

Evaluation de l'intégration du travail décent dans le développement des chaînes de Valeur



Rapport pays Benin

Octobre 2023

L'évaluation a été menée par le consortium ACE Europe | C-Lever.org | HIVA K.U.Leuven | FocusUp et a bénéficié de l'appui d'un comité d'accompagnement à Bruxelles. Le Service de l'Évaluation spéciale a assuré la conformité de l'évaluation aux termes de référence.

Les opinions exprimées dans ce document représentent les points de vue des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position du SPF Affaires Etrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement.

Table des matières

Table des matières	2
Abréviations et acronymes	4
1 Objectif et sujet de l'évaluation	5
2 Méthodologie et déroulement de la mission Benin	6
3 Introduction des trois cas visités au Benin	7
4 Contexte.....	9
4.0 Brève description des chaînes de valeur analysées.....	9
4.0.1 La filière ananas.....	9
4.0.2 Manioc.....	13
4.1 Le travail décent	14
4.1.1 Sécurité de revenu, d'emploi et du marché d'emploi	14
4.1.2 La protection sociale	15
4.1.3 Conditions de travail et sécurité et santé au travail	16
4.1.4 Le traitement équitable	17
4.1.5 Voix et représentation	18
5 Analyses de la contribution des cas sélectionnés à la promotion du travail décent.....	19
5.0 Analyse de l'intégration du travail décent dans les interventions des trois cas étudiés	19
5.1 Sécurité de revenu	21
5.2 Sécurité d'emploi.....	28
5.3 Sécurité du marché d'emploi.....	30
5.4 La protection sociale	31
5.5 Les conditions de travail et sécurité et santé au travail.....	32
5.6 Le traitement équitable.....	34
5.7 Equilibre entre vie professionnelle et vie privée.....	36
5.8 Voix et représentation.....	36
6 Analyse de thèmes transversaux.....	38
6.0 Cohérence et synergie	38
6.1 Genre.....	40

6.2	Environnement	40
6.3	Durabilité.....	41
7	Conclusions.....	42
8	Annexes	44
8.1	Liste de documents consultés	44
8.2	Description et analyse des cas.....	46
	DEFIA - Enabel	46
	Manioc-Louvain Coopération	54
	Gel-Sud – Trade for Development Center	59

Abréviations et acronymes

ABSSA	Agence Béninoise de Sécurité Sanitaire des Aliments
ACAL	Association des communes de l'Atlantique et du Littoral
AIAB	Association Interprofessionnelle de l'Ananas du Bénin
ANCB	Association nationale des Communes du Benin
ANEAB	Association nationale des exportateurs d'ananas du Bénin
ACNG	Acteurs de la Coopération Non-Gouvernementale
APROSOC	Action pour la Protection Sociale
ARCH	Assurance pour le Renforcement du Capital Humain
ATDA	Agence Territoriale de Développement Agricole
CAF	Coût, Assurance, Fret
CETRAB	Coopérative des Entreprises de Transformation d'Ananas du Bénin
CGTB	Confédération Générale des Travailleurs du Bénin
COPSA	Coopérative de Prestation de Services Agricoles
CSA-Bénin	Centrale des Syndicats Autonomes du Bénin
DCAIFE	Direction du Conseil Agricole, des Innovations et de la Formation Entrepreneuriale
DDAEP	Directions Départementales de l'Agriculture et de l'Elevage
DEFIA	Développement de l'Entrepreneuriat dans les Filières Agricoles
FENACOPAB	Fédération Nationale des Coopératives de Producteurs d'Ananas du Bénin
FENACOTAB	Fédération Nationale des Coopératives de Transformateurs de l'Ananas du Bénin
FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique
GEL	Guichet D'Economie Locale
HA	Hectare
IFSI-ISVI	Institut de Formation Syndicale Internationale – Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut
LC	Louvain Coopération
MAEP	Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche
MPME	Micro, Petites et Moyennes entreprises
OIE	Outil d'Intégration de l'Environnement
OIT	Organisation Internationale du Travail
PNIASAN	Plan national d'Investissements Agricoles et de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle
PNPG	Politique National de Promotion du Genre
PSAE	Programme Sécurité Alimentaire et Economique
PSNF	Prestataire de services non financiers
RePAB	Réseau des Producteurs d'Ananas du Bénin
SES	Service de l'Evaluation spéciale de la Coopération belge au Développement
SST	Sécurité et santé au Travail
TDC	Trade for Development Centre
UCTM	Union des Coopératives de Transformation du Manioc du Mono
UEMOA	Union économique et monétaire ouest africains
UNSTB	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
WSM	We Social Movements

1 Objectif et sujet de l'évaluation

Le Service d'Evaluation Spéciale (SES) a pris l'initiative en 2022 d'organiser une évaluation sur l'intégration du travail décent dans les interventions de la Coopération belge au Développement qui se concentrent sur le développement économique et, plus spécifiquement, sur le développement de chaînes de valeur durables. Le travail décent a été mis en avant comme l'un des thèmes prioritaires de la Coopération belge au Développement depuis la loi sur la Coopération belge au Développement du 19 mars 2013, faisant référence à la réalisation d'une croissance économique inclusive, équitable et durable, donnant la priorité à l'entrepreneuriat local, à l'économie sociale et à l'Agenda du Travail Décent de l'OIT.

L'objectif de cette évaluation est d'examiner comment le travail décent est inclus - d'une manière explicite ou implicite - dans les interventions des acteurs belges de la coopération au développement (l'Agence belge de développement (Enabel), la Société belge d'investissement pour les pays en développement (BIO-Invest), les acteurs de la coopération non gouvernementale (ANG) et des programmes spécifiques tels que Trade for Development Centre (TDC) et Beyond Chocolate) qui abordent les chaînes de valeurs tant au niveau de la conception que de la mise en œuvre, en évaluant les résultats correspondants.

Cette évaluation est avant tout une évaluation formative. Il s'agit d'une évaluation stratégique et de soutien aux politiques, avec pour objectif de tirer des leçons et de formuler des recommandations spécifiques pour affiner ou ajuster l'approche belge en matière de travail décent, plus spécifiquement dans le contexte de l'appui au secteur privé (chaînes de valeur). Elle aboutira notamment à des recommandations concrètes visant à renforcer le devoir de diligence. L'évaluation vise également à examiner comment la gestion basée sur des résultats peut être améliorée. Cela nécessite, entre autres, une compréhension cohérente des approches et/ou leviers utilisés pouvant conduire à des résultats significatifs et des facteurs de réussite essentiels à cet égard.

Le développement des chaînes de valeur comprend à la fois leur valorisation économique et sociale. Il faut généralement distinguer quatre types de mise à niveau économique : l'amélioration des produits (production d'un produit de meilleure qualité) ; l'amélioration des processus (introduction de technologies et de processus plus efficaces pour effectuer une tâche) ; l'amélioration fonctionnelle (prise en charge de fonctions à plus forte valeur ajoutée dans la chaîne de valeur) ; et la mise à niveau intersectorielle (lancement de la production dans des industries connexes ou nouvelles à plus forte valeur ajoutée). L'amélioration sociale (social upgrading) des chaînes de valeur a un lien normatif fort avec l'Agenda pour le Travail Décent de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et se réfère au "processus d'amélioration des droits des travailleurs qui augmente la qualité de leur emploi". Le développement des chaînes de valeur peut également viser spécifiquement à optimiser l'interaction et les relations entre les acteurs d'une chaîne de valeur (gouvernance de la chaîne de valeur) et à accroître la durabilité de l'ensemble de la chaîne de valeur.

Les termes de référence s'appuient sur les définitions de l'OIT concernant le travail décent et les chaînes de valeur et aux quatre piliers de l'Agenda du Travail Décent : a) la création d'emplois et de moyens de subsistance durables, b) les droits du travail, c) la protection sociale (la sécurité sociale, la santé et la sécurité au travail) et d) le dialogue social.

2 Méthodologie et déroulement de la mission Benin

L'évaluation « travail décent » est exécutée en quatre phases : une phase de démarrage, une phase documentaire, une phase de visites de terrain et une phase d'analyse, synthèse et dissémination des résultats. La mission d'évaluation au Bénin faisait partie des six visites de terrain, et s'est déroulée du 24 avril jusqu'au 9 mai 2023 (voir chronogramme en annexe 3).

Une combinaison de méthodes a été appliquée pour assurer une participation efficace des parties prenantes impliquées (voir liste des personnes consultées en annexe 1) : (i) des entretiens semi-structurés basés sur un guide d'entretien avec les partenaires de mise en œuvre/équipes de projet, les acteurs impliqués dans la chaîne de valeur, les confédérations et fédérations syndicales partenaires des acteurs belges et les parties prenantes externes, notamment les ministères du travail et affaires sociales, et acteurs étatiques impliqués dans les chaînes de valeur étudiées. (ii) Des focus groupes avec les bénéficiaires finaux. L'approche utilisée pour les focus groupes était inspirée de la méthodologie de "outcome harvesting (récolte des résultats)", en demandant aux bénéficiaires finaux quels ont été les principaux changements depuis le début de l'intervention, pourquoi sont-ils importants et de quelle manière l'intervention y a contribué. Les focus groupes ont commencé par une enquête individuelle portant sur les huit dimensions de travail décent. (iii) Des ateliers ont été organisés avec les équipes de mise en œuvre pour reconstruire la chaîne de valeur et repérer les résultats atteints au niveau des différents maillons de la chaîne de valeur. Au début de la visite, une réunion de démarrage a été organisée, et à la fin, un atelier de restitution pour discuter les premiers constats, conclusions et recommandations. (iv) Les données recueillies ont été croisées avec les informations des rapports des programmes (rapports annuels et rapports d'évaluation).

L'évaluation s'est déroulée comme prévu et aucun événement inattendu n'est survenu. La visite a été bien préparée par les équipes des programmes et toutes les parties prenantes ont fait preuve d'une grande volonté de coopération dans cette évaluation.

Limitations

Le programme d'Enabel dans la filière d'ananas (intervention DEFIA) est très vaste. Les évaluateurs n'ont pas pu interroger les bénéficiaires de la même manière à tous les maillons de la chaîne (producteurs, transformateurs, exportateurs) dans les quatre jours disponibles pour cette étude de cas. Comme demandé par les évaluateurs, l'équipe d'Enabel a pu mobiliser une diversité d'agriculteurs pour les interviews et focus groupes (petits et grands, biologiques, orientés vers l'exportation ou non, hommes et femmes, etc.). Ensuite, une usine de transformation et un exportateur ont été visités. Les données sur les conditions de travail dans ces entreprises ne peuvent pas être généralisées. Grâce à un rapport récent contenant les résultats d'une enquête sur le travail décent, élaborée par l'équipe DEFIA et menée auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises impliquées dans les différents clusters, les évaluateurs ont eu accès à suffisamment de données pour faire une estimation de la situation des travailleurs dans ces entreprises. La situation des conditions de travail au sein des entreprises exportatrices reste opaque parce que ces employés n'ont pas été impliqués dans l'enquête sur le travail décent. Toutefois, il s'agit d'un groupe très restreint au sein du programme.

3 Introduction des trois cas visités au Bénin

Les cas sélectionnés au Bénin s'articulent autour de deux chaînes de valeur spécifiques, l'ananas et le manioc.

- Dans la chaîne de valeur de l'ananas, tant Enabel que le TDC (Trade for Development Centre) interviennent : Enabel par le biais du projet DEFIA (Développement de l'Entrepreneuriat dans la Filière Ananas), sur la période 2019-2023 ; et TDC par l'accompagnement de la coopérative RePAB (réseau des producteurs d'ananas du Bénin) et GEL-Sud,¹ Guichet d'Economie Locale, une organisation de soutien aux entreprises, sur la période 2017-2021. En raison des relations difficiles avec la RePAB et de l'arrêt du processus de coaching, cette coopérative n'a pas été retenue comme cas. GEL Sud a été retenu car GEL Sud est également un partenaire de mise en œuvre d'Enabel. Gel Sud a accompagné des producteurs dans différentes chaînes de valeur, y-inclus les producteurs d'ananas et les transformatrices de manioc. Avec l'appui de TDC, GEL Sud a également élaboré un appui focalisant sur l'introduction de l'agroécologie, entre autres dans l'horticulture.
- Dans la chaîne de valeur du manioc, Louvain Coopération exécute des interventions dans le cadre de leur programme DGD 2017-2021 sur la sécurité alimentaire (et le nouveau programme 2022-2026)

Intervention DEFIA d'Enabel

L'intervention DEFIA vise à contribuer à la mise en œuvre du plan PNIASAN du gouvernement (Plan national d'Investissements Agricoles et de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle) en améliorant et en sécurisant le revenu agricole des acteurs de la chaîne de valeur de l'ananas dans les pôles de développement agricole du sud du Bénin. L'objectif général est de contribuer à la création d'emplois durables et décents et à l'augmentation des revenus de 6.000 entrepreneurs agricoles. Les actions se concentrent sur le renforcement des capacités (techniques, économiques, marketing, plaidoyer, etc.) à travers (i) la fourniture de services d'accompagnement entrepreneurial et de conseil agricole, (ii) le financement d'investissements productifs, (iii) l'établissement de relations/facilitation de liens commerciaux entre les acteurs (producteurs, transformateurs, commerçants, prestataires de services financiers et non financiers, etc.) et (iv) l'amélioration des infrastructures.

La stratégie d'intervention centrale est le développement et soutien des clusters. Un cluster est défini comme un modèle économique basé sur des relations contractuelles et équitables entre (i) un opérateur en aval (transformateur, grossiste) lié au marché et (ii) des organisations de producteurs. Au début du programme, la filière comptait deux clusters relativement fonctionnels autour des usines de transformation de jus d'ananas. A côté de ces clusters "officiels", il existe des clusters plus informels associant des unités artisanales et des groupements de producteurs autour de modèles économiques relativement méconnus. L'intervention a visé à créer de nouveaux clusters.

Les bénéficiaires directs sont (i) les petites et moyennes entreprises de transformation et de commercialisation (jus d'ananas et ananas secs) et les entreprises d'exportation d'ananas frais, (ii) les exploitations (familiales) agricoles productrices d'ananas, (iii) les entreprises de prestation de services.

¹ Des organisations appuyées par TDC seulement GEL Sud a été visité, vue que GEL Sud a été également impliqué dans les programmes d'Enabel et Louvain Coopération. En plus, GEL Sud, étant une organisation de soutien à l'entrepreneuriat, l'organisation représente l'évolution de TDC, qui évolue d'un soutien direct aux coopératives à un soutien aux organisations de soutien à l'entrepreneuriat.

Le programme collabore avec des acteurs privés tels que les coopératives, leurs unions et l'interprofession de la filière d'ananas, les entreprises qui fournissent des services financiers et non financiers, les incubateurs d'entreprises d'innovation; et avec des acteurs publics tels que l'Agence Territoriale de Développement Agricole (ATDA), les Directions Départementales de l'Agriculture et de l'Elevage (DDAEP), les autorités locales, les structures et agences publiques de financement, de contrôle de qualité, de recherche, de promotion des investissements et des exportations.

Le programme est exécuté de juin 2019 jusqu'au novembre 2023, avec un budget prévu de 25 millions d'euros. Selon le dernier rapport annuel, le taux de déboursement était fin 2022 à 63%.

Programme sécurité alimentaire Louvain Coopération – volet professionnalisation de la filière manioc

Louvain Coopération est l'un des quatre membres de la coalition Uni4coop qui met en œuvre un programme DGD commun (2017-2021 et 2022-2026). Louvain Coopération opère au Bénin à travers deux programmes : un sur la santé et un sur la sécurité alimentaire. Ce dernier se concentre sur la chaîne de valeur du manioc, dans le département du Mono: 2.419 petits entrepreneurs reçoivent un soutien pour développer leurs activités économiques. Les objectifs sont (i) d'augmenter les revenus des petits exploitants agricoles par la promotion de l'agroécologie, (ii) l'augmentation de la qualité et du volume de la production et la transformation, (iii) la promotion d'un entrepreneuriat inclusif (soutien aux entreprises de transformation souvent des femmes), et par la facilitation de l'accès aux marchés. Une attention particulière est accordée aux femmes et aux jeunes. 388 (dont 323 femmes) agriculteurs produisant et transformant du manioc ont reçu une alphabétisation et une formation professionnelle afin d'améliorer les capacités de transformation, et de renforcer le leadership des femmes et leur représentation au sein des coopératives de manioc. Au Bénin, Louvain Coopération collabore également avec l'UCTM (Union des Coopératives de Transformation du Manioc du Mono, dont le siège est à Sê proche de Lokossa), qui représente 31 coopératives membres.

Un appui au renforcement des capacités des coopératives et de l'union est fourni directement par le personnel de Louvain Coopération et par l'intermédiaire de partenaires, comme GEL Sud Bénin et GROPERE. GEL Sud Bénin fournit un soutien non-financier aux entrepreneurs pour améliorer la viabilité et la durabilité de leurs entreprises. Dans le programme GEL Sud s'occupe du développement organisationnel, de la gouvernance et du volet commercial et marketing des coopératives. GEL Sud fournit également l'accompagnement techniques des exploitants agricoles sur leur itinéraire technique et les pratiques agroécologique. GEL Sud a facilité la collaboration entre l'UCTM et OUIDAH Pain, une boulangerie qui achète les cossettes de manioc de l'union. La boulangerie a reçu un soutien consultatif par le biais du programme belge Ex-Change. GROPERE fournit un soutien au renforcement des capacités des coopératives et est responsable pour le volet alphabétisation.

