

**Atelier de réflexion et de formation en faveur des jeunes**

**Communication sur le thème :**

**Le jeune face à l'expérience de la vie de travail au Bénin : état des lieux et défis**

**(Rédigé et présentée par Hippolyte S. Charlemagne d'ALMEIDA)**

L'actualité nationale de ces dernières semaines foisonne d'interventions qui confirment si besoin était, le caractère préoccupant de la question sociale en générale, celle du travail et de l'emploi des jeunes en particulier. Le 15 mai dernier, c'est **Cyriaque EUDON** Enseignant-Chercheur à l'UAC qui s'interroge sur la pertinence, les principes de sa mise en œuvre et l'opportunité dans le marché du travail béninois, de la déréglementation du marché du travail comme réponse du Gouvernement béninois, aux problèmes liés à l'emploi en général, et celui des jeunes en particulier, en relation avec la mise en œuvre de réformes structurelles.

Le 16 mai c'est la Ministre du Travail qui a présenté sur les antennes de l'ORTB le Projet ARCH et déclaré que « L'ARCH, c'est la porte de sortie de la pauvreté... ». Les impacts attendus à terme sont notamment une amélioration du taux de fréquentation des hôpitaux, une augmentation de l'espérance de vie, donc une baisse du taux de mortalité, une meilleure qualité des services sanitaires, une amélioration de la capacité des compagnies d'assurance, un meilleur accès aux crédits. A en croire la **Ministre Adidjatou MATHYS**, l'ARCH est un projet de protection sociale innovant, qui offre un pack de quatre (04) services aux citoyens béninois en particulier, mais à tous les résidents en général, surtout en ce qui concerne le volet assurance maladie.

Quelques jours plus tôt et sous le même registre, dans une interview accordée à l'organe Panafricain Jeune Afrique, c'est le Ministre d'Etat en charge du Développement qui déclarait que, Sur le plan social, beaucoup de défis seront également relevés par le gouvernement. Entre autres défis sociaux, il y a la création de l'assurance pour le renforcement du capital humain (ARCH) axé sur quatre services : la formation, le crédit, la retraite et la couverture médicale. C'est le projet social le plus ambitieux de toute l'histoire de notre pays. Son budget total est estimé à plus de 400 milliards de FCFA selon le Ministre **BIO TCHANE**.

Les développements proposés s'articulent autour de trois parties. La première partie définit quelques repères utiles pour bien situer le contexte ; la seconde examine l'état des lieux au Bénin et la troisième explore les défis que doit relever le jeune face à la vie de travail, dans un environnement incertain mais potentiellement porteur.

## 1 - Quelques repères utiles

Ils concernent l'analyse du contexte et appelle de répondre à trois questions ; qu'est ce que le jeune aujourd'hui ? Qu'entend-on par travail et vie de travail ? C'est quoi l'expérience de travail ?

### 11 - Qu'est ce que le jeune aujourd'hui ?

Le jeune est l'être qui n'est ni enfant ni adulte mais qui possède une certaine maturité. La jeunesse constitue pour l'être humain la période où il se forme, où il vit projeté vers l'avenir et/ou prenant conscience de ses potentialités, il bâtit ses projets pour l'âge adulte.

La jeunesse représente la couche de la population qui aspire à une plus grande liberté et est à la pointe de l'évolution grâce à son dynamisme, son impatience et sa combativité. La jeunesse se définit aussi comme la transition de l'humanité physique. Elle est assimilée le plus souvent à la folie où tout est permis.

Les jeunes représentent non seulement la relève, mais aussi une force qui peut et doit agir aujourd'hui, et être partie prenante des choix de leur temps (sociaux, économiques, politique et autrement) nos choix.

En tant que catégorie sociale, la jeunesse constitue, de nos jours, une donnée structurante majeure, tant du point de vue de son poids démographique que de son dynamisme dans toutes les sphères de la vie économique et sociale. Au Bénin, lorsque l'on examine la pyramide des âges entre 2010 et 2020, les tranches d'âges de 15 à 35 ans occupent entre 25 et 35% de la population

Ils sont classés parmi les groupes les plus exposés aux problèmes de santé, d'éducation, d'insertion sociale et ceux liés à la pauvreté.

Au final et de façon plus spécifique, le jeune aujourd'hui, c'est la **Génération Z**, Génération constituée principalement des enfants nés entre les années 1995 et 2000 (selon les auteurs). Ils sont nés avec un ordinateur dans la main et ont toujours connu la crise. Ils se caractérisent par les quatre « i » : individualisme, impatience, interactivité et interconnexion.

