialogue permanent et inclusif à entretenir avec les parties prenantes, voire la mise en place d'un pacte national pour l'emploi ;
- **la responsabilisation** de chaque acteur dans son rôle soit de détenteur d'obligation soit de débiteur d'obligation. La politique de décentralisation et de déconcentration de la promotion de l'emploi concourra à une telle ambition ? Cela suppose également que tous les acteurs de développement que sont le Gouvernement, le Secteur Privé, la Société Civile, les Collectivités Territoriales et les Communautés à la base prennent en charge, avec efficacité, les fonctions qui sont les leurs dans la conception, la mise en œuvre et le suivi et évaluation des programmes et actions de la PNE ;
- **la Gestion Axée sur les Résultats** à travers la contractualisation des moyens et des résultats pour plus d'efficacité et d'efficience afin de satisfaire aussi l'exigence de reddition des comptes ; à cet effet, des contrats plans seront établis à tous les niveaux ;
- **la recherche-action** pour nourrir les processus des leçons apprises d'expériences diverses en vue d'en tirer un maximum de profit ;

- **la coopération internationale**, y compris décentralisée, afin de profiter des expériences innovantes de par le monde, d'une part, et de mobiliser les ressources additionnelles nécessaires à la mise en œuvre de la PNE d'autre part

6. Financement de la PNE

La Politique Nationale de l'Emploi a été conçue dans une vision qui considère l'emploi comme un déterminant majeur de développement. Elle sera opérationnalisée à travers son plan d'action et des programmes tel que le Programme Cadre de la Promotion de l'Emploi des Jeunes.

• .

Aussi, la promotion de l'emploi apparaît-elle comme un investissement dans le capital humain dans toutes ses dimensions, à la fois productive que sociale.

Vue comme tel, le financement de la PNE requiert le recours à tous les instruments financiers auxquels le secteur public a traditionnellement recours pour soutenir et accompagner les investissements tels que définis dans le Plan National de Développement dont la PNE est aussi l'un des outils d'opérationnalisation.

Cinq (05) instruments principaux seront particulièrement sollicités, à savoir :

- **l'épargne publique** dont la part consacrée au développement du capital humain et principalement à l'emploi (ou à la création des conditions favorables à l'emploi) doit être substantielle pour assumer, en toute souveraineté, certaines réformes et orientations de la PNE et pour favoriser la levée des fonds externes additionnels. A ce niveau, la répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales permettra aussi de stimuler l'investissement de ces dernières dans des initiatives locales de promotion de l'emploi ;
- **l'aide publique au développement** provenant de la coopération bilatérale et multilatérale dans une dynamique de co-développement et de solidarité internationale autour de la question du chômage et du sous-emploi, et

particulièrement en lien avec les phénomènes migratoires, l'insécurité et les changements climatiques ;

- **les crédits et appuis des partenaires techniques et financiers** y compris les levées de fonds sur **les marchés financiers régionaux** pour accélérer la mise en œuvre des actions de gestion conjoncturelle de lutte contre le chômage de longue durée et le sous-emploi ;
- **le partenariat public-privé** autour des projets d'intérêt économique capables de stimuler la création d'emplois et de richesses, mais aussi pour renforcer le système d'accompagnement vers l'insertion professionnelle et celui de la dynamisation de l'économie nationale ;
- **la solidarité nationale** pour faire de la promotion de « *l'emploi décent pour tous* », un défi national dans un esprit de partage, de fraternité et de justice sociale.

6 7. Risques probables dans la mise en œuvre de la PNE

La réussite de la PNE dépendra de la maîtrise des risques de différentes natures. Ils sont d'ordre externe ou interne au système.

- **Les risques liés à l'environnement externe**
 - la faible réponse de l'économie aux impulsions données par le Gouvernement à travers le PAG ;
 - l'accentuation des barrières non tarifaires au commerce entre le Bénin et le Nigéria ;
 - les facteurs externes ou conjoncturels qui sont de nature à affecter la capacité des pouvoirs publics à avoir la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour financer les programmes issus du PAG y compris les politiques actives du marché de l'emploi, notamment :
 - la baisse des prix des matières premières (coton, anacarde...) ;
 - la hausse du prix du pétrole ;
 - la baisse des termes de l'échange ;

- les évènements climatiques et autres affectant le potentiel productif du pays ou ses infrastructures ;
- l'instabilité politique et institutionnelle voire des stratégies et orientations nationales de développement.

- **Les risques liés à l'environnement interne**

- la lenteur dans la mise en œuvre des réformes ;
- l'insuffisance de la convergence et de la coordination des politiques publiques pour impacter l'emploi;
- l'insuffisance des politiques budgétaire (allocation de ressources) et monétaire ;
- la faiblesse du partenariat entre l'Etat et le Secteur privé ;
- l'insuffisance de dialogue et de concertation des pouvoirs publics avec le secteur privé et les partenaires sociaux ainsi que le non-renforcement de leurs capacités pour qu'ils constituent une force de proposition et qu'ils contribuent, en toute connaissance des enjeux, aux prises de décision ;
- la non-disponibilité des informations sur les dynamiques sociales et économiques nécessaires à la prise de décision, à l'évaluation des prises de décision et à la négociation des efforts à consentir ;
- la qualité de la gouvernance administrative, économique et sociale ;
- l'efficacité du dispositif de suivi-évaluation.