GEL Sud Benin – partenaire de mise en œuvre pour Enabel et Louvain Coopération, bénéficiant du coaching de TDC

GEL Sud est un dispositif d'accompagnement pour des entrepreneurs béninois en milieu rural et péri-urbain. Cette initiative est née en 2010 grâce à un programme de Louvain Coopération, et s'est ensuite autonomisée en 2013 pour prendre la forme d'une association à but non lucratif. GEL Sud Bénin compte actuellement cinq collaborateurs, dont trois techniciens, une collaboratrice administrative et un directeur et un pool d'environ 50 coachs. En plus, quatre conseillers sont engagés pour le programme DEFIA d'Enabel.

Leur rôle est d'accompagner les entrepreneurs agricoles dans toutes les étapes de développement de leur activité, sur les plans technique, organisationnel et commercial. Pour ce faire, GEL dispose de deux implantations locales (Lokossa et Abomey Calavi) où s'organisent les formations à destination de ces entrepreneurs. L'objectif est de permettre à l'entrepreneur de renforcer son leadership, mais aussi d'améliorer sa gestion, ses revenus et in fine son bien-être. Par ailleurs, les coachs accompagnent les bénéficiaires sur le terrain, dans la mise en œuvre de leurs apprentissages.

Le GEL Sud Bénin a reçu un coaching du TDC de 2020 à 2022 (33.845 euros). L'idée du coaching via le TDC était de travailler avec l'ensemble de l'équipe du GEL sur sa capacité à coacher, sur son professionnalisme (y-inclus la qualité de rapportage) et sur son offre de services (surtout dans les domaines de marketing, gestion financière et gestion organisationnelle). Dix coachs de GEL Sud ont travaillé avec les deux coachs de TDC sur leurs postures : comment aborder les entrepreneurs (la qualité de l'accompagnement des entrepreneurs), comment adopter une attitude professionnelle avec des outils solides, mais aussi avec une vision. Le directeur a été coaché sur le management d'équipe et la communication au sein de l'équipe. Les responsables administratifs et financiers et de la digitalisation ont été formés également.

GEL Sud a aussi bénéficié d'un subside du TDC de 27.000 euros, pour mettre en place en 2022, une démarche d'accompagnement des entrepreneurs intégrant la transition l'agroécologique et le genre. Des outils et méthodes ont été développés pour soutenir l'intégration des dimensions environnement/agroécologie et genre dans la démarche diagnostic et d'accompagnement entrepreneurial des bénéficiaires de GEL Sud. 120 micros, petites et moyennes entreprises (MPME) ont été impliquées dans le diagnostic des besoins genre et environnementaux et 50 coachs ont été formés sur la démarche et les outils.

4 Contexte

4.0 Brève description des chaînes de valeur analysées

4.0.1 La filière ananas

L'ananas est produit principalement dans le département de l'atlantique (plus de 80% de la production nationale), mais aussi dans les départements du Mono et du Zou. Deux variétés sont produites principalement, la Cayenne Lisse (CL) et le pain de sucre (PS). Selon la direction des statistiques agricoles du ministère de l'agriculture, la production nationale² est passée de 51 151 tonnes en 2000 à 162.967 tonnes en 2011 puis à 375.636 tonnes en 2012, 315.795 tonnes en 2014 et 244.207 tonnes en 2015. Le rendement moyen de l'ananas dans le département de l'Atlantique est de 36,41 tonnes à l'hectare pour la variété Pain de sucre et 45,59 tonnes à l'hectare pour la variété Cayenne lisse (LEED, 2016). Ces niveaux de rendement demeurent faibles comparés aux rendements moyens potentiels (65 et 80 t/ha respectivement pour le pain de sucre et la cayenne lisse).

Depuis les années 2000, l'ananas est devenu un produit d'exportation du Bénin en raison de ses qualités organoleptiques très appréciées à l'extérieur du pays, même la quantité exportée est inférieure à 2% de la quantité produite (les exportations vers les pays de la sous-région ne sont pas incluses),

² Cosinus conseil, 2017 : Etude de faisabilité technique, économique, sociale et environnementale ; programme national de développement de la filière ananas PNDF

L'exportation d'ananas du Bénin vers l'Europe est passée de 461 tonnes en 2000 à 4.026 tonnes en 2014³, soit un accroissement de 773% en 15 ans. Le gouvernement béninois a décidé d'une interdiction volontaire d'exportation en décembre 2016 suite à la détection de concentration d'éthéphon supérieure au volume autorisé. L'interdiction a duré moins d'un an et les exportations ont repris après la mise en place d'un système de contrôle de la sécurité sanitaire des aliments avec l'aide de l'agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) et de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). Cet arrêt brutal des exportations a engendré des pertes de revenus et d'emplois agricoles.

Pour les producteurs rencontrés au cours de la mission, la filière était mourante avant l'intervention du programme DEFIA, du fait des pertes engendrées par l'interdiction d'exportation (difficultés de relèvement financier et de continuation de l'activité) et des difficultés que traversait la filière à savoir : (i) les difficultés d'approvisionnement en rejets de qualité et en engrais et pesticides spécifiques, (ii) le déficit hydrique, (iii) le non-respect des normes d'application des pesticides (hormone, éthérol), (iv) la baisse de fertilité des sols et la faible productivité des parcelles, (v) la faible performance des dispositifs d'appui conseil et de contrôle de qualité, (vi) la faible organisation de la filière et l'absence de liens d'affaires formels entre les acteurs, (vii) la lenteur et le coût élevé du processus de certification, (viii) la faible compétitivité des unités de transformation confrontées aux difficultés d'approvisionnement en matières premières de qualité, d'accès à l'énergie et aux emballages à moindre coût, et enfin (ix) l'absence de structure et de programme de recherche spécifiques pour l'ananas.⁴

Les producteurs rencontrés au cours de la mission ont insisté aussi sur les difficultés liées au prix/marché⁵.

- D'une part, sur les marchés locaux, la vente se fait à la quarantaine et non au kilogramme. Le prix varie en fonction des périodes et des lieux. Ainsi la quarantaine d'ananas pain de sucre est vendue à un prix qui varie entre 1.500 FCFA et 2.500 FCFA. Les acheteurs/commerçants (grossistes et détaillants) choisissent les fruits les plus gros et délaissent les moins gros qui sont déclassifiés et vendus à vil prix. Cette approche de fixation de prix et d'achat à la quarantaine est moins intéressante que l'approche au kilogramme. Elle soumet aussi les producteurs à une forte pression pour la production de gros fruits, ce qui a conduit (avant l'intervention de DEFIA) à des déviances dans l'utilisation des engrais et pesticides.
- D'autre part, au niveau des marchés organisés (entente entre producteur et transformateur ou exportateur), la vente se fait au kilogramme mais le prix n'est pas fixé dans le cadre d'une négociation équilibrée entre producteur et transformateur ou exportateur. Le coût de revient de la production du producteur n'est pas le plus déterminant dans la fixation du prix. La plupart des risques de la filière sont à la charge du producteur. Ainsi, lorsque les conditions conduisent à une production de moindre qualité, le prix de vente de l'ananas diminue sans tenir compte du coût de revient. Lorsque que les prix des facteurs de production (engrais) augmentent, il n'y a pas une augmentation conséquente du prix de vente. Le transformateur - lui-même confronté à une rude concurrence des produits importés- ne peut pas augmenter systématiquement le prix de son jus de fruit.
- Il en est de même sur le marché de l'exportation. Les producteurs rencontrés estiment que le prix de vente aux exportateurs est plus intéressant que sur les autres marchés (120 à 135 FCFA

³ ibidem

⁴ ibidem

⁵ ibidem

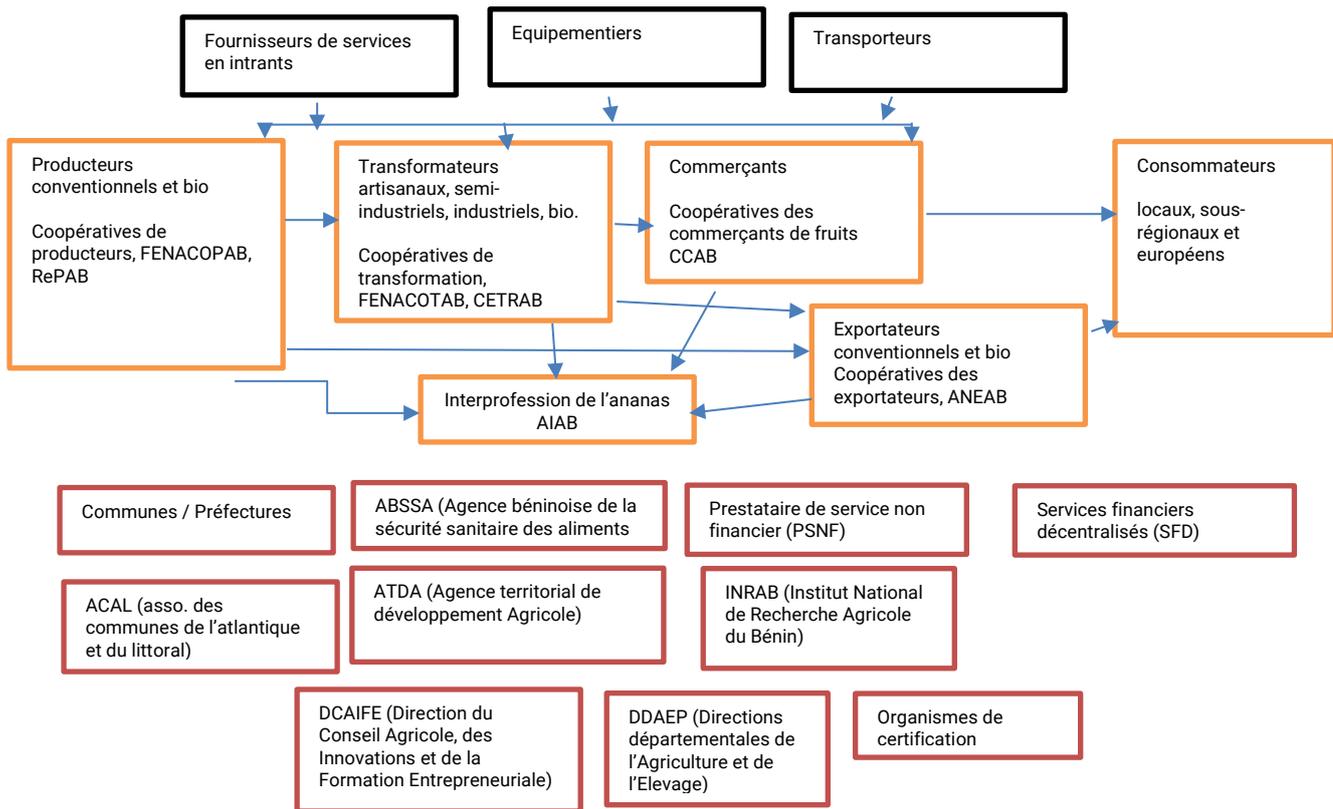
le kilo contre 55 à 60 FCFA le kilo au niveau des transformateurs en 2022) avec une marge bénéficiaire acceptable. Mais ils subissent directement les « aléas » du marché d'exportation. Ainsi, l'exportateur peut renoncer au dernier moment à l'achat de l'ananas pour diverses raisons comme perturbation dans les transports aériens, défaillance dans la qualité, interdiction par l'Etat de l'exportation.

- Certains producteurs ont aussi évoqué des difficultés avec les commerçants grossistes auprès de qui ils prennent des avances sur commandes et se retrouvent par la suite dans une position défavorable lors de la négociation sur les prix : difficultés ou impossibilité d'ajuster le prix convenu suite à l'augmentation des prix des facteurs de production, difficultés d'ajuster le prix pour profiter de l'opportunité d'une hausse générale du prix sur le marché, mais obligation d'ajuster le prix à la baisse en cas de baisse générale du prix sur le marché. Les producteurs déplorent l'absence de l'Etat pour arbitrer le jeu du marché. Il convient de noter que l'ananas béninois n'est pas confronté à une concurrence au niveau mondial. Il est vendu sur des marchés de niche en raison de ses qualités supérieures. Au contraire, les exportateurs béninois n'arrivent pas à honorer les quantités demandées sur le marché de l'exportation en raison des difficultés précitées.

L'intervention DEFIA collabore depuis 2019 avec le ministère en charge de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche (MAEP) et avec l'agence territoriale de développement agricole (ATDA) du pôle de développement agricole 7, pour contribuer à solutionner les difficultés de la filière en vue de la création d'emplois décentés et durables, et de l'augmentation des revenus des acteurs de la filière. En effet, depuis 2017, le gouvernement béninois a mis en place un Plan Stratégique de Développement du Secteur Agricole (PSDSA) et un Plan National d'Investissements Agricoles et de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle (PNIASAN) dont l'objectif global est « d'améliorer les performances de l'Agriculture béninoise, pour la rendre capable d'assurer de façon durable la souveraineté alimentaire, la sécurité alimentaire et nutritionnelle, et de contribuer au développement économique et social des hommes et femmes du Bénin pour l'atteinte des Objectifs de Développement Durable ». Le gouvernement béninois a également opté pour une stratégie de développement de l'agriculture qui combine l'approche « territoire » et l'approche « filière ». Ainsi, la filière ananas est l'une des trois filières prioritaires du pôle de développement agricole 7 qui comprend les départements de l'Atlantique, du Littoral, du Mono, et de l'Ouémé (zone d'intervention de DEFIA/Ananas). Le programme DEFIA ambitionne de contribuer à la mise en œuvre des deux plans précités, et de ce fait, œuvre pour l'amélioration et la sécurisation des revenus agricoles des acteurs des chaînes de valeur de la filière Ananas dans le pôle de développement agricole 7.

La production d'ananas est dominée par les petits producteurs dont les superficies cultivées sont souvent comprises entre 0,5 et 1 ha. Plusieurs acteurs animent la chaîne de valeur ananas comme le montre la figure 1.

Figure 1 : présentation de la chaîne de valeur ananas



Les premiers acteurs sont les producteurs qu'on peut répartir en deux groupes, les producteurs conventionnels et les producteurs bio. Un grand nombre de producteurs sont représentés au niveau national par la Fédération Nationale des Coopératives de Producteurs d'Ananas du Bénin (FENACOPAB). Il existe aussi d'autres associations, comme le RePAB (Réseau des Producteurs d'Ananas du Bénin) et des groupements plus locaux.

Le deuxième groupe d'acteurs est constitué des transformateurs répartis en 3 catégories, les transformateurs artisanaux (les plus nombreux), les transformateurs semi-industriels et les transformateurs industriels.

Les commerçants constituent le troisième groupe d'acteurs. On distingue les grossistes et les détaillants qui assurent la disponibilité de l'ananas frais sur les marchés locaux et régionaux. Quant aux exportateurs, qui constituent un quatrième groupe, ils assurent la disponibilité de l'ananas frais sur le marché européen.

Les consommateurs peuvent être catégorisés en trois groupes qui sont les consommateurs locaux, les consommateurs des pays de la sous-région (Nigéria, Burkina Faso, Niger, Maroc) et les consommateurs de pays européens (France, Belgique, Espagne, Suisse). Les premiers consomment principalement les fruits frais, les deuxièmes, les jus de fruit et les troisièmes les fruits frais et le jus bio.

En appui à ces acteurs directs de la filière, on note deux autres groupes d'acteurs. D'une part les prestataires de services à la filière. Il s'agit des fournisseurs en services d'intrants, les équipementiers et les transporteurs.

D'autre part les accompagnateurs de la filière. Il s'agit des communes et des préfectures, l'administration publique, les prestataires de services non financiers, les institutions de microfinances, les institutions de recherche et les organismes de certification. Les collectivités locales interviennent entre autres sur les questions foncières. Il faut noter que l'Etat a procédé à de grandes opérations d'expropriation des terres dans le département de l'Atlantique (Allada et Tori deux grands bassins de production de l'ananas). Par ailleurs, par suite de plaidoyer de DEFIA, les collectivités territoriales ont mis à la disposition des femmes pour la production d'ananas, plusieurs dizaines hectares de terre. Au niveau de l'administration publique, l'ATDA est le plus proche des producteurs d'ananas avec des cellules techniques au niveau des communes pour appuyer les producteurs. La direction départementale de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche (DDAEP) représente le ministère en charge de l'agriculture et joue un rôle régalien de contrôle de la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales. La DDAEP est membre du comité de pilotage de DEFIA. Les bureaux privés de conseils agricoles qui interviennent dans la filière sont orientés et suivis par la Direction du Conseil Agricole, des Innovations et de la Formation Entrepreneuriale (DCAIFE)

Depuis 2016, l'Association Interprofessionnelle de l'Ananas du Bénin (AIAB) constitue une plateforme d'échange multipartite qui rassemble les producteurs, les transformateurs et les commerçants.

4.0.2 Manioc

Selon les statistiques du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP)⁶, la production du manioc a connu une croissance générale plus ou moins régulière entre 1995 et 2016 et a atteint 3.892.287 tonnes de racines fraîches avec une superficie de 297.978 ha et un rendement en racines tubéreuses fraîches de 13,06 t/ha.

Le manioc fait partie des six filières prioritaires retenues par le gouvernement pour être développées à partir de 2017. Le manioc constitue l'alimentation de base pour plus de 50%⁷ de la population des pôles de développement agricole 4, 5, 6 et 7.