Comme toutes les générations précédentes, la Génération Z présente des caractéristiques propres, dues au monde dans lequel elle a grandi. Mais elle semble être une cible un peu plus complexe que ce que leur image laisserait penser. Pour une entreprise, « *Le Jeune* » est donc une cible à considérer de manière bien plus approfondie. Car il intègre trois composantes de l'entreprise : une cible potentielle de communication, une cible de recrutement en termes de ressources humaines, et un éventuel consommateur. Que ce soit la communication, les Ressources Humaines, ou le Service Client, il faudra bien, un jour, se former aux comportements de cette Génération Z.

Les valeurs, croyances, rêves et défis de ces jeunes participent de l'état des lieux et des défis en présence face à la vie du travail au Bénin comme dans divers pays aujourd'hui ?

## **12 Qu'entend-on par travail et vie de travail ?**

### **121 - Définitions du travail**

Au sens économique usuel, le **travail** est l'activité rémunérée qui permet la production de biens et services. Avec le capital, c'est un facteur de production de l'économie. Il est essentiellement fourni par des employés en échange d'un salaire. Le processus d'entrée et de sortie de l'emploi se fait par le marché du travail.

Au sens le plus large, le travail correspond à toute activité humaine de production de biens et/ou de services. Le bricolage, les travaux ménagers, la toilette ou les devoirs scolaires entrent dans ce champ.

Les économistes insistent sur le fait que le travail n'est pas seulement le travail rémunéré, l'activité productrice des travailleurs : il comprend aussi le bénévolat et le travail domestique.

La notion de travail décent résume les aspirations de tout travailleur : la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes.

### **122 - Caractéristiques du travail**

Elles s'articulent autour des considérations suivantes :

#### **1221 - Travail : un bienfait pour l'humanité**

Pour la plupart aujourd'hui, bonheur et travail sont indissociables. Le travail, c'est la santé, nous assène-t-on. Il éloigne l'ennui, le vice et le besoin. Il humanise par le lien social qu'il crée et maintient nos capacités intellectuelles en éveil. Il redresse le pervers, moralise le dévoyé, rend l'homme vertueux. Ceux qui choisissent délibérément de ne pas travailler subissent notre opprobre.

#### **1222 - Travail : outil de développement personnel**

De nos jours, le travail est considéré comme un outil de développement personnel et de réalisation de soi. Intrinsèquement lié à notre sens de l'identité - ne dit-on pas « je suis avocat, médecin, ou architecte » et non « j'exerce le métier d'avocat, de médecin ou d'architecte »? - d'aucuns le considèrent comme le pivot autour duquel s'ordonne la construction de soi. La question la plus insistante qui nous est d'ailleurs posée lorsque nous faisons la connaissance de quelqu'un ne porte pas sur nos loisirs ou sur nos lectures mais bien sûr ce que nous « faisons dans la vie ».

### **1223 - Travail : un signe d'infériorité**

L'histoire des hommes est faite d'une modération, voire d'une défiance envers le travail. Dans l'Antiquité, le travail était une affaire d'êtres inférieurs, tournés exclusivement vers la subsistance physique. Aristote a parlé en son temps d'une incompatibilité foncière entre la satisfaction et un emploi rétribué. Selon lui, «tous les travaux rémunérés absorbent et amoindrissent l'esprit.»

Le christianisme est venu ajouter la doctrine selon laquelle les misères du travail sont un moyen approprié d'expiation du péché originel. Dans les siècles «chrétiens» du Moyen Âge, le travail était ainsi regardé comme servile, signe d'infériorité et de déchéance.

En guise de rappel, la Genèse, loin de le définir comme un moyen de se réaliser et d'atteindre le bonheur, le qualifie de châtement divin: «Puisque tu as mangé de l'arbre que je t'avais formellement interdit de manger, tu gagneras ton pain à la sueur de ton front.»

### **1224 - Travail : isolement de l'individu**

Le travail peut isoler l'individu. Quand on peut se permettre d'acheter des services, on les demande moins souvent comme une faveur. Quand on passe beaucoup de temps au travail, les coups de main gratuits donnés aux amis et aux voisins se font rares. La prospérité elle-même peut être corrosive pour la communauté, en réduisant le besoin que nous avons les uns des autres.