6 8. Conditions de succès et réformes-clés

En raison de son caractère transversal et intersectoriel, le succès de la mise en œuvre de la PNE reste tributaire d'une forte volonté politique de manière à faire de la lutte contre le chômage et le sous-emploi un objectif intersectoriel, prioritaire du développement et à faire de l'investissement dans le capital humain un facteur-clé de la croissance économique et du bien-être social.

La mise en place d'un cadre institutionnel fort et efficace, d'une gouvernance de qualité avec des moyens conséquents sont les gages de succès.

Tout cela exige aussi des réformes-clés dont certaines sont déjà amorcées dans le cadre du PAG 2016-2021.

Au nombre de ces réformes figurent :

- la réforme du système éducatif ;
- la réforme du système de protection social universel ;
- la réforme du système national de production régulière des données et informations fiables sur les dynamiques sociales et économiques aussi bien au niveau national que local ;
- la mise en place d'un système d'intelligence économique pour prévenir les chocs économiques, particulièrement, ceux liés aux relations entre le Bénin et le Nigeria, tel que préconisé dans le PAG 2016-2021 (Axe 3, page 46, § **Dynamiser la coopération avec le Nigéria**) ;
- la réforme de la politique budgétaire pour une allocation de ressources publiques vers les secteurs productifs, plus pourvoyeurs d'emplois et de richesses, et vers le développement du capital humain ;
- la réforme de la politique du travail ;
- les réformes visant la création d'un environnement (juridique, économique et financier) adéquat pour la transformation structurelle socio-économique du Bénin ;
- la réforme du dispositif de gouvernance et de gestion de la promotion de l'emploi reposant sur quatre (04) piliers essentiels que sont :
 - une gouvernance inclusive, participative et rigoureuse ;
 - la répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités locales dans une dynamique de territorialisation de la promotion de l'emploi en lien avec le développement économique local ;
 - un service public de l'emploi unifié, lisible et performant ;
 - des mesures et programmes pertinents et adaptés aux spécificités des territoires.

Conclusion

La politique nationale de l'emploi est un engagement du Gouvernement pour :

- créer les conditions de mobilisation et d'inclusion du potentiel humain du pays dans l'effort de production de richesse pour l'atteinte des objectifs de « Alafia Bénin 2025 » ;
- de mettre en place des mécanismes incitatifs à la création des entreprises vecteurs de créations de richesses et d'emplois
- renforcer la cohérence et la convergence des politiques macroéconomiques, sectorielles et sociales autour de l'objectif d'offrir aux hommes et femmes du Bénin des opportunités d'emplois décents ;
- développer un meilleur mécanisme de gestion des flux des jeunes en quête d'emploi ;
- développer le partenariat et la participation des forces vives du pays, notamment le secteur public, les collectivités territoriales, les entreprises publiques, le secteur privé, les employeurs, les travailleurs salariés et travailleurs non-salariés, à travers les organisations professionnelles et les syndicats de travailleurs.

Plusieurs politiques macroéconomiques, sectorielles et transversales sont sollicitées et mises en synergie dans les actions et mesures recommandées.

Les politiques d'éducation, de formation et de protection sociale forment la base des conditions nécessaires pour disposer d'emplois productifs, décents et pour assurer la compétitivité de l'économie nationale.

Les mesures visant à réorganiser le marché de l'emploi, quant à elles, donneront plus d'efficacité aux politiques macroéconomiques et sectorielles, en même temps qu'elles contribueront à la réduction du chômage structurelle et favoriseront l'inclusion des catégories défavorisées.

ANNEXES

Annexe 1 : Cadre stratégique d'intervention de la PNE

Logique d'intervention	Libellé	Indicateurs	Orientations stratégiques	Axes d'intervention
Objectif global	Promouvoir de meilleures opportunités de création de richesses et d'emplois décents pour les populations	<ul style="list-style-type: none"> - Taux d'emploi ou/et taux de participation (pop. Active) désagrégé - Taux de croissance - Indice de développement humain 	-	-
Objectifs spécifiques (OS)	OS1: Améliorer l'employabilité des finissants/produits du système éducatif	- Taux d'efficacité externe du système de formation	- OSt1.1 : Amélioration de l'accès à une éducation équitable, inclusive et de qualité pour tous, y compris les personnes à besoins spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion de l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle - Elaboration et opérationnalisation d'un dispositif de régulation des flux - Diversification des offres de formation - Promotion de l'anglais dans le système éducatif ; - Promotion de la scolarisation et de l'alphabétisation des personnes handicapées - Renforcement de la synergie entre le secteur privé, les structures en charge de la promotion de l'emploi et les centres de formation professionnelle - Mise en place de mesures d'incitation vers l'enseignement technique et professionnelle - Renforcement des mesures d'accès pour tous à l'éducation de base
		- Taux d'efficacité externe des programmes de formation	- OSt1.2 : Amélioration de l'accès des N.E.E.T. et des déscolarisés à des formations initiales qualifiantes de courte durée, pour satisfaire les besoins immédiats du marché	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et mise en œuvre d'un programme spécifique en relation avec le patronat et les Chambres consulaires - Valorisation des métiers artisanaux (serveurs, chauffeurs, cuisiniers, assistants domestiques de maison, etc.),