La filière a bénéficié du financement de divers projets et programmes qui ont permis de développer et de vulgariser des variétés améliorées performantes et résistantes aux maladies, et de mettre en place plusieurs ateliers de transformation du manioc en produits dérivés à travers différents groupements de transformateurs du manioc, grâce à la mise à disposition d'équipements de transformation semi-artisanales et à la construction de magasins de stockage des produits dérivés du manioc.

Cependant la production de racines fraîches de manioc repose encore sur des techniques rudimentaires ne permettant pas d'embraver de grandes superficies. La récolte du manioc demeure toujours manuelle. La pénibilité du travail de transformation a été réduite avec l'utilisation des presseuses et des moulins mais l'épluchure demeure fastidieuse.

Selon l'étude de faisabilité technique, économique, sociale et environnementale du programme de relance de la filière Manioc (Golf expertise 2017), il existe des gains de productivité à réaliser dans tous les maillons des différentes chaînes de valeur de la filière manioc. D'importants besoins au niveau national et au niveau international ne sont pas encore satisfaits notamment la "High Quality Cassava Flour (HQCF)" appelé « farine panifiable » au Bénin pour la boulangerie, la pâtisserie, les industries de biscuits, de colle, de papeterie, de l'alcool, de vêtements, de sacheries biodégradables, de l'amidon, la

⁶ Golf Expertise 2017, Etude de faisabilité technique, économique, sociale et environnementale du programme de relance de la filière Manioc

⁷ ibidem

pharmacie, la brasserie, etc. Beaucoup d'opportunités de marchés existent pour les produits dérivés du manioc, mais l'approvisionnement de ces marchés exige certaines normes du produit et la régularité dans l'approvisionnement pour maintenir la clientèle. Ces deux critères de marché sécurisés sont généralement défaut au niveau des fournisseurs béninois.

Depuis 2008, le gouvernement béninois a pris le décret⁸ N° 2008-571 du 15 octobre 2008, portant utilisation de farines mixtes en panification et en pâtisserie. Ce décret autorise le mélange de farine de blé et de farine panifiable de manioc pour la fabrication du pain. Mais très peu de boulangers et de pâtisseries profitent de cette disposition. Avec l'augmentation du prix du blé du fait du COVID et de la guerre en Ukraine, les professionnels de la boulangerie se mobilisent de plus en plus pour généraliser l'intégration de la farine de manioc panifiable, ce qui constitue une opportunité à saisir au niveau des producteurs et transformateurs du manioc.

Depuis 2018, Louvain Coopération œuvre au développement de la filière manioc dans le département du Mono qui est situé dans le pôle 7 de développement agricole. Ce pôle fait partie des quatre pôles retenus par le gouvernement pour le développement du manioc mais la filière manioc n'y est pas prioritaire. Selon le rapport de l'évaluation finale du projet sécurité alimentaire et économique 2017-2021 au Bénin, programme DGD 2017-2021,⁹ « Le projet a jeté, dans des contextes difficiles, les bases nécessaires à la structuration de la filière manioc. Louvain Coopération a réussi à construire les prémisses nécessaires à la mise en place d'une filière départementale de la filière manioc ». Grâce à Louvain Développement, un marché sécurisé de farine de manioc panifiable a été mis en place entre Ouidah pain (l'une des rares boulangeries qui utilisent la farine de manioc panifiable dans la préparation du pain) et l'Union des coopératives des transformateurs du manioc du Mono (UCTM).

4.1 Le travail décent

4.1.1 Sécurité de revenu, d'emploi et du marché d'emploi

Le gouvernement béninois a décidé en décembre 2022 d'une augmentation de 30% du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).¹⁰ Le SMIG est passé de 40.000 F CFA (61 EUR) /mois à 52.000 F CFA (79 EUR)/mois dès le 1^{er} janvier 2023. La pauvreté monétaire au Bénin sévit plus en milieu rural qu'en milieu urbain. En effet, l'incidence de la pauvreté monétaire en milieu urbain est de 31,4% contre 44,2% en milieu rural. Le secteur privé, en particulier le secteur informel, est mis sous pression pour respecter cette nouvelle disposition. Selon les données de l'Enquête Harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages réalisée dans les huit Etats membres de l'UEMOA en 2018-2019, le seuil global annuel de pauvreté au Bénin est estimé à 246.542 FCFA.¹¹ Ce seuil est composé d'une composante alimentaire (146.793 FCFA) et d'une composante non alimentaire (99.749 FCFA). Ce seuil correspond au niveau de revenu nécessaire pour assurer les besoins alimentaires et non alimentaires d'un ménage. L'analyse des dépenses des ménages béninois indique que 38,5% des individus vivent en dessous de ce seuil de pauvreté. On peut noter que le revenu annuel net d'un employé payé au SMIG est supérieur au seuil de pauvreté.

⁸ <https://sgg.gouv.bj/doc/decret-2008-571/>

⁹ Cosinus Conseils, Mars 2022 : Evaluation finale du projet sécurité alimentaire et économique 2017-2021 au Bénin ; Rapport final page iv.

¹⁰ Décret 2022-692 du 07 décembre 2022, portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti. <https://sgg.gouv.bj/doc/decret-2022-692/>

¹¹ Institut National de la statistique et de l'analyse économique (INSAE), 2020, Note sur la pauvreté en 2019

Le gouvernement insiste aussi sur la nécessité et l'obligation pour tout employeur de déclarer ses employés et d'enregistrer les contrats. Des communiqués de la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) sont en cours de diffusion pour inviter le secteur privé et surtout le secteur informel à se conformer aux dispositions légales sous peine de sanctions. Plusieurs actions ont été mises en œuvre par le gouvernement pour encourager la formalisation des entreprises, comme confirmé par les responsables des syndicats et les entrepreneurs interviewés, dont entre autres¹², la création d'un guichet unique, la gratuité de la création, l'enregistrement en un seul jour, l'exonération fiscale pour la première année suivant la formalisation, la réduction de 40% du montant des impôts dus pour les 3 années suivantes, la possibilité d'accès aux marchés publics, la dématérialisation des procédures et formalités à la CNSS, avec la mise en ligne d'e-services d'accès aux usagers-clients avec le paiement des prestations par virement bancaire et GSM, la collecte des cotisations en ligne, la télé déclaration, etc.

En 2017, la loi n° 98-027 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin a été modifiée et complétée par la loi n°2017-05 du 29 août 2017¹³ fixant les conditions, la procédure d'embauche de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin. Pour les responsables syndicaux rencontrés lors de la mission, cette loi affaiblit la sécurité de l'emploi en ce sens qu'elle facilite la rupture de contrat par les employeurs et leur donne la possibilité de multiplier les contrats à durée déterminée successifs avec un employé. Cette fragilisation de la sécurité de l'emploi est aggravée par l'insuffisance du corps des inspecteurs de travail et en conséquence la rareté des inspections dans les unités de production, comme confirmé dans le questionnaire sur le travail décent.

4.1.2 La protection sociale

La protection sociale est définie au Bénin comme l'ensemble des mesures publiques ou à but non lucratif qui visent à réduire la vulnérabilité des populations et à leur permettre de mieux gérer les risques économiques et sociaux (Politique holistique de protection sociale).¹⁴ La protection sociale comprend l'assistance sociale, l'assurance sociale, les services d'action sociale et la législation protectrice. La protection sociale au Bénin est assurée par deux organismes étatiques : la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les agents régis par le code de travail, et le Fonds National des retraites du Bénin (FNRB) pour les agents permanents de l'Etat. Selon le diagnostic du Plan National de Développement (PND, 2018-2025), seuls 6,4 % de la population économiquement active du Bénin adhèrent à l'une des deux caisses de sécurité sociale (FNRB et CNSS). A côté de ces deux structures dédiées à la sécurité sociale des travailleurs du formel, il y a la Caisse Mutuelle de Prévoyance Sociale (CMPS) qui a vocation à assurer la sécurité sociale des travailleurs de l'économie informelle.

Un autre organisme appelé Agence Nationale de la Protection Sociale a été créé dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet appelé 'Assurance pour le Renforcement du Capital Humain' (ARCH).¹⁵ Ce projet vise à fournir un paquet de quatre services de protection sociale que sont l'assurance maladie, la formation, le crédit et l'assurance retraite (Une cotisation annuelle de 5000 F CFA est annoncée mais

¹² <https://www.gouv.bj/article/1463/dematierialisation-services-administration-publique-permis-travail-contrat-travail-expatrie-etranger-contrat-local-possible-ligne/>

¹³ <https://sgg.gouv.bj/doc/loi-2017-05/>

Et OIT Edwin Gaarder & Judith van Doorn, Février 2021: Formalisation des Entreprises: Simplifier et faciliter l'enregistrement des entreprises et les formalités de conformité réglementaire. Page 10

¹⁴ Note Budgétaire sur la protection sociale 2019. Banque Mondiale, Social Watch, GIZ, UNICEF <https://www.unicef.org/benin/media/651/file/Note-Protection-FINAL.pdf>

¹⁵ Les plans d'actions 2016-2021 puis 2021-2026 du gouvernement prévoient au niveau du Pilier 3 (améliorer les conditions de vie des populations) et de l'Axe stratégique n°6 (renforcement des services sociaux de base et protection sociale) un projet phare dénommé ARCH.

tout n'est pas encore clair). Les cibles principales de ces actions sont les acteurs du secteur informel (les agriculteurs, les commerçants, les transporteurs et les artisans) et les plus pauvres. Dans le cadre de ce projet, la loi 2020-37 du 03-02-2021.¹⁶, modifiée par la loi 2022-17 votée le 4 octobre 2022.¹⁷, instaure l'assurance maladie obligatoire pour les résidents au Bénin (article 17). Les employeurs assurent le paiement de la prime d'assurance pour le panier de soins de base, à hauteur de 80% au moins, l'assurance pour leur personnel, et les travailleurs indépendants souscrivent pour leur propre compte (art 18 nouveau). L'Etat souscrit pour les personnes reconnues pauvres extrêmes ou non extrêmes (art19). Ainsi à partir du 1er janvier 2023, l'assurance maladie est devenue obligatoire pour tous les résidents au Bénin. Dans la pratique, l'opérationnalisation de l'ARCH enregistre un grand retard. L'identification et l'enrôlement des personnes pauvres extrêmes ou non extrêmes démarrés en 2021 après la phase pilote (2018-2020) se poursuivent et seront étendus aux 77 communes du Bénin. Les personnes enrôlées bénéficient d'une carte biométrique ARCH assurance maladie qui leur permet de bénéficier gratuitement du panier de soins de base dans les centres de santé publics. Le décret fixant les modalités de mise en œuvre de l'assurance maladie obligatoire a été pris le 21 juin 2023. ¹⁸

Toutefois, on peut constater qu'en attendant l'effectivité et la généralisation des mesures sociales contenues dans le projet ARCH, les dépenses spécifiques de protection sociale.¹⁹ au profit des petits exploitants agricoles ont connu un recul significatif entre 2015 et 2018. Elles sont passées de 9,9 milliards de FCFA (15 millions EUR) en 2015 à 2,7 milliards de FCFA (4 millions EUR) en 2016 puis à 2,32 milliards en 2017.²⁰ (3,5 millions EUR) pour afficher 950 millions de FCFA (1,4 million EUR) en 2018. Ces dépenses se répartissent en deux grandes catégories, à savoir les dépenses sensibles de protection sociale proprement dites et les dépenses apparentées. Les premières comprennent : les subventions publiques accordées à l'assurance sociale, les transferts sociaux directs aux ménages ; les cantines scolaires ; et d'autres types d'assistance sociale dans le secteur de l'éducation et de la santé et les services d'actions sociales. Les dépenses apparentées comprennent la formation et le crédit pour renforcer l'employabilité et les activités micro- entrepreneuriales des couches pauvres et vulnérables de la population agissant dans le secteur informel ; les appuis aux petits exploitants agricoles, tels que la distribution gratuite ou subventionnée d'intrants agricoles et les mesures de gratuité introduites dans les secteurs sociaux pour améliorer l'accessibilité financière aux services.

Il faut noter que le Bénin n'a pas encore ratifié la convention n°118 de l'OIT sur l'égalité de traitement (sécurité sociale) de 1962, ni la convention n° 156 sur les travailleurs ayant une responsabilité familiale de 1981.

4.1.3 Conditions de travail et sécurité et santé au travail

Le Bénin n'a pas encore ratifié la convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs. Selon l'administration du travail, les études sont en cours et la ratification pourrait intervenir sous peu. La Convention 184 de l'OIT sur la santé et la sécurité dans l'agriculture de 2001 n'a pas non plus été ratifiée par le Bénin. Il en est de même de la convention 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibration).

¹⁶ <https://sgg.gouv.bj/doc/loi-2020-37/>

¹⁷ <https://sgg.gouv.bj/doc/loi-2022-17/>

¹⁸ <https://sgg.gouv.bj/cm/2023-06-21/download>

¹⁹ Note Budgétaire sur la protection sociale 2019. Banque Mondiale, Social Watch, GIZ, UNICEF <https://www.unicef.org/benin/media/651/file/Note-Protection-FINAL.pdf>

²⁰ Note Budgétaire sur la protection sociale 2019. Banque Mondiale, Social Watch, GIZ, UNICEF

La sécurité et la santé au travail (SST) a, désormais, reçu beaucoup d'attention de l'action syndicale. Les confédérations ont réussi à négocier la relecture des lois défavorables pour les travailleurs et les syndicats. Les questions de SST ont été discutées au sein de deux organes tripartites que sont le Conseil National du travail (CNT) et la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail (CNSST). La Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-Bénin) a édité tous les textes normatifs, législatifs et réglementaires sous forme d'un recueil de textes dont la dernière édition date de 2017.

Aujourd'hui, la question de SST est beaucoup plus prise au sérieux par le gouvernement et les administrations publiques grâce à l'action syndicale. Il s'agit des actions comme :

- L'augmentation du budget disponible pour la SST ;
- L'existence au Bénin d'une structure qui s'occupe dans les entreprises des services de santé au travail ou qui est accessible aux employeurs et aux travailleurs des petites entreprises. Cette obligation a été étendue dans l'administration publique ;
- L'élaboration du profil pays sur la SST : « Profil national de sécurité et de santé au travail de la République du Bénin » édité en Juillet 2018, qui est un document de référence qui fait un « état de lieu » (ligne de base qui a été faite avec les confédérations et qui permet de faire un suivi en matière de SST) ;
- L'élaboration d'une politique et d'un Programme National sur la SST (conçu avec la participation des syndicats).

Un organe bipartite de concertation sur le thème SST a été créé avec l'implication d'une intersyndicale (coordonnée par la CSA-Bénin) et la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) . La mise en place des comités de SST, la préparation et le lobbying pour la ratification de la C155 (SST au travail) et C187 (services de santé au travail) sont des faits à l'actif des confédérations syndicales. De même l'augmentation graduelle du nombre des inspecteurs et des médecins de travail, pour mieux répondre aux besoins actuels a été notée pendant la période sous revue.²¹

4.1.4 Le traitement équitable

Egalité de genre

En matière d'égalité de chances et de traitement, on note que les conventions C100 sur l'égalité de rémunération, C111 sur la discrimination et C 183 sur la protection de la maternité sont ratifiées par le Bénin (ex. Congé de maternité 14 semaines). Par contre, la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement de 2019 n'est pas encore ratifiée. Toutefois l'assemblée nationale a voté le 20 octobre 2021, la loi N°2021-11 portant sur les mesures spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe et de protection de la femme en République du Bénin qui lutte contre le viol, le harcèlement sexuel, les violences conjugales et autres infractions commises à raison du genre.

Selon l'étude profil genre pays (2021)²² de la banque africaine de développement, la Politique nationale de promotion du genre (PNPG) au Bénin, élaborée en 2009 a comme vision « à l'horizon 2025, le Bénin est un pays où l'égalité et l'équité favorisent la participation des hommes et des femmes aux prises de décision, l'accès et le contrôle des ressources productives en vue d'un développement humain durable ». Il a fallu attendre 2013 pour voir se mettre en place la structure en charge de la coordination

²¹ FocusUP. (2022) Rapport final d'évaluation OS2 en Afrique de l'Ouest de WSM, Cas du Bénin

²² https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/projects-and-operations/bad_benin_-_country_gender_profilefr.pdf

de la mise en œuvre de la PNPG. Le plan d'action (2010-2015) adopté par le Gouvernement pour la mise en œuvre de la PNPG est arrivé à terme en 2015 et n'a pas fait l'objet d'une évaluation ni d'une nouvelle édition.

Travail des enfants

En ce qui concerne l'élimination du travail des enfants et la protection des adolescents, le Bénin a ratifié 3 des 6 conventions de l'OIT à jour. Il s'agit de la C006 sur le travail de nuit des enfants, de la C138 sur l'âge minimum et de la C182 sur les pires formes de travail des enfants. Les conventions non ratifiées portent toutes sur l'examen médical des adolescents (industries, travaux non industriels et travaux souterrains).

Selon les données d'UNICEF, la banalisation du phénomène du travail des enfants au Bénin est en contradiction avec le Code de l'Enfant qui le pénalise. En dehors des travaux domestiques familiaux traditionnels (travaux ménagers, petits travaux agricoles...), les enfants sont employés comme domestiques à domicile, pour faire du petit commerce ou sont sous-traités pour de gros travaux (agriculture, exploitation des mines) au Bénin ou dans les pays voisins. Au Bénin, le phénomène du travail des enfants connaît une nette aggravation par rapport à 2008 avec plus d'un enfant sur deux (52,5%) impliqué dans le travail des enfants et près de quatre sur dix d'entre eux (40%) travaillent dans des conditions dangereuses.