### **1225 - Travailleurs polluent plus**

De plus, avoir un travail et, pour certains, de gros revenus ne garantit pas la félicité. Plusieurs études aboutissent à ce résultat surprenant selon lequel, dans de nombreux pays riches, le niveau de bien-être reste le même depuis des décennies alors que le revenu a beaucoup augmenté. Le couple « revenus plus accumulation des heures de travail » n'apporte guère de bien-être supplémentaire. Il ressort de plus en plus que, passer plus de temps avec ses amis et sa famille et prendre le temps pour les repas et l'exercice physique. Et comme les ménages qui travaillent consomment plus, ils polluent plus

### **13 - Points d'appui de la vie de travail**

La vie de travail ou vie professionnelle est cette situation sociale où l'on a une occupation déterminée, et dont on peut tirer ses moyens d'existence. Elle peut être aussi une vie relative au métier qui a un certain prestige par son caractère intellectuel ou artistique, par la position sociale de ceux qui l'exercent. C'est l'étape de pratique des connaissances acquises pendant que l'on étudiait. La vie professionnelle constitue la source de revenus pour les personnes qui y participent.

La vie de travail est un faisceau de situations complexes qui se construisent et se développent autour du contrat de travail (ou assimilé) et de ses manifestations.

## **2 - Etat des lieux au Bénin**

L'accent est porté sur la situation de l'emploi et les politiques gouvernementales. Les lois ou textes réglementaires sur le travail (Statut des Agents Permanents de l'Etat, Conventions Collectives diverses) s'inscrivent généralement dans le respect des normes et usages internationaux en la matière.

### **21 - Situation de l'emploi**

Au Bénin, en dépit des grands progrès enregistrés dans la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement, le taux de chômage a connu une évolution ascendante ces dernières années, passant de 0,7% en 2007 à 2,6%<sup>1</sup> en 2011. Les jeunes sont les plus touchés par le chômage et le sous-emploi. Le taux de chômage élargi aux jeunes de 15-29 ans s'est établi à 14,3% en 2012 contre 1% en 2001 pendant que le taux de sous-emploi des jeunes qui était de 50% en 2011 avoisine déjà les 70% en 2013.

Cette progression du chômage ne reflète pas les multiples efforts consentis par l'État et ses partenaires techniques et financiers tant pour l'amélioration du cadre institutionnel et de l'offre d'opportunités que par la promotion de l'entrepreneuriat. En fait, les résultats en matière d'emploi restent peu perceptibles en raison entre autres, de la faiblesse du dispositif de suivi-évaluation, du défaut de coordination des initiatives, du manque de synergie entre les différents acteurs mais aussi de l'inadéquation formation-emploi et du manque d'esprit entrepreneurial chez les jeunes qui espèrent pour la plupart des emplois salariés. Cette situation conforte la précarité des jeunes sur le marché du travail et constitue une menace pour la stabilité de la gouvernance démocratique.

Au Bénin, comme dans la plupart des pays, l'accès des citoyens, en particulier, des jeunes à l'emploi reste une problématique réelle. Bien que relativement faible comparé à la moyenne mondiale (9,2% en 2012), le taux de chômage a connu une évolution ascendante ces dernières années, passant de 0,7% en 2007 à 2,6% en 2011. Le chômage frappe autant les femmes (2,8%) que les hommes (2,4%) et est plus important en milieu urbain (4,3%) qu'en milieu rural (1,4%). Le taux de chômage est trois (03) fois moins important en milieu rural qu'en milieu urbain. Le taux de chômage élargi aux jeunes de 15-29 ans s'est établi à 14,3% en 2012 contre 1% en 2001.

Plus de 50% de la population active est en situation de sous-emploi. Le taux de sous-emploi des jeunes qui était de 50% en 2011 avoisine 70% en 2013. La majorité des jeunes de 15 à 35 ans sont affectés par le sous-emploi, ou sont sans emploi décents. Ils exercent des emplois précaires dans de pénibles conditions de travail. Ces données reflètent que le Bénin est beaucoup plus confronté au problème du sous-emploi qu'à celui du chômage. Ainsi, le taux de sous-emploi invisible en 2010 est de 58,1%. La situation demeure encore plus préoccupante chez les jeunes de 25 à 34 ans où le taux de sous-emploi invisible est de 61,7%. Le déni de l'emploi et de la protection sociale pour les jeunes, leur sentiment qu'ils pourraient être maintenus dans la vulnérabilité pourraient créer en eux des frustrations qui comporteraient des risques pour la paix sociale et la sécurité.