		<ul style="list-style-type: none"> - Taux de propension des apprenants à s'orienter vers l'auto-emploi et les filières innovantes 	<ul style="list-style-type: none"> - OSt1.3 : Promotion d'une nouvelle perception socio-culturelle sur l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion de la culture de l'auto-emploi au sein de la jeunesse
		<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de financement de la formation professionnelle continue 	<ul style="list-style-type: none"> - OSt1.4 Promotion de la formation professionnelle continue 	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion la communication sociale pour l'emploi
		<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de développement des stages en entreprise 		<ul style="list-style-type: none"> - Valorisation et promotion des stages en entreprise et du statut de stagiaire professionnel
				<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration le financement de la formation professionnelle continue (formation tout au long de la vie)

Logique d'intervention	Libellé	Indicateurs	Orientations stratégiques	Axes d'intervention
Objectifs spécifiques (OS)	OS2: Réduire le sous-emploi et le chômage de longue durée	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de sous-emploi global - Taux de chômage de longue durée - Durée moyenne d'attente pour trouver un emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - OSt2.1: Promotion de la mobilité professionnelle (requalification, perfectionnement, reconversion, adaptation) 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et mise en œuvre d'un programme de renforcement de la compétitivité des jeunes actifs à travers des actions de requalification (formation pour l'emploi) adaptés aux besoins et potentialités de l'économie nationale ;
		<ul style="list-style-type: none"> - Taux de sous-emploi invisible - Taux d'insertion des bénéficiaires des programmes d'insertion sectorielle 	<ul style="list-style-type: none"> - OSt2.2 Renforcement des opportunités de revenu pour les groupes cibles par la promotion de l'emploi décent et durable à travers l'emploi indépendant 	<ul style="list-style-type: none"> - Promotion des entreprises opérant dans le secteur agricole et agro-alimentaire - Promotion de l'emploi des jeunes dans le pôle « tourisme – culture – artisanat » - Accompagnement du secteur informel pour le passage vers le secteur formel ; - Promotion de l'auto-emploi et de l'entrepreneuriat, surtout en direction des femmes impliquées dans les filières porteuses et des jeunes dans les secteurs de l'économie numérique et de l'économie verte - Facilitation de l'accès de la jeune entreprise au crédit et au foncier

		- Taux d'insertion des bénéficiaires	- OSt2.3 : Développement de l'embauche	- Mise en place des mesures efficaces d'aide à l'embauche
--	--	--------------------------------------	----------------------------------------	-----------------------------------------------------------

Logique d'intervention	Libellé	Indicateurs	Orientations stratégiques	Axes d'intervention
Objectifs spécifiques (OS)	OS3: Améliorer les performances du cadre institutionnel de gouvernance et de gestion du secteur de l'emploi		- OSt3.1 : Amélioration le cadre politique et stratégique	<ul style="list-style-type: none"> - Restructuration et dynamisation de la Commission Nationale Pour l'Emploi - Restructuration et dynamisation de la Direction en charge de la promotion de l'emploi - Elaboration et mise en œuvre de politique de déconcentration et de décentralisation de la promotion de l'emploi - Elaboration et adoption d'une loi-cadre sur la promotion de l'emploi au Bénin - Adoption d'un pacte national ou charte pour la promotion de l'emploi avec les partenaires sociaux - Régulation de la main d'œuvre étrangère - Réglementation des activités des agences privées de placement - Elaboration d'une stratégie de migration professionnelle
			- OSt3.2 : Amélioration des performances du service public de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place et appui au fonctionnement d'un Guichet unique de promotion de l'emploi - Appui aux initiatives de promotion de l'emploi des collectivités locales (politiques et interventions) - Mise en place d'un système fonctionnel d'information sur le marché du travail

				- Dynamisation de l'intermédiation et de la transparence sur le marché du travail
			- OSt3.3 : Renforcement de la solidarité pour l'emploi pour soutenir l'action publique	- Mise en place d'un mécanisme de mobilisation de la solidarité nationale en relation avec les partenaires sociaux
				- Organisation de la quinzaine de solidarité pour l'emploi
		Niveau d'exécution des règles et mesures prises	Ost3.4 : Mettre en place une politique de travail plus flexible et attractive	Lutte contre la pluriactivité
				Assouplissement des conditions d'accès aux professions réglementées
				Systématisation de la déclaration de l'offre et de la demande de travail
				Renforcement des liens entre emploi et protection sociale



MINISTÈRE DES PETITES
ET MOYENNES ENTREPRISES
ET DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI

RÉPUBLIQUE DU BÉNIN