Les départements les plus touchés par ce phénomène sont le Couffo (82%), le Plateau (68%), l'Alibori (62%) et le Borgou (60%). Le phénomène de la prostitution des filles âgées de 12 à 17 ans semble répandu et toléré en milieu urbain. Les données disponibles sur la traite des enfants estiment leur population à 40.317 filles et garçons âgés de 6 à 17 ans. Ces enfants et adolescents qui proviennent des différents départements du Bénin mais également des pays voisins sont le plus souvent recrutés par des réseaux organisés pour le travail domestique, la mendicité, la prostitution, le travail dans les mines et dans l'agriculture.²³

4.1.5 Voix et représentation

Au plan syndical aujourd'hui au Bénin, il existe officiellement huit Centrales et Confédérations syndicales de représentativités diverses. On les retrouve dans tous secteurs d'activités et elles sont présentes aussi bien dans le privé que dans le public et même dans l'informel. En leur sein, on distingue les organisations syndicales de base, les fédérations, les centrales et confédérations syndicales.

Dans le secteur public, la syndicalisation la plus forte est observée dans les secteurs de l'éducation, qui regroupe une importante frange des agents de l'état. Viennent ensuite le secteur de la santé et l'administration publique.²⁴ Le secteur privé formel est le milieu au Bénin où l'action syndicale est la moins visible. Les raisons résident dans la méconnaissance et/ou la violation des textes relatifs aux droits des travailleurs mais également dans une efficacité relative du dialogue social.

Dans l'économie informelle, les organisations syndicales sont les moins influentes. La précarité des conditions de vie, la méconnaissance des droits du travailleur, l'analphabétisme, le non-respect des textes qui réglementent les relations professionnelles sont les raisons qui expliquent la faible présence syndicale dans ce secteur.

²³ <https://www.unicef.org/benin/recits/le-travail-des-enfants> (2017; 2020)

²⁴ Comité d'Analyse et de Recherche Syndicale -CARES Benin, 2019)

Toutefois, il existe des syndicats de l'économie informelle qui sont pour la plupart suscités et soutenus par les confédérations et centrales syndicales. Les syndicats plus visibles dans cette économie se retrouvent dans le secteur des transports où on compte les conducteurs de taxi interurbains et conducteurs de taxi moto, les vulcanisateurs, les artisans (coiffeurs et coiffeuses, les couturiers, les garagistes professionnels...) et les agriculteurs. On y retrouve également les syndicats des vendeurs et vendeuses des marchés, les travailleurs domestiques, les maraichers etc. Malgré tout, ce secteur n'est pas resté à l'abri de la prolifération des syndicats opérant dans un même champ d'actions.

Le mouvement syndical est marqué par une grande fragmentation dans tous les secteurs que ce soit privé, public et même informel. Il évolue dans une tension sociale permanente et récurrente avec une propension exagérée à l'utilisation de la grève comme seul moyen de règlement des conflits sociaux. On note une capacité de négociation affaiblie et par conséquent un dialogue social contreproductif qui devient difficile avec la fragmentation poussée des organisations et la perte de confiance de part et d'autre ; une guerre de leadership entre organisations syndicales et une concurrence à outrance avec pour corollaire l'encouragement à la division des travailleurs dans les entreprises et services avec la création de plusieurs syndicats dans une même entreprise ; une absence de démocratie interne et d'alternance au sommet des organes dirigeants de nombre d'organisations syndicales ; une incapacité de la plupart des organisations à s'autofinancer. De même, une faible capacité de mobilisation des travailleurs lors des actions syndicales due fondamentalement à un taux réduit de syndicalisation et l'incapacité des dirigeants à prendre les décisions idoines ou à mettre en place des stratégies adéquates allant dans le sens de la mobilisation des travailleurs ; une recherche syndicale pratiquement inexistante et l'incapacité à proposer des alternatives aux grands défis que rencontrent les organisations syndicales en constituent d'autres faiblesses.²⁵

Les confédérations ont fait du lobbying pour l'amélioration du dialogue social. En 2021, plusieurs instances de dialogue sociale ont été fusionnées avec la création du Cadre National de Dialogue Social (CNDS) et l'installation de ses structures décentralisées, qui a été dissout par le gouvernement en Janvier 2022 de manière unilatérale.

5 Analyses de la contribution des cas sélectionnés à la promotion du travail décent

5.0 Analyse de l'intégration du travail décent dans les interventions des trois cas étudiés

Les documents de projets des trois cas étudiés ne contiennent pas de théorie de changement relative au travail décent ni des objectifs spécifiques ou résultats axés sur le travail décent. Certaines préoccupations et objectifs pouvant contribuer au travail décent comme l'amélioration des revenus et des conditions de travail sont abordés sans forcément prendre en compte les critères relatifs au travail décent.

On peut ainsi noter que l'objectif global du programme DEFIA d'Enabel est formulé comme suit « *Contribuer à la création d'emplois décents et durables, à l'augmentation des revenus des acteurs*

²⁵ FocusUP. (2022) Rapport final d'évaluation OS2 en Afrique de l'Ouest de WSM, Cas du Bénin

économiques et des ménages et à l'amélioration des équilibres macro-économiques du Bénin » Concernant le programme sécurité alimentaire et économique de Louvain Coopération le résultat 3 indique que « *les revenus et le bien-être des bénéficiaires du projet sont améliorés* ». L'accompagnement du GEL Sud par TDC ne faisait pas référence explicitement au travail décent, mais des éléments tels que les relations entre employeurs et employés ont été intégrés dans les services de GEL Sud et dans sa propre culture d'entreprise à la suite des sessions de coaching.

À mi-parcours de la mise en œuvre de l'intervention DEFIA, l'équipe d'Enabel a constaté que, malgré l'objectif général de la création d'emplois décent, le thème n'était pas concrétisé et qu'il n'y avait pas d'actions ciblées dans le projet pour promouvoir le travail décent. La décision a été d'intégrer des actions spécifiques dans l'intervention. Une convention de subside a été octroyé avec WSM (We Social Movements) en 2022 pour la promotion de la protection sociale et les droits du travail. Un point focal genre a été ajouté à l'équipe DEFIA. .

Pour le programme manioc, bien que les préoccupations soient prises en compte à un niveau résultat, donc avec programmation d'actions devant y conduire, le cap n'était pas mis sur le travail décent. Le chemin vers l'amélioration des revenus et du bien-être n'empruntait pas les critères décents.

Par rapport à la mise en œuvre des programmes, on note que contrairement à ce que laissent supposer les théories de changement, plusieurs actions et stratégies des trois cas étudiés, concourent implicitement à la promotion du travail décent, notamment sur les dimensions revenu, conditions de travail, sécurité et santé au travail et protection sociale. Le fait qu'il n'y ait pas de théorie de changement spécifique au travail décent fait que l'ensemble ou l'essentiel des critères d'appréciation de ces dimensions ne sont pas abordés dans la mise en œuvre, mais des résultats concrets partiels sont enregistrés.

Vu que le travail décent n'est pas le premier focus des programmes, la question de la durabilité des effets sur le travail décent n'est pas forcément traitée. Ainsi par exemple, GEL Sud, partenaire de mise en œuvre pour Enabel et Louvain Coopération, aborde dans son coaching au profit des entrepreneurs agricoles de manière durable, les questions de relations employeurs-employés avec des résultats intéressants en matière d'amélioration de la qualité de l'emploi, de valorisation sociale de l'employé, et d'amélioration des conditions de travail. Mais l'absence d'orientation formelle au travail décent limite la mise en œuvre d'un paquet cohérent et complet pouvant mieux contribuer durablement au travail décent dans toutes les deux chaînes de valeur étudiées.

On peut aussi noter que les cas étudiés font un suivi des résultats atteints au niveau de certains aspects du travail décent, surtout en ce qui concerne l'amélioration du revenu. Enabel a établi un système de suivi bien développé pour collecter les données pour les indicateurs d'une manière rigoureuse, par exemple à travers des enquêtes systématiques auprès des groupes cibles, y-inclus des études de référence. De plus, en 2021 Enabel a décidé de piloter un outil pour évaluer le travail décent, basé sur le Wage Indicator. Une enquête auprès de 13 clusters ananas partenaires a permis d'apprécier la situation de base en matière de travail décent avant la mise en œuvre de l'intervention de WSM sur la promotion de la protection sociale et des droits du travail.²⁶

Louvain Coopération a suivi les évolutions des indicateurs du programme (par exemple, chiffre d'affaires, quantités commercialisées de gari par ventes groupés) au niveau des coopératives de transformation de manioc sur base des cahiers d'exploitation introduit à travers le programme, et sur

²⁶ Enabel (Février 2023) Rapport du diagnostic de la situation des emplois dans les clusters appuyés par le programme DEFIA.

base d'une enquête auprès des 31 coopératives appuyés (39 membres interviewés) pendant l'évaluation finale.

GEL Sud mène des enquêtes régulières pour mesurer les revenus des entrepreneurs appuyés, à travers des échantillonnages. Des données pour quelques entrepreneurs de transformation de manioc (programme LC) et entrepreneurs ananas (DEFIA) sont incluses dans les données globales de GEL Sud.

5.1 Sécurité de revenu

Les trois cas analysés mettent un focus sur l'amélioration des revenus de leurs bénéficiaires.²⁷ Les stratégies mises en œuvre, les résultats obtenus ainsi que les leviers et obstacles sont présentés dans le tableau ci-après.

Tableau 1 : Résumé des leviers et obstacles pour promouvoir la sécurité de revenu dans les deux cas étudiés

	DEFIA ENABEL	PSAE LOUVAIN COOPERATION
Stratégies	<p><i>Producteurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Appui conseil agricole • Appui conseil gestion • COPSA – coopérative prestation de service • Accès à intrants, engrais • Accès au crédit : produits adaptés et fonds de garantie • Cluster – contractualisation – accès au marché - Dialogue • Global Gap – accès au marché UE • Subvention des équipements, installations <p><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cluster – contractualisation – accès au matière primaire • Accès au crédit • Subvention des équipements, installations, infrastructures • Appui conseil gestion • Accès aux foires • Accès aux marchés sous-régional et UE 	<ul style="list-style-type: none"> • Appui conseil techniques agricoles • Appui conseil gestion • Appui à la création, gouvernance et registration des coopératives des transformateurs de manioc • Appui à la structuration, gouvernance et gestion de l'UCTM • Faciliter l'accès aux marchés de l'UCTM • Promotion des contrats entre producteurs, coopératives et commerçants • Faciliter l'accès au crédit • Don des équipements pour la transformation du manioc comme la presseuse, le moulin (coops), moto et tricycles pour l'UCTM • Faciliter l'accès aux foires pour l'UCTM
Résultats	<p><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Respect des itinéraires techniques • Diminution de frais de production • Extension des plantations • Volume de production augmenté • Marché plus sécurisé – volume d'achat augmenté • Moins de perte poste-récolte • Revenu augmenté pour les gros producteurs • Revenu reste faible pour les petits producteurs (moins de 2 ha), égale ou en dessous du SMIC • Pas d'augmentation appréciable de revenu pour les aides/ouvriers sur les plantations (sauf dans les contrats de prestation avec DEFIA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Volume de produits transformés augmenté • Diversification des produits transformés • Revenu augmenté, mais le revenu reste faible pour la plupart des coopératives, revenu très faible et en dessous du SMIC (ex. estimation de 8000 CFA/personne/mois) • Peu d'évidence du succès volet crédit <p style="text-align: center;"><i>UCTM</i></p>

²⁷ Les résultats des interventions de GEL Sud sont intégrés dans les analyses des programmes DEFIA et Louvain Coopération, vue que GEL Sud Benin est partenaire de mise en œuvre.

	DEFIA ENABEL	PSAE LOUVAIN COOPERATION
	<p><i>Transformateurs, commerçants – exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mécanisation du processus de transformation • Augmentation du volume transformé, vendu et exporté • Augmentation des revenus 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible gouvernance de l'UCTM • Contrat avec Ouidah Pain pas respecté par les deux parties (problèmes avec transport et moulin Ouidah Pain, seulement 2 coopératives arrivent à produire les cossettes de bonne qualité)
Leviers	<p><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Combinaison de l'amélioration de la production, la diminution des charges, l'accès au marché plus sécurisé à travers les clusters et les contrats • Certification pour le marché UE (Global Gap) -meilleur prix • Subvention et accès au crédit <p><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Combinaison de plus de mécanisation de la transformation, de l'accès au produit primaire à travers les clusters et contrats • Certification, L'accès au marché sous-régional et UE 	<ul style="list-style-type: none"> • Combinaison des stratégies : appui conseil technique, gestion, structuration, accès au crédit, accès au marché, mécanisation • Surtout combinaison mécanisation et contrats avec des acheteurs • Choix de la chaîne de valeur : manioc est une culture qui est disponible pendant toute l'année
Obstacles	<p><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Performances variées des prestataires de services et peu de synergie entre les actions des différents prestataires de services • Contrepartie pour les subventions trop élevées pour les petits producteurs • Augmentation du coût des engrais (guerre Ukraine) • Pas suffisamment de main d'œuvre • Cluster – contrat pas toujours respecté – dialogue déséquilibré au détriment des producteurs • Accès au crédit – expériences variés ; IMF n'offrent pas toujours les produits de crédit adaptés • Vente à la quarantaine et non au kilogramme aux commerçants • Soutien insuffisant de l'Etat à la filière Ananas (pas de subvention directe, pas d'importation d'engrais adaptés, etc.) • Faible partage des risques de la filière (l'essentiel des risques de la filière reposent sur les producteurs ; risques climatiques, risques de mévente des transformateurs ou de non fonctionnement d'équipement répercutés sur les producteurs, risque de refus de produits à exporter, répercutés sur les producteurs etc.) <p><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cluster – contrat pas toujours respecté par les producteurs • Accès au marché UE limité (marché niche, peu accès aux emballages adaptés, faible capacité de fournir de gros volumes) • Marché sous régional soumis de façon imprévisible à des interdictions d'importation ou d'exportation des Etats 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de synergie entre les différentes stratégies • Contrats pas toujours respectés • Manque de mécanisation • Accès au crédit : procédures lentes • Forte concurrence : l'offre du manioc dépasse la demande • Marché sous régional soumis de façon imprévisible à des interdictions d'importation ou d'exportation des Etats

	DEFIA ENABEL	PSAE LOUVAIN COOPERATION
	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de refus des produits exportés vers l'UE (non-conformité aux exigences, difficultés ou retard dans le transport) • Soutien insuffisant de l'Etat à l'exportation des produits de la filière Ananas (pas de subvention directe, pas de politique de soutien à l'exportation, etc.) • Consommation locale limitée des jus de fruit (difficulté de changement de comportement, concurrence des produits importés, insuffisance de promotion des produits locaux) 	

Il n'existe pas de données fiables et triangulées sur les revenus des bénéficiaires de Enabel et Louvain Coopération. Sur la base des données de suivi et d'évaluation de l'intervention DEFIA et des focus groupes menés pendant l'évaluation, nous pouvons conclure que pour l'intervention DEFIA, la comparaison des données de revenus entre le début des programmes et décembre 2022 montre une augmentation du revenu moyen net dépassant les cibles prévues, au niveau des différents acteurs des différents maillons de la chaîne de valeur ananas, qu'il s'agisse des producteurs, des transformateurs, ou des commerçants²⁸. Selon le rapport de résultats 2022 de DEFIA (page 15) « des services de conseil agricole et la facilitation de l'accès à des intrants de qualité (rejets, engrais, films polyéthylène) ont permis non seulement d'améliorer le rendement (qui est passé de 55 tonnes/ha en 2019 à 63 tonnes/ha en 2022 pour le pain de sucre et de 65 tonnes/ha en 2019 à 72 tonnes/ha en 2022 pour la cayenne lisse), mais aussi la qualité de la production. Ce qui a induit une réduction des coûts de production et par conséquent une amélioration des revenus qui se sont accrus de 89% pour la production conventionnelle, 39% production bio et 15% pour la production export de 2019 à 2022. » Seuls les exportateurs n'ont pas connu une amélioration du revenu moyen comme ciblé dans la période. Selon le rapport DEFIA précité, les exportateurs ont des difficultés à s'engager dans la vente CAF²⁹ et il y a le non renouvellement à temps de la certification Global Gap par certains exportateurs. Il faut noter que les données sont des moyennes, qui ne reflètent pas la répartition au sein de chaque groupe.

Tableau 2 : Revenu moyens nets (recettes totales moins coûts de production fixes et variables) des agriculteurs venant des activités de production, transformation ou commercialisation d'ananas (DEFIA).³⁰

Groupe cible	Valeur de base 2019	Valeur atteinte 2022	facteurs
Production (FCFA/HA)			
Producteur	1.040.803	1.197.000	Augmentation des rendements et des économies, meilleure gestion de l'exploitation Hausse du prix en 2022
Producteur BIO	2.280.803	2.623.000	Coûts de production réduits de la non-utilisation d'intrant chimique
Producteur exportateur	1.882.778	2.165.000	Contrats à un prix relativement stable et rémunérateur

²⁸ Basé sur des données recollectés auprès les groupes cibles pendant la mise en œuvre de l'intervention DEFIA: les techniciens et les conseillers engagés par Enabel appliquent des outils pour calculer le revenus net des producteurs et transformateurs impliqués ; en plus, des enquêtes sont menées auprès les exportateurs.