Au niveau de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) qui a pour mission principale la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi à travers l'insertion sur le marché du travail des demandeurs d'emploi, les chiffres enregistrés au titre du premier trimestre 2015 et des années 2014 et 2013 font ressortir que le taux d'insertion des demandeurs d'emploi par rapport à l'offre d'emploi reste très faible.

Cette situation amène aux hypothèses suivantes :

- la politique d'insertion des structures qui en sont chargés reste à parfaire
- les outils de communication et de mise en relation entre employeurs et futurs employés sont quasi inexistant
- les offres ne correspondent, ni quantitativement ni qualitativement, à la demande

L'une des conclusions que suggèreraient les développements qui précèdent est que le Bénin dispose d'un potentiel de formation professionnelle encore inexploité, comme il est explicité dans la suite

En effet, l'adaptation des offres d'emploi aux demandes est une des difficultés majeures qui freinent l'insertion des demandeurs d'emploi..

A cet égard, la formation professionnelle constitue non seulement un enjeu stratégique pour le Bénin dans le sens de l'adéquation des compétences, mais elle est aussi un puissant vecteur au service de la compétitivité, de la croissance et de l'emploi.

## **22 - Enjeux en présence**

Les principaux enjeux en présence concernent la performance du système d'information sur le marché du travail et l'employabilité des jeunes et des femmes.

### **221 - Système d'information sur le marché du travail (SMIT)**

#### **2211- Traits caractéristiques des enjeux**

Le manque de données fiables et non actualisées ne facilite pas la mise en œuvre des politiques en matière d'emploi (faiblesse du dispositif de suivi de la PNE, disparité des sources publiques, parapubliques et privées de statistiques sur l'emploi et la formation, absence d'un mécanisme formel d'interactions entre les acteurs de l'information, indicateurs non actualisés et sujet à critique .

Par exemple, pour l'année 2014, déclarée année de l'emploi au Bénin avec de multiples initiatives, le système en place ne permet pas de renseigner avec précision les emplois créés.

Les diverses tentatives de mise en place d'un Système d'information sur le marché du travail (SIMT) fiable ont été notées au Bénin n'ont pas permis de :

- rendre disponibles, régulièrement, les informations à jour, fiables et de qualité (pertinentes et efficaces) sur l'emploi, le chômage, la dynamique du marché du travail, les relations entre la formation et l'emploi ;

- mettre à la disposition des utilisateurs des informations opérationnelles sur l'offre et la demande de la formation professionnelle, conformément aux besoins du marché de l'emploi ;
- maîtriser l'environnement économique, en termes d'anticipation des besoins d'information statistique des opérateurs économiques dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- faire des projections sur l'évolution du fonctionnement du marché de l'emploi en vue d'une adaptation efficace de l'appareil de formation professionnelle aux besoins du marché (satisfaction des entreprises en main d'œuvre).

### **2212 - Facteurs bloquants**

Comme facteurs bloquants à ces tentatives de mise en place du SIMT, il est généralement relevé les faiblesses :

- du cadre réglementaire de concertation entre les différents acteurs du SIMT
- des capacités et moyens financiers limités ne permettant pas d'assurer de façon efficace, régulière et à temps opportun la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des indicateurs pertinents et fiables
- de l'analyse approfondie des données
- de coordination et de concertation entre les producteurs de données d'une part et entre les producteurs et les utilisateurs d'autre part
- des moyens requis de l'observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle (OEF) dont une des missions essentielles est de répondre aux besoins des utilisateurs en mettant à leur disposition des informations actuelles mais également prospectives, permettant une meilleure compréhension de la réalité du marché du travail
- du système statistique national dans son ensemble ne permettant pas de rendre compte de la dynamique et des tendances du marché du travail.

Cette situation appellerait la mise en place d'un dispositif de promotion et d'information sur l'emploi ainsi que la réalisation d'un Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)

### **222 - Employabilité des jeunes et des femmes**

Sur les 9 106 offres d'emplois enregistrés entre 2006 et 2012, 2 409 ont été satisfaites, soit un taux de satisfaction de 26,5%. Autrement, sur quatre postes d'emploi reçues par l'ANPE, seulement un est pourvu. De même, sur les 41 531 demandes d'emplois enregistrées, seules 2 409 ont été intégrées, soit un taux d'intégration de 5,8%.

Ces constats suggèrent :

- l'inadéquation entre le profil d'emploi demandé par les entreprises et la qualification des chômeurs. Autrement, il existe des niches d'emplois dans l'économie, mais dont les écoles et universités ne donnent pas la formation.
- l'existence des métiers jugés peu attrayants par les demandeurs d'emplois. Une étude de l'INSAE (2012) a montré que les entreprises recherchent des travailleurs pour occuper des postes de chauffeurs, cuisiniers, serveurs, etc. mais n'en trouvent pas.

- l'environnement des affaires n'est pas suffisamment attractif pour d'une part, favoriser la création des entreprises et donc des emplois salariés et, d'autre part, encourager les entreprises existantes à créer plus d'emplois à cause des coûts qui y sont liés ;
- les entreprises et la fonction publique ne peuvent pas consommer tous les demandeurs d'emplois salariés.

L'inadéquation entre la formation et l'emploi est également mise en exergue par le fort déséquilibre observé dans la structure des sortants du système éducatif béninois en référence à celle des emplois offerts par l'économie nationale. Plus du tiers (36,5%) des jeunes sortent du système sans le minimum souhaitable (une scolarisation primaire complète), ce qui, dans ces circonstances, apparaît peu propice pour une bonne productivité sur le marché du travail, fut-elle dans le secteur informel.

Par ailleurs, dans la partie haute du système éducatif, un nombre « excessif » de jeunes sortent avec des qualifications qui ne trouvent pas une contrepartie raisonnable sur le marché du travail (le nombre d'étudiants formés dans l'enseignement supérieur dépasse ainsi plus que trois fois celui des emplois de cadres supérieurs ou de cadres moyens).

L'inadéquation entre formation et besoins du marché du travail tire également sa source dans le faible développement de l'enseignement technique et professionnel (la forte concentration de l'offre de formation professionnelle et technique après le baccalauréat est très limitée et les quelques formations offertes par les établissements privés et publics sont concentrées dans les formations de services au détriment des secteurs à fort potentiel de création de valeur ajoutée parce qu'elles sont moins coûteuses.

Le manque d'initiative est aussi l'une des contraintes à l'insertion des jeunes et explique en grande partie la préférence des jeunes pour l'emploi salarié. Il est reconnu que beaucoup de jeunes ne sont pas inventifs, ou n'ont pas le courage suffisant pour prendre des risques et persévérer.

Cette réticence des jeunes à se lancer dans la création d'entreprises peut être attribuée à différents facteurs notamment :

- les attitudes socioculturelles par rapport à l'esprit d'entreprise des jeunes
- l'aversion pour le risque dans la création d'entreprise
- le manque de formation à l'entrepreneuriat dans les programmes scolaires : l'entrepreneuriat au lieu d'être intégré dans les curricula de formation depuis l'entrée des apprenants en milieu scolaire, ne se fait que dans les centres supérieurs et ce pour quelques filières de formations
- l'accès limité au financement : les jeunes entrepreneurs, généralement sans expériences et sans cautions conséquentes, sont pour la plupart exclus du système formel de financement et jetés en pâture aux institutions de financement dit alternatif avec toutes les conséquences à la clé.

Par suite, en matière de vie de travail au Bénin comme dans de nombreux pays en développement, le problème principal n'est pas le chômage de masse, mais le sous-emploi chronique du capital humain.

Les raisons du sous-emploi chronique au Bénin sont principalement de deux ordres :

- l'inadéquation de la formation au marché du travail : nous formons peu pour les secteurs pourvoyeurs de l'emploi. En effet, nos offres de formations sont majoritairement pour le secteur tertiaire moderne. Or, la majorité de possibilités d'emploi se trouve dans les secteurs primaire et tertiaire informels, peu modernes ;
- les difficultés de transition d'une économie traditionnelle à une économie moderne avec pour corollaire l'alimentation soutenu du secteur informel.

Ainsi, il est difficile actuellement d'appréhender la dynamique du marché du travail ainsi que le profil de l'emploi au Bénin. Ce qui limite ainsi la capacité d'adaptation de l'offre de l'éducation aux besoins présents et futurs de l'économie et par conséquent l'efficacité de nos politiques de développement.

Il apparaît donc légitime de se demander si la dérèglementation proposée par l'Etat béninois est une réponse efficace pour lutter contre les rigidités du marché du travail et le chômage de masse et d'envisager des propositions mieux adaptées.