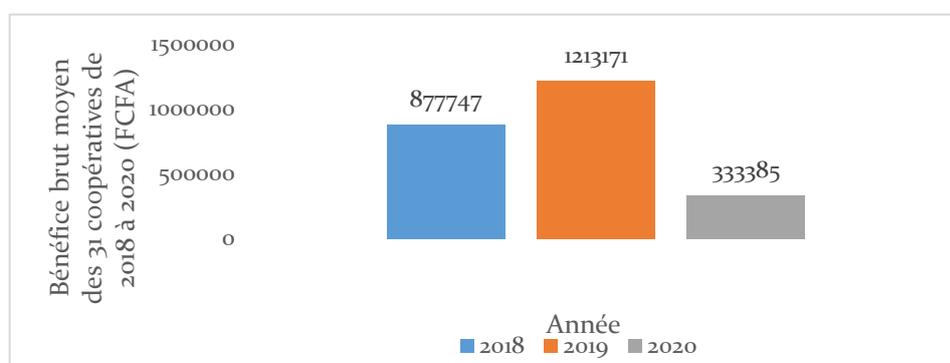
²⁹ Dans une vente dite CAF (coût, assurance, fret) le vendeur s'oblige à conclure le contrat de transport et à mettre la marchandise à bord ainsi qu'à l'assurer contre les risques de ce transport

³⁰ MAEP-Enabel (2023) Rapport de résultats 2022. Développement de l'Entrepreneuriat dans les Filières Agricoles DEFIA.

Transformation (FCFA/tonne matière primaire)			
Transformateur artisanal	15.727	18.000	La mise en place des équipements performants et les outils de gestion, augmentation des rendements, réduction des coûts de transformation
Transformateur industriel	29.430	34.000	
Transformateur semi-industriel	95.974	110.000	
Transformateur industriel BIO	354.176	407.000	
Commercialisation (FCFA/tonne)			
Collecteur/grossiste	11.894	13.000	Appuis en équipement de transport et de conditionnement, réduction des coûts d'exploitation
Détaillant	7.308	8.000	
Exportateur Union Européenne	194.500	214.000	Exportation encore limitée, tous les producteurs n'ont pas encore la certification Global gap et les exportateurs ont des difficultés de s'engager dans la vente

Au niveau de Louvain Coopération (dont la cible principale sont les transformateurs du manioc), l'évaluation finale du programme en mars 2022, a constaté que les indicateurs sont largement atteints. Il n'existe pas d'indicateurs sur le revenu, mais plutôt des indicateurs indirects, ayant une influence sur les revenus des groupes cibles, comme l'évolution des quantités commercialisées de gari, et l'évolution du bénéfice brut moyen des coopératives de transformation de manioc. Les données relatives au revenu des coopératives pour chaque membre ne sont pas collectées systématiquement. Les focus groupes ont mis en évidence que les revenus des coopératives de transformation de manioc ne sont pas très élevés. Au niveau de certaines coopératives, la moitié du revenu net va à la caisse de solidarité, l'autre moitié est répartie entre les membres.

Figure 2: Evolution du bénéfice brut moyen des 31 coopératives de transformation de manioc de 2017 à 2020.³¹



Louvain Coopération a ajouté aussi la dimension bien-être. Les données en 2022 montrent ainsi que la perception du bien-être des bénéficiaires du programme LC a suffisamment évolué en passant de 28% au démarrage du programme en 2017 à 69% en 2021. Cela est lié aux quatre facteurs prioritaires de bien-être sur lesquels le projet a le plus eu d'impact chez les bénéficiaires selon leurs déclarations. Il s'agit notamment des facteurs comme : « Être en bonne santé, soit 95,37% » ; « Avoir une bonne situation financière personnelle, soit 79,90% » ; « Pouvoir se soigner en cas de maladie, soit 54,33% » et « Bien se nourrir, soit 47,84% ».

³¹ Cosinus Conseils (Mars 2022) Evaluation finale du projet sécurité alimentaire et économique 2017-2021 au Bénin.

La situation des producteurs

Selon les acteurs rencontrés, les programmes ont induit une amélioration des revenus. **Pour les producteurs d'ananas**, l'amélioration des revenus est le résultat de l'effet combiné, de l'amélioration des rendements, de la maîtrise des coûts de production, de l'accès au crédit et subvention ainsi que de l'accès au marché plus sécurisé. Au cours des entretiens et groupes focus de la mission, les membres des coopératives de producteurs d'ananas ont insisté sur le fait que la filière était mourante et c'est le programme DEFIA qui a donné une nouvelle vie à la filière en appuyant de façon holistique le règlement des difficultés au niveau des différents maillons.

Les activités contribuant à l'amélioration des revenus du programme DEFIA ont concerné (i) le renforcement des compétences des producteurs notamment sur les itinéraires techniques, (ii) la mise à disposition d'intrants de qualité comme la disponibilité d'engrais, et de rejets de qualité, (iii) l'organisation et la mise à disposition de main d'œuvre, (iv) le renforcement de la maîtrise des coûts de production. Ainsi, les compétences acquises ont permis une utilisation optimale de l'engrais au niveau des producteurs d'ananas, tandis que l'utilisation des films plastiques bio dégradables dans les champs d'ananas a limité le nombre de sarclage, ce qui engendre une diminution des frais de production. En ce qui concerne les **producteurs de manioc**, Louvain Coopération également œuvrait auprès de certains producteurs pour la disponibilité du manioc grâce à l'utilisation de boutures améliorées.

Une autre stratégie des programmes, pour Enabel et Louvain Coopération, a été d'assurer un marché stable aux producteurs. DEFIA a promu les clusters et les contrats entre producteurs et transformateurs, alors que Louvain Coopération a promu les contrats, plutôt verbaux entre producteurs et transformateurs de manioc.

Les deux programmes ont facilité l'accès aux crédits et DEFIA a également facilité l'accès aux subventions. En effet, pour mettre en œuvre tout le dispositif ci-dessus évoqué, les producteurs d'ananas ont bénéficié de subventions des opérations de dessouchage, de labour, d'achat et plantation des rejets d'ananas, d'équipement, de la part de DEFIA et certains ont eu recours au crédit soit pour payer leur contrepartie des subventions soit pour assurer les charges d'exploitation. Les données d'Enabel montrent que le volume de financement octroyé aux producteurs d'ananas a monté de 143 millions FCFA en 2019 (218.000 EUR) à 192 millions FCFA (293.000 EUR) en 2022.

Il convient de remarquer que si la plupart des cibles de l'intervention DEFIA ont pu profiter à des degrés divers des différents types d'action, les petits producteurs ont cependant eu du mal à profiter de l'accès aux crédits et subventions. Les petits producteurs rencontrés ont signalé que les contreparties (40 à 60% du coût, à l'exception des femmes qui payent 5%) pour avoir accès aux subventions de DEFIA n'étaient pas à leur portée et dépassaient leurs capacités. De la même façon, les dispositions prises et les ententes avec les institutions de microfinances pour réduire les exigences, et faciliter l'accès au crédit n'ont pas pris en compte la situation réelle des petits producteurs. Ainsi, bien qu'ayant accès aux différentes activités du projet, l'absence d'accès au financement a conduit à une augmentation très limitée des revenus au niveau des petits producteurs. Il faut noter qu'ils n'étaient pas non plus la cible prioritaire du programme, même s'ils étaient les plus nombreux. L'intervention DEFIA a amélioré les revenus au niveau de sa cible prioritaire (les moyens et gros producteurs), d'où l'hypothèse qu'il est peut-être plus facile de promouvoir le travail décent (dimension revenu) au niveau des acteurs agricoles ayant dépassés un seuil minimum de pauvreté, et que d'autres actions spécifiques sont nécessaires pour influencer sur le revenu des petits exploitants agricoles.

Un autre acteur important au niveau de la production est l'ouvrier agricole. De façon générale, le secteur agricole est confronté à la pénurie de main d'œuvre mais la situation est beaucoup plus difficile au niveau de l'ananas qui exige beaucoup plus de travaux préparatoires et d'entretien des champs, que le manioc. Pour pallier cette pénurie, DEFIA a organisé des ouvriers en coopérative de prestation de services agricoles (COPSA) tout en les formant et en les équipant. Lorsque ces COPSA travaillent pour des prestataires de DEFIA et pour certains moyens et grands producteurs, les revenus de ses ouvriers sont légèrement améliorés, mais lorsqu'ils travaillent pour la grande masse des petits producteurs le revenu reste faible. Les COPSA enregistrent de ce fait, des défections ou démissions de membres qui préfèrent conduire les « taxi moto ».

Les transformateurs

En ce qui concerne les transformateurs, les deux programmes ont permis l'amélioration des revenus des acteurs à des degrés différents. Au niveau de DEFIA on note deux acteurs principaux : les employés des unités de transformation et les propriétaires/employeurs des unités de transformation. Au niveau de Louvain Coopération on note surtout les membres des coopératives de transformation de manioc, qui recourent très peu et ponctuellement à des ouvriers.

Il ressort des entretiens avec les employés (filiale ananas) qu'il y a une légère amélioration des revenus mais la plupart des revenus sont en dessous du nouveau SMIG de 52.000 F CFA (79 EUR) fixé par le gouvernement en décembre 2022. Si le revenu de ces employés n'est pas une préoccupation spéciale du programme, on note cependant que les mesures mises en place, en termes de certification ou formalisation des entreprises, ont permis à certains employés d'être déclarés avec contrat enregistré, et dès lors de recevoir un salaire au moins égal au SMIG. Au niveau des unités de transformation artisanales ou semi-industrielles, la plupart des employés ne sont pas encore déclarés. Une étude réalisée par DEFIA en 2021 au niveau de 13 clusters, (avec l'aide de l'outil Decent Work Check) montre que 50% des employés avaient un salaire inférieur au SMIG qui s'élevait à 40.000 F CFA (61 EUR). Toutefois, la même étude relevait que 100% ont déclaré recevoir régulièrement leur salaire.

Quant aux propriétaires des unités de transformation d'ananas, les revenus ont substantiellement augmenté et les cibles des indicateurs ont été dépassées (voir tableau 1). Cette augmentation est le résultat de la combinaison de la mécanisation du processus de transformation, de la sécurisation du marché d'approvisionnement en ananas, de l'accès aux subventions et aux crédits. Les propriétaires ont bénéficié d'une subvention de DEFIA pour les infrastructures et l'équipement. La contractualisation entre producteurs et transformateurs au sein des clusters assure une meilleure disponibilité de l'ananas, ce qui permet une meilleure utilisation de la capacité de production des installations. Ainsi, les volumes transformés et vendus des transformateurs bénéficiant de l'intervention ont augmenté engendrant une augmentation des revenus. L'accès au crédit a facilité l'accès aux subventions pour plusieurs propriétaires. Pour le directeur de la caisse locale de crédit agricole mutuel (CLCAM d'Allada), l'intervention DEFIA, en résorbant de façon holistique les difficultés au niveau des différents maillons de la chaîne de valeur, a considérablement réduit les risques rendant plus facile l'octroi de crédit.

En ce qui concerne les membres des coopératives de transformation du manioc, on note aussi une amélioration du revenu des membres des coopératives, mais l'augmentation reste très faible selon les personnes rencontrés (4 coopératives de manioc visitées). Les coopératives ont bénéficié d'équipements et d'infrastructures pour améliorer et faciliter le processus de transformation et les renforcements de capacités ont permis la diversification des produits transformés. Elles ont également bénéficié de formation en alphabétisation et en gestion, ce qui permet une meilleure maîtrise des coûts. Deux facteurs bloquent encore l'amélioration des revenus. L'accès au marché sécurisé et des capacités limitées de transformation. GEL Sud ajoute une troisième facteur socio-culturelle (pour les gens du

Mono): l'attitude attentiste et le manque d'esprit de travail en équipe (beaucoup de dislocation des coopératives). Selon des études de marchés de Gel Sud, il existe des marchés pour le manioc transformé mais les coopératives n'ont jamais pu satisfaire les demandes.

En effet, l'union des coopératives de transformation du manioc du Mono (UCTM) qui est supposée assurer la vente groupée des produits transformés n'y parvient pas. Non seulement la production des coopératives est supérieure à la capacité d'écoulement des produits de l'UCTM, mais aussi l'UCTM n'arrive pas/plus à préfinancer les coopératives, obligeant celles-ci à vendre la majeure partie de leur production sur le marché local non structuré. Par ailleurs une étape essentielle du processus de transformation, l'épluchage, est encore rudimentaire et consomme beaucoup de temps.

Les commerçants et exportateurs

Par rapport aux commerçants d'ananas, les revenus ont aussi augmenté aussi bien chez les grossistes que chez les détaillants. Selon le rapport de résultats 2022 de DEFIA les appuis en équipements de transport et de conditionnement ont réduit les pertes de fruits enregistrées et favorisé l'amélioration des revenus.

Le revenu moyen net pour les exportateurs n'a pas encore beaucoup augmenté, selon le rapport 2022 (voir tableau 1). Les exportateurs d'ananas ont eu des difficultés à s'engager dans la vente. Il faut noter que plusieurs activités ont connu un retard et que des résultats devraient en principe se manifester au cours de 2023. Le projet a facilité l'accès aux crédits adaptés, à des expertises techniques, aux certificats et agréments et au marketing en vue de renforcer la compétitivité des entreprises. L'accès aux financements supplémentaires a également été facilité pour des investissements dans l'infrastructure et équipement de collecte, de transport et de conditionnement pour améliorer le processus de tri et réduire les pertes post-récoltes. L'intervention a renforcé l'accès aux marchés, stimulé des relations d'affaires (par exemple à travers des voyages d'affaires et visites aux bourses agricoles) et a facilité la contractualisation (dans la sous-région et avec l'UE³²). L'appui aux exportateurs a été complété avec l'accompagnement aux producteurs et transformateurs pour obtenir des agréments et certifications nécessaires (Global Gap, HACCP). Le groupe des exportateurs touché par le projet est assez restreint (les chiffres précis relatifs à leur nombre ne sont pas disponibles), ainsi que les producteurs et transformateurs orientés vers l'exportation (une soixantaine producteurs, et quelque quatre-vingt entreprises). Mais il apparaît clairement que les revenus des producteurs et transformateurs exportateurs et les exportateurs ont augmenté d'une manière significative grâce au prix plus élevé par tonne de matière primaire.

Pour les membres des coopératives de transformation de manioc partenaires de Louvain Coopération, la demande constante des commerçants témoigne de ce qu'ils arrivent à écouler les produits achetés avec des marges de bénéfices plus intéressantes que les transformatrices. Certes, des contraintes existent en termes d'exportations et les volumes demandés restent modestes, mais les débouchés ne manquent pas.

³² Par exemple : pour permettre de rendre visible les ananas du Bénin et ses produits dérivés plusieurs exportateurs et transformateurs ont pu participer aux différents événements au niveau national (Salon AgriFinance, Foires itinérantes Wangnigni des ATD, Foire de la Journée internationale de la femme) et international (Foire Fruit logistica 2022)

5.2 Sécurité d'emploi

Les deux programmes (DEFIA, LC) ont contribué à la sécurisation des emplois des employés et des employeurs.

Tableau 3 : Résumé des leviers et obstacles pour promouvoir la sécurité d'emploi dans les deux cas étudiés

	DEFIA ENABEL	PSAE LOUVAIN COOPERATION
Stratégies	<p align="center"><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès au crédit – produits de crédit adaptés • Cluster – contractualisation • Subvention des investissements et d'équipements • COPSA, renforcement de capacité, professionnalisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation des coopératives • Don d'équipements • Contrat avec UCTM (cossettes) • Promotion des contrats avec des acheteurs
	<p align="center"><i>Employés - transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Appui conseil gestion – promotion des contrats écrits • Cluster – contractualisation 	
Résultats	<p align="center"><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Investissements dans les parcelles de production • Marché plus sécurisé • 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès au crédit reste difficile • Max. 6 coopératives arrivent à vendre les cossettes à l'UCTM
	<p align="center"><i>Employés - transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats signés mais pas enregistrés • Certains employés n'ont pas de contrat signé • Contrats signés (pas claires dans quelle mesure alignée aux lois de travail) 	
Leviers	<p align="center"><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats avec des transformateurs et commerçants qui sécurisent le découlement des produits 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation des coopératives • Faciliter l'accès aux marchés
	<p align="center"><i>Employés - transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des employeurs • Sensibilisation des employés • Certification des entreprises de transformation 	
Obstacles	<p align="center"><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reste difficile d'accéder le crédit ou produits de crédits adaptés pas connu, ou pas offert par les IMF • Contrats pas toujours respectés • Marché imprévisible, très fluctuant • Propension de l'Etat à exproprier les terres 	<ul style="list-style-type: none"> • Marché peu structuré
	<p align="center"><i>Employés - transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manque de volonté et/ou faible revenu ne permettant pas l'enregistrement des contrats des employés et leur affiliation à la CNSS • Ignorance des textes de loi par les employeurs et les employés • Textes de loi facilitant le licenciement de l'employé) 	

Au niveau de l'ananas, **les employés** sont les ouvriers occasionnels utilisés par les producteurs et les employés occasionnels et permanents utilisés par les transformateurs. Grâce au programme DEFIA, certains ouvriers agricoles dans l'ananas ont pu se regrouper pour créer des coopératives de prestation de services agricoles (COPSA). Ces coopératives sont appuyées en matériels, et équipements et sont formées. Les ouvriers agricoles de ces coopératives sont encouragés à travailler sur la base de contrats de travail et reçoivent parfois des contrats des prestataires de DEFIA (par exemple dans le cadre de l'appui spécifique aux femmes, ils interviennent dans le dessouchage, et le laboure des parcelles de terre mise à la disposition des femmes par les collectivités locales). Cela contribue à professionnaliser le travail, ce qui sécurise l'emploi des membres. Au niveau des employés des unités de transformation, le développement des activités induit par les équipements reçus sécurise aussi leur emploi par la stabilisation et la professionnalisation. Les employés des unités de transformation de l'ananas reçoivent des formations mais selon les employés rencontrés, il est facile de former un nouvel employé. La stabilité de leur emploi réside beaucoup plus dans le besoin de l'employeur de disposer d'employés, honnêtes, intègres et sérieux. Par ailleurs, la formalisation des entreprises de transformation et leur certification promues par DEFIA, obligent les propriétaires des unités de transformation à respecter certaines normes du droit du travail comme la contractualisation, et les modalités de licenciement. Toutefois très peu d'employés disposent d'un contrat écrit. Les transformateurs sont en train de passer de l'informel au formel à petit pas (surtout le groupe des transformateurs artisanaux et semi-industriels). Selon l'évaluation de DEFIA avec l'outil « Decent Work Check » seulement 20% ont déclaré « *On m'a remis un énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail* » et 27% « *Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente* ». Des constats qui ont été confirmés par l'enquête effectuée pendant les groupes focus.