### **3 - Défis du jeune face à l'expérience du travail**

Les défis inhérents à la vie de travail se manifestent au moment de l'accès au travail comme en situation de travail.

#### **31 - Accès à la vie de travail**

Au moment de l'accès à la vie de travail, l'évolution du jeune vers la vie de travail suggère une série d'enjeux parmi lesquelles : le changement de rythme, le droit à l'erreur, l'isolement, l'apport de ses compétences, l'information sur la réalité de l'entreprise, la conduite d'une réflexion personnelle.

##### **331 - Changement de rythme**

- Horaires réguliers

Il n'est pas toujours évident de s'habituer à des horaires réguliers quand la vie étudiante octroyait une certaine liberté. C'est une nouvelle cadence aboutissant, la plupart du temps, à une fatigue chronique. « *La grande difficulté c'est passer à des heures de travail régulières. Entre ma vie d'étudiant et mon travail, c'est le jour et la nuit ! J'ai mis environ quatre mois pour m'habituer* », affirme Damien.

- Réduction du temps de vacances

Ajouter à cela le passage de dix à cinq semaines de vacances par an, et certains peuvent se sentir découragés. Il faut alors rapidement tourner la page de cette liberté étudiante pour appréhender plus aisément le rythme professionnel.

Pensez aux bénéfices que vous pouvez en tirer, pour vous encourager à franchir le cap : plus de devoirs le soir, plus d'examens, possibilité de grimper les échelons de la hiérarchie, enrichissement personnel...

### **332 - Le droit à l'erreur**

Lorsque le nouveau venu commet une erreur, cela fait du bruit et ce bruit court partout dans les couloirs de l'entreprise. Cette stigmatisation de l'erreur a de lourdes conséquences. Elle peut inhiber la capacité d'entreprendre, la créativité et amoindrir parfois de façon catastrophique, la confiance en soi. Alors même que l'erreur a une dimension pédagogique et que c'est la compréhension de ses erreurs que l'on parvient à avancer. Qui plus est, cela permet de mieux connaître l'entreprise et de prouver sa capacité d'adaptation. Une qualité indispensable et surtout très vite remarquée par ses supérieurs

### **333 - Rompre l'isolement**

Les jeunes sont très isolés dans leur recherche d'emploi. Ils se tournent soit vers les sites emploi et oublient souvent l'essentiel : la rencontre de personnes de l'entreprise sur le terrain via une démarche réseau. Avoir un réseau, c'est important. Et de nombreux étudiants ou jeunes en sont dépourvus. Et le réseau, c'est d'abord les parents, les amis, les camarades de promotion, les professeurs. Puis, peu à peu, ceux développés par des démarches propres.

### **334 - Apporter ses compétences**

Le jeune apparaît souvent sur le marché du travail comme un demandeur d'emploi et non comme un offreur de services. Proposer ses compétences en utilisant la formule « je suis capable de... » parler anglais, d'animer un groupe de tant de personnes, de générer tel trafic sur mon blog, etc., contribue à renforcer la confiance en soi et vous positionne en offreur de services ou de solutions » plutôt qu'en demandeurs d'emplois.

### **335 - S'informer sur la réalité de l'entreprise**

il est important d'essayer d'identifier et de **décrypter ces signes d'appartenance à un groupe (codes vestimentaires, le jargon, le comportement... )**, avant même son arrivée dans l'entreprise. Bien évidemment, ce travail d'observation se poursuit une fois en poste, pour savoir par exemple qui tutoyer, ou non.

Complétez les enseignements du terrain par les informations que vous trouverez sur les sites Web des entreprises, dans la presse locale, dans les forums. « Pour les grands groupes, et surtout si vous visez à terme des postes à responsabilités, il est utile d'aller voir ce qui se dit sur les sites des sections syndicales, tout en le relativisant ».

### 336 - Mener une réflexion personnelle

Les comportements très immatures des jeunes en recherche d'emploi se manifestent encore. Dans de nombreuses formations universitaires ou professionnelles, il vous est répété que vous étiez les meilleurs et vous êtes persuadés de la valeur de vos diplômes. La tendance est à en faire trop. Mieux vaut tempérez votre assurance. Heureusement,, de plus en plus, les étudiants et jeunes diplômés sont beaucoup plus conscients des embûches de l'entrée dans le monde du travail comprennent qu'on ne les attendait pas et donc sont plutôt prêts à retrousser les manches deux fois plus.

***Le passage de l'état d'étudiant ou d'apprenti à celui de salarié présente finalement les mêmes difficultés d'intégration que celles de tout humain dans un groupe et nécessite des efforts plus ou moins soutenus selon le tempérament et le savoir-être du postulant.***

### 32 - En situation de travail

En situation de travail, les défis s'articulent autour des repères suivants : les **salaires**, la **sécurité et la santé**, le **harcèlement et la discrimination**, la **liberté d'association**, la **conciliation de la vie de travail et de la vie personnelle**, la **créativité** et le **travail en équipe**.

#### 321 - Salaires

- Les salaires jouent sans aucun doute un rôle capital dans les conditions de travail et d'emploi au niveau des entreprises. En tant que coût pour les employeurs et principale source de revenu pour les travailleurs, ils peuvent être une source potentielle de conflit et sont donc devenus le principal objet de négociation collective dans le monde entier.
- Les salaires peuvent en outre constituer une source majeure de discrimination et de paupérisation dès lors qu'aucun plancher décent n'est garanti pour les travailleurs. Sur le plan économique, ils représentent une part importante des coûts de main-d'œuvre et sont un facteur de compétitivité essentiel pour les entreprises, qu'il convient d'analyser, notamment au regard de leur interdépendance avec d'autres facteurs économiques essentiels tels que l'emploi, la productivité et les investissements.

#### 322 - Temps de travail et heures supplémentaires

- L'un des principaux défis est de limiter les horaires de travail excessifs et de garantir des périodes de repos et de récupération appropriées, comprenant un repos hebdomadaire et un congé payé annuel, afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Depuis de nombreuses années, ces préoccupations font l'objet d'un large éventail de normes internationales du travail relatives au temps de travail.
- La mondialisation et la concurrence accrue qui en résulte, assorties au développement de l'informatique et des communications, ainsi qu'aux nouveaux modes de consommation de biens et de services dans l'économie du 24 heures sur 24, bouleversent les méthodes de production et l'organisation du travail. Ces changements ont abouti à la décentralisation, à

l'individualisation et à la diversification croissante des horaires des travailleurs, ainsi qu'à des tensions souvent grandissantes entre les exigences des entreprises et les besoins et préférences des travailleurs en matière de temps de travail

### **333 - Santé et sécurité**

- Les conditions de sécurité et de santé au travail varient très sensiblement selon les pays, les branches d'activité et les groupes sociaux. Le nombre de décès et de lésions est particulièrement élevé dans les pays en développement où une grande partie de la population travaille dans des secteurs dangereux tels que l'agriculture, la pêche ou l'exploitation minière. Ce sont les plus démunis et les moins protégés ? - en général les jeunes, les femmes et les enfants - qui sont les plus touchés.
- Le coût humain de cette menace quotidienne est considérable et on estime que le fardeau économique des mauvaises pratiques de sécurité et santé au travail représente, selon des informations dignes de foi, environ 4 pour cent du produit intérieur brut tous les ans.

### **334 - Harcèlement et discrimination**

#### **Salaire égal**

- Au travail, rémunérer de façon égale les hommes et les femmes est une obligation, indépendamment de leur statut matrimonial. Les inégalités salariales basées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, la nationalité ou l'origine sociales sont interdites. Un système de rémunération transparent et une adaptation de la rémunération en fonction des postes doivent être mis en place pour aider à prévenir la discrimination salariale.

#### **Harcèlement sexuel**

- Le harcèlement sexuel n'est pas clairement prévu dans les conventions de l'OIT auxquelles le Bénin est partie prenante. Toutefois, l'intimidation sexuelle ou le harcèlement font partie de la discrimination entre les genres.

#### **Non discrimination**

- Votre employeur ne peut pas vous discriminer au cours de votre carrière (nomination, promotion, formation, mutation) sur votre appartenance syndicale ou participation à des activités syndicales, le dépôt d'une plainte contre un employeur, la race, la couleur, le sexe, le statut matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité, l'origine sociale, l'absence temporaire pour cause de maladie, l'âge, le handicap/ VIH-SIDA ou de l'absence du travail pendant le congé de maternité.
- Chaque individu a le droit de travailler et il ne peut y avoir de ségrégation professionnelle fondée sur le sexe.

### **335 - Liberté d'association**

#### **3351 - Syndicats et Conventions collectives**

- Les syndicats ont le droit de négocier les conditions de travail avec les employeurs, sans entrave. La liberté des syndicats de négocier les conventions collectives avec les employeurs est également protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour traiter les plaintes des syndicats à propos de la violation de ce principe).