Quant aux **travailleurs indépendants** producteurs d'ananas, et aux propriétaires d'unités de transformation, la filière courrait le risque de disparition quand est intervenu le programme DEFIA. C'est dire que le programme a permis la sauvegarde de leurs activités et a même induit une augmentation des surfaces cultivées (767 hectares de nouvelles plantations d'ananas subventionnés) et des quantités produites (450.000 tonnes d'ananas produit en 2022 contre 380.000 tonnes en 2021).³³ Les perspectives semblent bonnes en raison des compétences acquises, des possibilités d'accès au crédit et de l'existence de marché, toutes choses qui autorisent et encouragent le développement des activités et donc de l'emploi. Tous les acteurs rencontrés prévoient de poursuivre leurs activités dans le domaine, à moyen et à long terme. Pour les ouvriers agricoles, pour les transformateurs mais aussi pour les employés des transformateurs, l'amélioration de la disponibilité de l'ananas réduit les périodes de chômage technique sans rémunération.

La situation est un peu plus difficile au niveau des **membres des coopératives de transformation du manioc**. Gel Sud fait référence à l'attitude attentiste de plusieurs coopératives, qui n'arrivent pas à produire suffisamment pour satisfaire les contrat signés et verbaux et au manque de l'esprit de travail en équipe. Ce qui a été confirmé par le gestionnaire de l'UCTM, disant que seulement 2 à 6 coopératives sur 31 arrivent à produire la quantité et qualité de cossette de manioc pour satisfaire le contrat de vente de cossettes de manioc avec l'entreprise de fabrication de pain, Ouidah Pain, qui mélange la farine de cossette de manioc avec la farine de blé pour la fabrication de son pain.

Les constatations sur le terrain confirme la faible compétence des transformateurs de manioc pour satisfaire les demandes du marché, comme décrit dans le Contexte : beaucoup d'opportunités de marchés existent pour les produits dérivés du manioc, mais l'approvisionnement de ces marchés exige

³³ Cathala, et al. (2021) Rapport de la revue de portefeuille à mi-parcours. Programme Enabel 2019-2023 Benin.

certaines normes du produit et la régularité dans l’approvisionnement pour maintenir la clientèle. Ces deux critères de marché sécurisé font généralement défaut au niveau des fournisseurs béninois.

5.3 Sécurité du marché d’emploi

De façon générale, il n’y a pas de difficultés particulières sur le marché de l’emploi, pour les producteurs d’ananas ou les transformateurs de manioc (auto-emploi), partenaires des deux interventions étudiées. Leurs activités sont diversifiées dans le domaine agricole et les producteurs d’ananas ou les transformateurs de manioc se planifient en fonction des périodes propices à chacune des activités. Il y a une possibilité de mobilité entre les activités ce qui réduit les risques de chômage ou de sous-emploi. Au niveau de l’ananas, la période sèche de décembre à mars, est une période de baisse d’activité. Toutefois, les possibilités de planification introduites grâce aux renforcements de capacité de l’intervention DEFIA permettent à certains producteurs de planifier les activités de production sur toute l’année et ainsi de rendre disponible l’ananas pendant la saison sèche. C’est d’ailleurs une période où l’ananas coûte plus cher. Les producteurs les mieux organisés et les plus nantis en profitent.

Tableau 4 : Résumé des leviers et obstacles pour promouvoir la sécurité du marché d’emploi dans les deux cas étudiés

	DEFIA ENABEL	PSAE LOUVAIN COOPERATION
Stratégies	<i>Producteurs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation professionnelle • Alphabétisation • Formalisation des coopératives • Explorer l’accès aux marchés sous-régional
	<ul style="list-style-type: none"> • Création ou renforcement des COPSA • COPSA intégré dans le cluster • Formation professionnelle 	
Résultats	<i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La transformation de manioc comme activité permanente
	<ul style="list-style-type: none"> • Cluster – contractation • Accès aux foires • Accès aux marchés sous-régional et UE 	
Leviers	<i>Producteurs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Manioc qui est culture permanente
	<ul style="list-style-type: none"> • Professionnalisation 	
Obstacles	<i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Peu d’alternatives d’emploi
	<ul style="list-style-type: none"> • Les clusters et contrats qui garantissent d’avoir du travail • L’accès au marché sous-régional et UE 	
Obstacles	<i>Producteurs</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Peu d’alternatives pour la production d’ananas 	
Obstacles	<i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de quelques emplois à cause de la mécanisation • <2% exportation vers l’UE 	

Pour les ouvriers agricoles dans l'ananas, le marché d'emploi dans l'ananas est assez sécurisé même si la rémunération n'est pas satisfaisante, en raison de l'insuffisance de main d'œuvre, de la dureté et de la spécificité du travail. Les renforcements de capacité et les équipements mis à disposition par DEFIA positionnent encore mieux les COPSA sur ce marché d'emploi.

Pour les employés des unités de transformation, le marché d'emploi n'est pas très vaste et la mobilité n'est pas facile. Il n'est pas facile ou évident de trouver un autre emploi similaire si on perd son emploi actuel, selon la plupart des employés rencontrés.

Pour les employeurs propriétaires des unités de production, le marché du jus d'ananas existe avec des potentialités de développement et de diversification du marché.

5.4 La protection sociale

En matière de protection sociale, la majorité des bénéficiaires des deux programmes³⁴ ne bénéficie actuellement d'aucun service d'assurance maladie, ou de pension de retraite. Comme décrit dans le Contexte (chapitre 4), le système public d'assurance maladie est encore faible en ce qui concerne l'accès des entrepreneurs informels et producteurs agricoles. Toutefois, les deux programmes ont intégré la promotion des mutuelles de santé en vue de l'assurance maladie au profit de leurs bénéficiaires. La promotion des mutuelles de santé est intégrée dans le programme DGD, volet santé, de Louvain Coopération. L'intervention DEFIA a intégré ce volet après l'évaluation à mi-parcours et a confié l'exécution de ce volet à WSM (avec son partenaire de mise en œuvre APROSOC) en 2021 (démarrage de l'exécution à partir de mars 2022 dans cinq communes dans la zone d'intervention de l'intervention DEFIA).

Tableau 5 : Résumé des leviers et obstacles pour promouvoir la protection sociale dans les deux cas étudiés

	DEFIA ENABEL	PSAE LOUVAIN COOPERATION
Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'une mutuelle de santé • Formalisation des contrats pour les employés • Appui au COPSA 	<ul style="list-style-type: none"> • Structuration des coopératives (avec une caisse d'entraide) • Création et renforcement des mutuelles de santé (des mutuelles et des unions des mutuelles)
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> • Processus de sensibilisation et d'adhésion aux mutuelles en cours • Contrats signés (pas claires dans quelle mesure alignée aux lois de travail – données variées), pas toujours enregistrés • COPSA compte d'une caisse de maladie/solidarité • Accès aux soins de maladie (dans le futur) • Les contrats quand respectés et enregistrés, contribution à la CNSS (effet surtout pour la pension) 	<ul style="list-style-type: none"> • Caisse d'entraide fonctionnelle • Processus de sensibilisation et d'adhésion aux mutuelles en cours • Accès aux soins de maladie
Leviers	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de mutuelle de santé • Promotion de l'affiliation à la CNSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des revenus dont une partie est mis dans la caisse des coops • Promotion des mutuelles de santé
Obstacles	<ul style="list-style-type: none"> • Mauvaises expériences dans le passé avec des mutuelles • Manque de volonté et/ou faible revenu ne permettant pas l'enregistrement des contrats des employés et leur affiliation à la CNSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Mauvaises expériences dans le passé avec des mutuelles • Mauvaise performance du système de santé (ex. accueil des centres de santé qui refuse d'accepter les mutualistes)

³⁴ GEL Sud n'exécute pas des interventions de promotion de la protection sociale.

Les dynamiques sont enclenchées mais les adhésions n'ont pas encore atteint les niveaux requis pour lancer le démarrage des soins de santé. Il faut noter aussi que les bénéficiaires sont peu enthousiastes à adhérer aux mutuelles en raison d'expériences infructueuses passées, notamment (i) le mauvais accueil dans les centres de santé en raison des formalités administratives plus longues comparativement aux patients non adhérents, et (ii) la non prise en charge de certains soins que les adhérents ignoraient comme non inclus dans les services. Certains employeurs prennent en charge partiellement, de façon informelle et non codifiée les frais de soins en cas de maladie de leurs employés. Il peut s'agir de l'utilisation des produits de la boîte à pharmacie de l'entreprise pour les premiers soins élémentaires, ou de l'utilisation des fonds de l'entreprise pour payer totalement ou partiellement les soins d'un employé en cas de maladie. Comme le dirait un employeur, « cela dépend de la santé de la caisse ».

La mise en coopérative ou en association a permis aux coopérateurs de mettre en œuvre certaines pratiques de solidarité endogène comme la mise en place de fonds de solidarité pour venir en aide, le cas échéant, aux coopérateurs en grandes difficultés professionnelles, sanitaires ou familiales. Des tontines sont aussi développées par certaines coopératives pour octroyer des crédits sans conditions et à taux bas à ceux qui sont en petit besoin de financement.

Par ailleurs, la promotion de la formalisation et de la certification des entreprises (ananas) a permis de faire enregistrer certains employés à la caisse nationale de sécurité sociale ce qui peut assurer une pension de retraite aux concernés. Malheureusement, selon les enquêtés (DEFIA et de cette évaluation), c'est une faible proportion des employés qui en sont bénéficiaires pour le moment.

5.5 Les conditions de travail et sécurité et santé au travail

Les conditions de travail ont été très nettement améliorées au niveau des bénéficiaires des deux programmes. Au niveau de l'ananas, les différents maillons de la chaîne ont été impactés en l'occurrence, les producteurs, les ouvriers agricoles, les transformateurs, et les commerçants à travers des mécanismes de protection et de travail, et des infrastructures et équipements de transformation et de conditionnement. Il reste cependant à mécaniser le dessouchage, le labour et le sarclage pour créer les conditions optimales de travail dans la filière ananas. Au niveau du manioc, ce sont surtout les transformateurs (artisans) qui ont été impactés. La pénibilité du travail a été réduite grâce aux presseuses et aux moulins mis à disposition. Les transformatrices de manioc ont évoqué des accidents fréquents avec des blessures lors des opérations manuelles de presse du manioc. Ces accidents sont maintenant éliminés. Toutefois, l'épluchage reste encore manuel et fastidieux.

Tableau 6 : Résumé des leviers et obstacles pour promouvoir les conditions de travail et sécurité et santé au travail dans les deux cas étudiés

	DEFIA ENABEL	PSAE LOUVAIN COOPERATION
Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> • Formation SST (seulement producteurs Global Gap et les employés des transformateurs) • Subventions pour des investissements : sanitaires, infrastructures, mécanisation et équipements de protection, tricycles, films polyéthylènes 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation SST • Dons des équipements comme la presseuse et le moulin • Amélioration des infrastructures •
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance accrue de SST • Accès aux équipements de protection • Travail plus aisé et confortable (mécanisations, films polyéthylènes, infrastructures améliorées, transport pour de l'eau, des rejets) 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances accrues de SST • Travail plus aisé (presseuse et moulin, environnement plus propre et sain)
Leviers	<ul style="list-style-type: none"> • Certification Global Gap, HACCP avec des exigences en termes de SST (sanitaire, protection, etc.) • Subventions pour des investissements 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation en SST • Mécanisation du processus de transformation
Obstacles	<ul style="list-style-type: none"> • Effet limité aux producteurs Global Gap • Subventions pas accessibles pour les petites producteurs et favoritisme probable au niveau d'ATDA (sélection des bénéficiaires) • Producteurs : les conditions de travail restent lourdes et dangereuses 	<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de travail restent lourdes • Faible accès aux équipements de protection • Processus d'épluchage du le manioc pas mécanisé (beaucoup de main d'œuvre, beaucoup de temps) • Accéder au crédit reste difficile pour obtenir des financements d'investissement dans la mécanisation et le transport •

Des renforcements de capacité sur la sécurité et la santé au travail et l'accès aux subsides pour des investissements ont permis d'éliminer certains risques et de faire davantage preuve d'hygiène. Selon certains employés des unités de transformation de l'ananas rencontrés, la mécanisation du processus de transformation a permis de réduire de façon importante l'exposition à la chaleur et l'usage de la force physique pour extraire les jus. Les producteurs d'ananas destiné à l'export ont bénéficié des formations SST et des subsides pour mettre en place des infrastructures sanitaires appropriés, comme exigé par la certification Global G.A.P. . Toutefois, cela ne concerne qu'un petit groupe de producteurs (64 exploitations sur le total des 6000 bénéficiaires de l'intervention, y-inclus les transformateurs, commerçants et exportateurs). Les autres producteurs n'ont pas amélioré les infrastructures sanitaires et n'ont pas reçu de formations SST (focus groupe, et enquête propre de l'évaluation). Il n'y a pas de données sur la mesure dans laquelle les connaissances de SST ont été transmises au sein des coopératives.

Grâce aux enseignements de GEL Sud³⁵, les entrepreneurs agricoles formés ont pris des engagements et ont mis en œuvre des mesures comme : l'équipement de protection individuelle des travailleurs exposés (chaussures appropriées, foulards, cache-nez, gants, blouses, lunettes), la disponibilité sur le lieu de travail d'une boîte à pharmacie, la mise en place des enseignes de signalisation des dangers au niveau des équipements sensibles, et la sensibilisation des ouvriers aux règles d'hygiène de santé et

³⁵ Rapport final de GEL Sud

de sécurité au travail, la gestion rationnelle de l'eau et aux règles de bonne conduite, ainsi que le développement des plans de gestion environnementale et sociale de même que des plans de maintenance et d'entretien des unités et équipement.

5.6 Le traitement équitable

Il faut noter que la conception de DEFIA n'a pas tenu compte de la dimension du genre. À la suite de la révision de la théorie de changement à mi-parcours de la mise en œuvre de l'intervention (en 2021), des stratégies spécifiques ont été élaborées pour atteindre davantage de femmes et un point focal genre a été recruté pour compléter l'équipe DEFIA.

L'expérience de la collaboration entre l'université de Namur et DEFIA a permis de mettre en œuvre des mesures spécifiques de discrimination positive en faveur des femmes dans la filière ananas. 674 femmes qui n'auraient pas pu bénéficier des subventions et autres opportunités de l'intervention DEFIA, ont pu en jouir, grâce aux mesures spéciales comme la réduction à 5% (au lieu de 40%) de la contrepartie aux subventions, la mise à disposition temporaire de terres au profit des femmes par les communes grâce au plaidoyer du programme, l'adaptation du programme de formation aux femmes analphabètes, et l'appui à l'obtention de carte d'identité pour faciliter l'accès au crédit, à l'administration publique et aux opportunités éventuelles d'autres intervenants. DEFIA a également donné des subventions aux femmes à un pourcentage de 95% du montant total des opérations liées au dessouchage, labour, achat et plantation de rejet de qualité et pose de films de paillage biodégradable, pour réduire la demande de main d'œuvre souvent difficile à mobiliser par les femmes. Aussi des cycles de formation ont été organisés pour renforcer le leadership, le développement personnel et le niveau de professionnalisation des femmes, accompagné d'une approche de masculinité positive. Thématiques abordées avec des outils adaptés aux analphabètes (dessin, symbole, chanson, image, etc.) sont : se fixer des objectifs ; la route vers l'objectif (planification) ; surmonter les obstacles ; comptabilité pour analphabètes ; rechercher de l'information ; élaborer un plan d'action ; sensibilisation genre en présence des époux, etc... Au cours des formations les époux des bénéficiaires ont été impliqués et sensibilisés pour accompagner leurs femmes dans la réussite de ses projets. Toutes ces actions avec les femmes font l'objet d'une expérimentation avec l'université de Namur afin d'apprendre d'avantage et de tirer des leçons.

Les cibles de Louvain Coopération sont des coopératives à dominance féminine. Dans le Mono, les femmes sont majoritaires dans la transformation du manioc (maillon prioritaire de chaîne de valeur, soutenue par LC), tandis que les hommes sont majoritaires dans la production.