#### **3351 - Liberté d'adhérer et de former un syndicat**

- La liberté d'association, c'est la liberté d'adhérer à un syndicat. Cela fait partie des droits humains fondamentaux. Les employés ne peuvent pas être désavantagés quand ils sont actifs dans un syndicat en dehors des heures de travail.

#### **3352 - Droit de grève**

- Les travailleurs ont le droit de grève pour défendre leurs intérêts sociaux et économiques. Le droit de grève est accessoire et corollaire au droit de s'organiser et de se syndiquer prévu dans la convention 87 de l'OIT.

### **336 - Protection de la vie privée au travail**

Le respect de la vie privée s'applique également au monde du travail. Dans ce cas, pourtant, deux principes s'opposent : d'une part le respect de la vie privée et, d'autre part, le fait que l'employeur exige de ses employés qu'ils ne se concentrent que sur le travail pour lequel ils sont rémunérés. La vidéo surveillance, le contrôle des données électroniques sur le lieu de travail et le contrôle médical sont réglementés car ils peuvent porter atteinte à la vie privée du travailleur.

### **337 - Conciliation travail/Vie personnelle**

La conciliation travail-vie comporte habituellement deux volets : le premier concerne le manque de temps et les conflits d'horaire, et le second, le sentiment d'être surpassé, surchargé et stressé en raison des multiples rôles à jouer.

#### **Remarques conclusives**

La vie estudiantine et la vie au travail ont une importance capitale dans la vie de l'homme d'aujourd'hui, dans la mesure où elles concourent à la promotion et à son épanouissement. Grâce à elles, l'homme parvient à quitter les conditions de vie moins humaines pour les conditions plus humaines.

La vie estudiantine ou d'apprentissage découle de l'éducation. Et l'éducation aide au développement de l'esprit. On croit que l'école a pour but d'éveiller des vocations. On veut faire des étudiants les prochains travailleurs, des futurs collaborateurs. On veut donner des

compétences, distribuer le savoir, développer des aptitudes. Il faut faire d'eux des médecins, des ingénieurs, des prêtres, des ministres, des professeurs, des mécaniciens, des menuisiers, etc.

***Ce qui revient à dire que l'on doit former des personnes capables, responsables et compétentes, efficaces pour la transformation et un avenir meilleur de la société.***

De nos jours il y a des centaines de milliers de bons diplômes qui sont décernés aux meilleurs étudiants chaque année. Et comme ses pairs, le Bénin n'a pas prévu un moyen capable de gérer et de satisfaire un tel flux de ressources humaines majoritairement constitué de jeunes. Or, l'école traditionnelle, même dans ses programmes en management, ne forme que les employés. Entreprendre, sortir des sentiers battus, est une notion subjective en général très loin de l'esprit académique.

Les développements proposés ont fait ressortir un état des lieux délicat, ainsi que les défis du jeune face à la vie de travail. Devant les enjeux en présence, mettre en place dans les formations universitaires et professionnelles des programmes de formation à moyen et long terme arrimés aux besoins objectifs de l'économie et des entreprises apparaît comme une impérieuse nécessité. L'efficacité de cette évolution majeure ne saurait cependant éclore, sans un accompagnement idoine de l'Etat qui crée les conditions facilitant l'éclosion d'une vie de travail dynamique d'amont en aval.

Il s'agit de :

- l'actualisation de la base de recensement des entreprises béninoises ;
- l'instauration d'une enquête emploi systématique (à intervalles de temps réguliers) ;
- la réalisation d'un état des lieux du capital humain par secteurs ;
- le renforcement des capacités des micro-entreprises en gestion de base et notamment celle du secteur informel ;
- l'Incitation au regroupement en coopératives notamment dans l'agriculture et l'artisanat à travers une politique incitative incluant le renforcement de capacité, le financement et la protection sociale ;
- la conduite d'une étude sur le profil de l'emploi ;
- la mise en place, à court terme, d'un plan de renforcement de capacités des acteurs basé sur l'état des lieux ;
- la mise en place d'un programme de formation à moyen et long terme arrimé au profil de l'emploi et au plan d'investissement du PAG. Les offres de formations professionnelles de ce programme pourraient être élaborées en collaboration avec les acteurs du secteur privé ;
- la mise en place des zones de production intégrées.

./.