Tableau 7 : Résumé des leviers et obstacles pour promouvoir l'égalité de genre dans les deux cas étudiés

	DEFIA ENABEL	PSAE LOUVAIN COOPERATION
Stratégies	<p><i>Femmes productrices</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès à la terre • Développement des produits de crédit adaptés pour les femmes • Obtention de la carte d'identité • Subventions spéciales <p><i>Transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats pour les employés et contrat avec les producteurs et clients • 	<ul style="list-style-type: none"> • Alphabétisation des groupements des femmes
Résultats	<p><i>Productrices</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès à la terre et première campagne d'ananas <p><i>Transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats des employés signés qui fait respecter les heures de travail, le paiement, la description des tâches (sans discrimination) • Contrat avec les producteurs et clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacités en gestion de l'unité de transformation, meilleure compréhension des dépenses et revenus
Leviers	<p><i>Productrice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Combinaison de l'accès à la terre, carte d'identité, accès à crédit, accès au COPSA (mains d'œuvre), intégration dans le cluster stimule les femmes à s'investir dans l'ananas et d'accroître leur revenu <p><i>Transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats (sans discrimination) 	<ul style="list-style-type: none"> • Alphabétisation en combinaison avec l'appui conseil en gestion et entrepreneuriat
Obstacles	<p><i>Productrice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Femmes victime de discrimination (prix négocié, comportement des ouvriers, accès au crédit) et peut-être d'harcèlement sexuel • Cas de discrimination des jeunes et des vieux dans les coopératives <p><i>Transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats pas toujours respectés (dépendants des revenus, marché) • Peu de transparence par rapport à la décision de payer ou pas les indemnités obligées, et à qui 	<ul style="list-style-type: none"> • Voir case revenu – faible revenu • Discrimination des femmes (négocier prix avec les acheteurs, ouvriers)

En dehors des discriminations positives mises en œuvre par les deux programmes pour réduire les écarts négatifs défavorables aux femmes, les entretiens avec les acteurs (groupe femmes, groupes hommes et groupes mixtes) n'ont pas révélé de discriminations notoires liées au sexe, à la religion, à la politique, à l'origine ou aux physiques dans les deux filières ou au niveau des unités de production (voir enquête travail décent en annexe). Quelques femmes ont signalé des difficultés de mobilisation des ouvriers agricoles (souvent hommes) ou de négociation avec clients, fournisseurs ou prestataires, certains préférant travailler pour les hommes, d'autres n'hésitant pas à ne pas respecter les ententes et rendez-vous du fait de la considération du sexe féminin comme le sexe faible.

Le programme GEL Sud, subsidié par TDC, a visé le développement des outils et méthodes pour soutenir l'intégration genre dans la démarche de diagnostic et d'accompagnement entrepreneurial des bénéficiaires de GEL Sud. Au moment de la visite d'évaluation, cet outil était encore en phase de test. Toutefois, une attention au genre a été déjà intégrée dans les formations de GEL Sud. Selon le rapport final de GEL Sud, il est prévu que les promoteurs mettent en œuvre au minimum quatre mesures de prise en compte du genre au sein des micro-, petites et moyennes entreprises (MPME) : (i) respecter des règles de cohabitation harmonieuse avec les acteurs proches de son unité de production, (2) accorder un traitement salarial égal aux jeunes, et adultes à travail identique, (3) éviter le travail des enfants et (4) éviter des actes de Violence Basée sur le Genre.

L'évaluation « Decent Work Check » de DEFIA au niveau des 13 clusters d'ananas montre que plus de 95% des employés affirment que la rémunération est égale pour un travail égal ou similaire, que des mesures strictes sont prises contre le harcèlement sexuel et qu'il y a un traitement juste et sans discrimination en ce qui concerne les opportunités d'emploi. De même, le travail dangereux est interdit aux enfants de moins de 18 ans, et il n'y a pas de travail forcé ou asservi. Ces résultats ont été confirmés par l'enquête des évaluateurs.

5.7 Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les employés rencontrés dans les unités de transformation de l'ananas ont tous indiqué bénéficier d'au moins un jour de repos (généralement le dimanche) dans la semaine. Les heures de travail sont le plus souvent dans les normes autour de 8h par jour et 40h par semaine sauf quelques périodes de pic où l'activité est intense avec des heures supplémentaires qui ne sont généralement pas comptabilisées mais qui indirectement sont souvent récupérées pendant les périodes creuses.

Les travailleurs indépendants, producteurs d'ananas, ouvriers agricoles et transformateurs artisanaux de manioc s'octroient également au moins un jour de repos par semaine, et la plupart ne souhaitent pas travailler plus de 6 jours par semaine.

En dehors du temps de travail, les activités menées pour assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'ont pas été clairement perçues lors des entretiens. En dehors de ce que peut entreprendre de façon spécifique un individu, un couple ou un ménage, l'organisation sociale, les cérémonies festives et autres réjouissances collectives et familiales participent de cet équilibre.

5.8 Voix et représentation

Au niveau des travailleurs indépendants, producteurs, transformateurs, ouvriers agricoles, les voix et représentation utilisées sont les associations professionnelles. Les individus sont généralement membres de coopératives (pour le contact avec l'administration et les projets en vue de bénéficier entre autres des opportunités et informations). Les coopératives se regroupent au niveau communal pour intégrer des faïtières au niveau régional ou national.

Louvain Coopération a promu et appuyé la mise en place de l'union des coopératives de transformation du Manioc de la région du Mono (UCTM), tandis que DEFIA a soutenu et renforcé la fédération nationale des coopératives de production de l'ananas (FENACOPA), la fédération nationale des coopératives de transformation de l'ananas (FENACOTAB), l'association des exportateurs et l'association interprofessionnelle des acteurs de l'ananas du Bénin (AIAB). L'adhésion aux coopératives et aux faïtières est libre, et les textes de lois garantissent la liberté d'association. L'appui des deux programmes aux faïtières a permis de les renforcer pour mieux jouer leur rôle de porte-voix auprès des

pouvoirs publics et pouvoirs économiques et aussi pour améliorer leurs prestations à leurs membres (par exemple, la négociation de la prise en compte des producteurs d'ananas par les activités du fonds national de développement agricole ou la négociation avec la boulangerie Ouidah Pain pour la vente groupée des cossettes de manioc).

Tableau 8 : Résumé des leviers et obstacles pour promouvoir la voix et la représentation dans les deux cas étudiés

	DEFIA ENABEL	PSAE LOUVAIN COOPERATION
Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation sur les droits et devoirs du travail (producteurs et employés) • Désigner point focal travail décent (transformateurs) • Renforcement des capacités des faitières 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités des coopératives et l'union
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances accrues des droits et devoirs du travail • Dialogue social amélioré au niveau de l'entreprise • Faitières (FENACOPBA et AIAB) renforcées • Meilleure connaissance des droits et devoirs du travail permettant de mieux négocier et faire respecter les contrats 	<ul style="list-style-type: none"> • Coopératives enregistrées et fonctionnelles, mais encore faible • Faible gouvernance UCTM, peu de contrat négocié avec des grandes acheteurs
Leviers	<ul style="list-style-type: none"> • Points focal TD (pas de données) • Attention explicite aux droits et devoirs de travail • Collaboration avec WSM et des syndicats nationaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des coopératives et l'union
Obstacles	<ul style="list-style-type: none"> • Portée limitée • Dialogue social dépendant de la volonté de l'employeur • Manque des mécanismes de plainte • Manque de mécanisme de vigilance de respect des contrats au niveau des clusters • Faitières restent faibles • Image négative des syndicats 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque des mécanismes de plainte • Manque de mécanisme de vigilance de respect des contrats • Faitières restent faibles • Image négative des syndicats

Les structures faitières sont encore faibles. Des discussions avec les acteurs rencontrés, il ressort que les membres ne trouvent pas d'efficacité à l'action des structures représentatives. Celles-ci n'arrivent pas à engager et maintenir un dialogue social avec le gouvernement. La base se considère abandonnée par les autorités et les représentants que certains accusent de ne défendre que leurs propres intérêts. Le syndicalisme (qui arrive mieux que les associations à assurer un dialogue social avec le gouvernement) n'est pas connu dans le milieu agricole, notamment dans les filières ananas et manioc. Les responsables de l'union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin (UNSTB) (partenaire d'IFSI) rencontrés ont indiqué avoir démarré une petite expérience avec des producteurs maraîchers mais limitée pour le moment au renforcement de capacité interne.

Depuis 2021, DEFIA a formellement introduit des activités relatives au droit du travail pour mieux contribuer au travail décent à travers un contrat avec WSM. La confédération syndicale CGTB assure les volets « droits de travail », « santé et sécurité au travail » et « dialogue social » à travers des sensibilisations, des formations et l'appui à la mise en place de comités de santé dans certaines unités de transformation. Les personnes rencontrées ont confirmé que les connaissances des employeurs et des employés en matière des droits et devoirs du travail ont été améliorées et le dialogue social amorcé au niveau de certaines unités de transformation de l'ananas.

C'est le cas aussi au niveau des entreprises agricoles accompagnées par GEL Sud dans le Mono où l'accent est davantage mis sur les relations employeurs-employés et non sur les droits et devoirs.

Dans les deux cas, la volonté et l'ouverture de l'employeur restent encore déterminants à ce stade d'accompagnement. Les employeurs dans l'ananas sont très prudents et méfiants des interventions de la centrale syndicale CGTB (partenaire WSM) qui intervient dans le cadre de l'accord avec WSM, mais celle-ci adapte son discours et son langage au milieu, pour une compréhension plus facile et une collaboration plus saine. Ainsi, par exemple, on parle de point focal plutôt que de délégué du personnel pour désigner le représentant du personnel.

6 Analyse de thèmes transversaux

6.0 Cohérence et synergie

Cohérence interne

Dans les trois cas, nous constatons une évolution d'une approche implicite du travail décent vers une approche plus explicite, axée sur plusieurs dimensions du travail décent : l'augmentation des revenus, la protection sociale, les droits du travail et la voix et la représentation.

La manière dont Enabel a intégré le travail décent dans le programme DEFIA est intéressante et peut être utilisée comme bonne pratique au sein d'Enabel : un volet explicite sur « la protection sociale et les droits du travail » a été ajouté et un point focal sur le travail décent a été créé pour assurer le suivi. L'évaluation montre qu'un focus exclusif sur l'augmentation des revenus est insuffisant pour avoir un impact sur les autres dimensions du travail décent. En outre, WSM et Enabel ont tous deux mené des études de référence sur les dimensions du travail décent. Au début de son contrat avec Enabel, WSM a conduit un diagnostic des groupes cibles dans les filières d'ananas et riz en matière de service de santé et de respect des divers droits et protections offerts et reconnus aux travailleurs par les dispositions légales et réglementaires sociales au Bénin. Enabel, par le biais de son propre questionnaire « travail décent », a mesuré la situation des employés des entreprises d'ananas en ce qui concerne les différentes dimensions du travail décent.

Étant donné qu'une composante explicite sur le travail décent est ajoutée assez tardivement dans la mise en œuvre de l'intervention DEFIA (contrats 2021, mise en œuvre 2022), il n'y a qu'une période de mise en œuvre limitée, de sorte que les effets seront plutôt limités, à la fois en termes de portée, de profondeur et de consolidation. La durabilité des effets du volet promotion des mutualités mise en œuvre par le WSM et l'APROSOC est préoccupante, car les activités sont situées dans la zone d'intervention de l'intervention DEFIA, une zone qui n'est pas atteinte par le programme DGD de WSM. Étant donné que le démarrage et la consolidation des mutuelles nécessitent plusieurs années de soutien et d'accompagnement, le risque d'échec est élevé si le suivi n'est pas garanti dans la même zone d'intervention après la clôture de l'intervention DEFIA (à la mi-2023) et la phase de consolidation de deux années (2024-2025).

Il faut noter que l'approche d'Enabel de mettre en œuvre ses programmes en régie à travers des prestataires de services (engagés via des appels d'offre, lancés à différents moments pendant la mise en œuvre du programme) peut conduire à une approche fragmentée, ce qui signifie que tous les groupes cibles ne bénéficient pas de façon harmonieuse du même ensemble de services. Plusieurs

ateliers d'harmonisation d'outils, d'approches et d'informations entre cabinets ont été organisés pour éviter ce cloisonnement. Au cours de l'évaluation, il a été constaté que plusieurs prestataires de services ne connaissaient pas les offres d'autres prestataires de services et que les liens avec ces services n'étaient donc pas suffisamment établis. Par exemple, les agents d'appui conseil agricole n'ont pas fourni d'informations sur la disponibilité de formules de crédit adaptées.

Louvain Coopération met l'accent sur la sécurité alimentaire, à travers un programme intégré visant à renforcer les systèmes alimentaires durables, avec pour composantes la promotion de l'agroécologie, le renforcement de l'entrepreneuriat, l'alphabétisation et la facilitation de l'accès au microcrédit (le dernier plus au Togo qu'au Bénin). Les stratégies du programme ont un impact implicite sur plusieurs domaines du travail décent, notamment l'augmentation des revenus, la facilitation de l'accès à la protection sociale par le biais des mutualités et l'amélioration des conditions de travail grâce à la mécanisation des processus de transformation, l'amélioration des infrastructures et des formations sur l'hygiène sur le lieu de travail. Comme il n'existe pas d'indicateurs spécifiques pour suivre les évolutions par rapport au travail décent, l'impact du programme sur les revenus (y compris les économies réalisées sur les dépenses de santé grâce à l'adhésion à des mutuelles) par exemple n'est pas connu.

L'accompagnement du GEL Sud par le TDC n'aborde pas non plus explicitement les dimensions du travail décent. La manière dont les dimensions du travail décent sont prises en compte dépend de la demande de l'organisation et de l'apport des coachs engagés par TDC. Ainsi, à la suite de l'accompagnement du TDC, la relation employeur-employé a fait l'objet d'une attention particulière dans les coachings offerts par GEL Sud aux entrepreneurs agricoles. GEL Sud reçoit le soutien de plusieurs donateurs. En 2021, grâce à une collaboration avec la GIZ, le thème de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail a été intégré dans les sessions de formation.

Cohérence externe et synergie

Pour le Bénin, pays partenaire de la coopération belge au développement, un premier cadre stratégique commun (CSC) a été élaboré pour la période 2017-2021. Suite à ce CSC, les différents acteurs belges ont appris à se connaître et à échanger. Par exemple, des expériences ont été échangées sur la mise en place et la promotion des mutualités entre WSM et Louvain Coopération. Selon les acteurs consultés, cette dynamique se poursuivra plus fortement dans le cadre du nouveau CSC (2022-2026) et davantage de coordination et de coopération seront recherchées. Un bon exemple de coopération dans la période écoulée est le programme AMSANA, Appui Multisectoriel à la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle dans l'Atacora qui a impliqué la Croix-Rouge, Enabel, Iles de Paix, Louvain Coopération et Protos.

Dans les trois cas, un certain degré de synergie et d'alignement a pu être observé. Enabel s'appuie sur des organisations de services pour la mise en œuvre de son programme, par le biais d'appels d'offres. Ainsi, WSM, GEL Sud et APEFE ont été impliqués en tant que partenaires dans l'intervention DEFIA. Louvain Coopération collabore avec l'APEFE pour la formation des formatrices de manioc. GEL Sud et l'APEFE collaborent également dans le cadre de leurs offres de formation.

La collaboration et l'alignement restent encore faibles. Les approches des différents acteurs belges ne sont pas alignées et plutôt dispersées. Nous avons décrit ci-dessus les défis concernant le suivi du volet mutualiste réalisé par un partenaire de WSM étant données les différentes zones d'intervention d'Enabel-DEFIA et de WSM. En outre, WSM a accumulé une expertise pertinente dans la promotion de la protection sociale. Depuis 2008, WSM coordonne le réseau INSPIR, International Network for Social Protection Rights (réseau international pour le droit à la protection sociale), un réseau qui vise à étendre

la protection sociale à la grande majorité de la population qui reste dépourvu du droit à la protection sociale. Il existe des possibilités d'échanges accrus et, éventuellement, d'actions communes et de lobbying en ce qui concerne la promotion de la protection sociale au Bénin.

L'alignement et la coopération avec les centrales syndicales au Bénin, (dont trois sont appuyés par les acteurs belge du CSC travail décent) sont pratiquement inexistantes, à l'exception de la coopération avec la CGTB par l'intermédiaire de WSM dans le cadre du programme DEFIA. Cependant, les centrales syndicales soutenues par les acteurs belges ont des expériences pertinentes qui peuvent être étendues grâce à une coopération ciblée avec d'autres acteurs belges. Par exemple, l'expérience de l'USTB en matière de formalisation du secteur informel peut être utile aux programmes visant à renforcer l'entrepreneuriat (GEL-SUD, programme DEFIA). L'USTB a réussi à faire pression pour obtenir des réglementations concernant la SST et a de l'expérience dans la mise en place et l'accompagnement des comités SST.

Par rapport à l'OIT, il faut noter que l'OIT n'a pas de bureau au Bénin. Selon l'information obtenue du site web OIT³⁶, nous avons trouvé sept projets qui ont été exécuté dans le cadre du programme pays travail décent, mais qui ont tous arrêté en 2019 ou avant.

6.1 Genre

Voir également 5.7 traitement équitable.

L'analyse montre l'importance de stratégies spécifiques pour intégrer le genre dans le programme, en particulier des actions spécifiques ciblant les femmes. Ses actions ont contribué à ce que davantage de femmes soient touchées par l'intervention DEFIA. Soutenus par la recherche-action de l'Université de Namur, les résultats au niveau des femmes sont suivis. Le programme de Louvain Coopération touche spécifiquement les femmes comme groupe cible, par le choix de la filière manioc.

Le DEFIA est sensible à la dimension de genre, et a intégré également une démarche pour sensibiliser les époux des femmes bénéficiaires de l'intervention sur la masculinité. Le processus de transformation des relations genre reste un processus de longue durée. La culture patriarcale prédominante empêche les femmes de faire valoir leurs droits. Par exemple, les femmes témoignent de négociations difficiles avec les ouvriers masculins. Elles semblent être davantage victimes de ruptures de contrat que les hommes. Au niveau des entreprises des transformateurs il n'existe pas de données objectives sur la mesure dans laquelle l'égalité de rémunération pour un travail égal est garantie entre les hommes et les femmes.

6.2 Environnement

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme Louvain Coopération, la promotion de la protection de l'environnement est assurée à travers l'utilisation des pratiques agroécologiques et de l'Outil d'Intégration de l'Environnement (OIE). Les pilotes agroécologiques et les exploitants familiaux sont les bénéficiaires dont les compétences ont été renforcées en pratiques agroécologique et l'utilisation de l'OIE. Les partenaires opérationnels de LC, GROPERE et GEL Sud Bénin, maîtrisent bien les pratiques agroécologiques et l'OIE.

³⁶ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/program/dwcp/lang--en/index.htm>

Tous les exploitants familiaux et pilotes agro écologiques rencontrés connaissent et maîtrisent bien l'approche agroécologique et l'OIE.³⁷ Néanmoins, la méconnaissance du rapport qualité/prix des produits issus de ces approches par les consommateurs reste une préoccupation qui freine l'accroissement du revenu des exploitants familiaux et pilotes agroécologiques. L'approche agroécologique nécessite d'être renforcée à travers un accompagnement pour l'élaboration de plans marketing permettant la conquête de marchés spécialisés dans l'écoulement de produits respectant les normes de qualité appropriées.

L'intervention DEFIA a également investi dans la promotion de la production biologique d'ananas. Les chiffres montrent que les producteurs et transformateurs biologiques ont des revenus plus élevés que les agriculteurs traditionnels (voir tableau 1, p.18).

6.3 Durabilité

Pour contribuer au travail décent, plusieurs leviers ont été activés et des obstacles ont été écartés. La durabilité des acquis suppose que les leviers restent actifs après la fin des programmes et que le contournement des obstacles se poursuivent. Un premier groupe de leviers est constitué des mesures prises pour réduire la pénibilité des activités et pour améliorer la productivité et la rentabilité. A ce groupe se sont greffées la certification Global GAP, le quitus du laboratoire ABSSA, et la promotion de l'hygiène.

Les mesures prises ont eu des impacts positifs sur le travail décent, en l'occurrence la dimension « conditions de travail et »SST et les dimensions « sécurité du revenu, et sécurité de l'emploi ». Au niveau de l'ananas, on peut considérer que la dynamique enclenchée pourrait survivre à condition que l'accès aux marchés demeure sécurisé pour les jus de fruit et pour les fruits frais exportés. L'existence du marché encouragera les acteurs des différents maillons de la chaîne à poursuivre le dialogue et la collaboration afin de saisir l'opportunité du marché. Il reste encore beaucoup de défis à relever au niveau de la gouvernance des clusters, des coopératives et faïtières. Mais l'existence du marché sera la bouée de sauvetage pour éviter l'écroulement. Les bureaux de conseils agricoles rencontrés estiment que deux ans de leurs appuis ne sont pas suffisants pour insuffler la dynamique de non-retour nécessaire or les ATDA ne semblent pas encore prêtes pour jouer efficacement leur rôle. Il faut noter que les recrutements de l'ATDA des bureaux de conseil agricole sont en cours (stade d'attribution) avec financement de PACOFICE (programme Banque Mondial).

Au niveau du manioc, le marché sécurisé n'existe pas encore mais Louvain Coopération a un peu plus de chance de durabilité car les activités prévues dans le cadre de nouveau programme DGD renforcent celles en cours avec une plus grande orientation vers l'approche cluster et l'approche filière, et des potentialités de développement du marché existe.

Un autre groupe de leviers est constitué de mesures prises pour promouvoir les mutuelles de santé, l'affiliation des employés à la caisse nationale de sécurité sociale et pour améliorer les relations employeurs-employés. La durabilité des mutuelles dépend du programme ARCH du gouvernement. Si les mutuelles n'ont pas une place opérationnelle dans le dispositif ARCH, elles risquent de disparaître. Elles connaîtront un grand envol si elles sont considérées comme opérateurs dans l'ARCH. La généralisation et la durabilité des affiliations à la CNSS dépendront aussi des mesures qui seront prises au niveau du gouvernement qui semble décidé à obliger les employeurs du secteur informel à se conformer aux dispositions de la loi.

³⁷ Rapport d'évaluation finale du projet sécurité alimentaire et économique au Bénin- LC

Le dernier groupe de leviers concerne l'accès au crédit et au financement. La durabilité de l'accès au crédit dépendra de la durabilité du premier groupe de levier. Tant que de grands risques ne surviendront pas au niveau d'un maillon des chaînes de valeur, les institutions de microfinances semblent disposées à poursuivre l'octroi des crédits. Par contre les subventions feront défaut au niveau de l'ananas si l'intervention DEFIA prend fin. Si un autre programme ne prend pas la relève, la rentabilité sera impactée et l'espoir des petits producteurs de se voir mieux pris en compte sera vain. L'extension de la culture de l'ananas sera du coup ralenti.

Pour assurer la pérennité de certains de ses acquis, DEFIA collabore et négocie actuellement avec le projet d'appui à la compétitivité des filières agricoles et de diversification des exportations (PACOFIDE) de la Banque Mondiale en vue d'une continuité avec les bénéficiaires. Par ailleurs, DEFIA a initié une collaboration avec le Fonds National de Développement Agricole et transféré vers ce dernier son fonds de garantie muette qui était auprès de la Banque Of Africa. Ainsi ce fonds pourra continuer d'encourager et soutenir les crédits des institutions de microfinances aux acteurs de la filière ananas. Au moment de l'évaluation, le projet de la banque avait déjà commencé. Les producteurs d'ananas interviewés ont dit qu'il est moins accessible et qu'il n'y a pas le même niveau de transparence dans la distribution des subventions au niveau de l'ATDA (comparé avec la période programme DEFIA).

7 Conclusions

Evolution d'une approche implicite pour la promotion du travail décent vers une approche explicite

Dans les trois cas, une évolution d'une approche implicite du travail décent vers une approche plus explicite a été constatée, axée sur plusieurs dimensions du travail décent qui a eu un effet positif sur l'augmentation des revenus, la protection sociale, les droits du travail et la voix et la représentation.

Il en est ainsi par exemple l'évaluation du travail décent dans 14 clusters du programme DEFIA à partir d'un outil de l'OIT et Wage Indicator en 2021, de la désignation/recrutement d'un point focal genre et travail décent au sein de l'équipe DEFIA, de la collaboration entre DEFIA et WSM pour la promotion de la protection sociale et des droits du travail, de l'intégration de la dimension rapport employeurs-employés par GEL Sud, du développement par Louvain Coopération de l'alphabétisation appliquée à la gestion, etc.

Approche chaîne de valeur inclusive

La réussite de la promotion d'un revenu décent au niveau d'un maillon de la chaîne de valeur agricole (ananas ou manioc) passe par la prise en compte des différents maillons essentiels de la chaîne. Le lien entre les maillons fait que la non prise en compte d'un maillon essentiel conduit à un faible résultat au niveau du maillon ciblé. C'est le cas au niveau de la filière manioc où Louvain Coopération a surtout œuvré pour l'amélioration des revenus des coopératives de transformation du manioc mais leurs revenus n'ont pas beaucoup augmenté en raison entre autres du faible accès au marché (acheteurs des produits des coopératives). Au niveau de l'ananas par contre, la prise en compte à la fois, des producteurs (surtout moyens et gros), des transformateurs, et du marché a permis d'améliorer les revenus au niveau des différents maillons. La prise en compte et les solutions aux différents problèmes au niveau des différents maillons de la chaîne ananas a réduit les risques et ramené la confiance pour l'octroi de crédit aux différents acteurs. Un gros risque au niveau d'un maillon empêcherait le crédit à tout acteur de la chaîne de valeur.

Promouvoir le travail décent demande une approche intégrée touchant les différentes dimensions du travail décent

Plus que les mesures éparses, des mesures concentrées, cohérentes et en synergie facilitent la promotion du travail décent car elles impactent ses différentes dimensions, permettant aux résultats sur chaque dimension de se soutenir les uns les autres. En effet, il a été constaté et confirmé que l'amélioration du revenu n'est pas gage de travail décent. Enabel a dû contracter avec WSM pour promouvoir les dimensions protection sociale et droits du travail afin que les résultats obtenus au niveau de l'amélioration des revenus ne soient pas annihilés par d'autres difficultés non résolues. Louvain Coopération aussi associe la promotion des mutuelles de santé dans son accompagnement. GEL Sud à la suite du programme de coaching de TDC a compris que le développement des entreprises agricoles accompagnées dépendait des relations employeurs-employés (dans un contexte de pénurie de main d'œuvre agricole) et a introduit des modules favorisant l'amélioration des conditions de travail et la protection sociale des employés.

Protection sociale

Le gouvernement béninois met davantage l'accent sur l'arrimage des interventions des partenaires avec ses orientations stratégiques de développement. Des évolutions au niveau de ces orientations peuvent impacter la mise en œuvre des programmes comme c'est le cas actuellement où les stratégies d'intervention des programmes en matière de protection sociale dépendront des mesures attendues du gouvernement en matière d'opérationnalisation de son programme ARCH.

La bonne pratique des COPSA

Les filières agricoles ananas, et manioc (à moyen terme) sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre agricole alors que certains volets essentiels sont encore rudimentaires. Cela impacte le volume produit, la productivité, les revenus et les conditions de travail des acteurs. C'est le cas au niveau du dessouchage et du sarclage. Au niveau du manioc l'épluchage est activité fastidieuse qui réduit la productivité et les revenus des coopératives.

Le dialogue social

Les associations et faitières enregistrent peu de résultats dans le dialogue social et le monde agricole se sent délaissé malgré tous les programmes et innovations mises en œuvre. Les acteurs de la base considèrent que les décisions sont prises sans concertation suffisante avec eux.

Synergies

Les programmes travaillent sur la base du faire-faire. Les prestataires et partenaires sont nombreux et diversifiés et plusieurs autres programmes interviennent dans les mêmes localités souvent auprès des mêmes cibles. Néanmoins des ateliers d'harmonisation des outils et des approches adoptés par DEFIA ont été organisés, les prestataires rencontrés ne sont pas toujours au courant des activités des autres prestataires et ne comprennent pas toujours tout le fil conducteur et la cohérence de la théorie de changement du programme. Cela conduit à des confusions et les opportunités de synergie ne sont pas exploitées. C'est le cas par exemple de la promotion des mutuelles de santé qui souffre de la méfiance des acteurs à cause d'expériences négatives passées, alors que les équipes de prestataires de service jouissent d'une bonne crédibilité auprès des bénéficiaires. Ou par exemple, le cas des agents d'appui au conseil agricole, engagé par DEFIA, qui n'ont pas intégré dans les appuis conseil agricole des informations sur la disponibilité de formules de crédit adaptées.

8 Annexes

8.1 Liste de documents consultés

Programme DEFIA-Enabel

- Adjeran, E. & Affodjou, D. (Juin 2022) Diagnostic approfondi des groupes cibles en matière de service de santé et au respect des divers droits et protections offerts et reconnus aux travailleurs par les dispositions légales et réglementaires sociales au Bénin (droits du travail et de la sécurité sociale). Cotonou : APROSOC, WSM, Enabel, CGTB.
- Cathala, et al. (2021) Rapport de la revue de portefeuille à mi-parcours. Programme Enabel 2019-2023 Benin.
- COTA (2022) Final evaluation of the project of support for institution building in the agricultural sector in Benin (ARISA-B).
- Enabel. Développement de l'entrepreneuriat dans la filière ananas (DEFIA). Récupéré de: open.enabel.be
- MAEP-Enabel (2023) Rapport de résultats 2022. Développement de l'Entrepreneuriat dans les Filières Agricoles DEFIA.
- Enabel (Février 2023) Rapport du diagnostic de la situation des emplois dans les clusters appuyés par le programme DEFIA.

Programme Manioc- Louvain Coopération

- Cosinus Conseil (2022) Evaluation finale du projet sécurité alimentaire et économique 2017-2021 au Bénin. UNI4COOP et Louvain Coopération.
- Dossou, J. (Février 2022) Evaluation finale de l'OS1 du programme 2017-2021 Eclisio-UNI4COOP, Benin
- Louvain Coopération (mars 2019) Stratégie opérationnelle du dispositif de collecte et diffusion des prix des produits agricoles.
- Louvain Coopération (2022) Rapport d'activités. 2021, ensemble pour un monde durable et équitable.
- Natta, A. (2020) Production communale du fonio à Boukombe et étalonnage des unités de mesure.

Project TDC - GEL-SUD Benin

- Coaching du guichet d'économie locale (GEL) Sud Benin : " le défi auquel on s'attelle, c'est la pérennisation de la structure à tous les niveaux. (Article de 18 février 2022)
- FUAC (2023) Rapport narratif final du projet d'opérationnalisation de l'accélérateur d'entreprises sociales du programmes UAC Startup Valley au Benin (PAES Bénin)
- GEL Sud Benin (Février 2020) Rapport de l'évaluation post intervention GEL 2019.
- GEL Sud (2023) Convention de subsides 2020. Rapport narratif final et financier.
- Trade For Development Center - Enabel (2022) Rapports d'activités 2021, 2020, 2019 et 2018
- Van Pachterbeke, I. (2022) Rapport de coaching à l'attention du TDC - Enabel GEL Sud Bénin - séances de coaching en suivi de la 3ème mission de terrain novembre - décembre 2022
- Vangeel, V. et Van Pachterbeke, I. (2023) Narratif coaching Gel Sud Bénin 2020 à 2022

Autres acteurs belges

- Detavernier, K. (s.d.) L'avenir de la protection sociale. Une note stratégique d'INSPIR (Réseau International pour le droit à la protection social) sur le droit à la protection sociale.
- Evaluation finale interne du programme "Appui multisectoriel à la sécurité alimentaire et nutritionnelle dans l'Atacora (AMSANA). Croix Rouge, Enabel, Iles de Paix, Louvain Coopération, Protos.
- FocusUP. (2022) Rapport final d'évaluation OS2 en Afrique de l'Ouest de WSM, Cas du Bénin
- Rikolto. (2023) Prise en compte du travail décent dans les actions menées par Rikolto au Bénin. Cas spécifiques des projets de promotion des chaînes de valeurs de riz durable.
- Vander Weyden, P. et al (2022) Meta rapport. Évaluation du programme DGD IFSI-ISVI 2017-2021.
- USTB & CSA-Benin (Mai 2023) Note sur la mise en place de l'agenda pour le travail décent par la CSA-Bénin et l'UNSTB en partenariat avec la FGTB.
- WSM (s.d.) Changeons la donne. Actions urgentes. Note informative pour les organisations partenaires de WSM, ACV-CSC et mutualité Chrétienne.

Documents externes

- Ahmad I, Bigirimana L (2023) Benin Decent Work Check 2023. Amsterdam, WageIndicator Foundation, April. <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/decent-work-check>
- Banque Mondiale, Social Watch, GIZ, UNICEF (2019). Note Budgétaire sur la protection sociale 2019. <https://www.unicef.org/benin/media/651/file/Note-Protection-FINAL.pdf>
- Cosinus conseil, (2017) Etude de faisabilité technique, économique, sociale et environnementale. Programme national de développement de la filière ananas PNDA
- Gansemans, A. (December 2017) Do labour rights matter for export ? A qualitative comparative analysis of pineapple trade to the EU.
- Golf Expertise (2017). Etude de faisabilité technique, économique, sociale et environnementale du programme de relance de la filière Manioc. Cabinet civil de la présidence de la République Bénin.
- Jean Xavier Satola, Président de l'association nationale des exportateurs de l'ananas du Bénin <https://www.agenceecofin.com/horticulture/2407-78898-l-ananas-beninois-force-le-respect-et-l-admiration-des-consommateurs-europeens-jean-xavier-satola-aneab>
- MAEP (Août 2021) Appui à la mise en place et à l'animation des clusters agricoles. Synthèse du guide.
- Note Budgétaire sur la protection sociale 2019. Banque Mondiale, Social Watch, GIZ, UNICEF <https://www.unicef.org/benin/media/651/file/Note-Protection-FINAL.pdf>
- Note Budgétaire sur la protection sociale 2019. Banque Mondiale, Social Watch, GIZ, UNICEF

8.2 Description et analyse des cas

DEFIA - Enabel

Le projet DEFIA vise à contribuer à la mise en œuvre du plan PNIASAN du gouvernement en améliorant et en sécurisant le revenu agricole des acteurs de la chaîne de valeur de l'ananas dans les pôles de développement agricole du sud du Bénin. L'objectif général est de contribuer à la création d'emplois durables et décents et à l'augmentation des revenus de 6.000 entrepreneurs agricoles. Les actions se concentrent sur le renforcement des capacités (techniques, économiques, marketing, plaidoyer, etc.) à travers (i) la fourniture de services d'accompagnement entrepreneurial et de conseil agricole (ii) le financement d'investissements productifs (iii) l'établissement de relations/facilitation de liens commerciaux entre les acteurs (producteurs, transformateurs, commerçants, prestataires de services financiers et non financiers, etc.) et (iv) l'amélioration des infrastructures. Le programme est exécuté en régie avec l'état béninois dans la période 2019-2023, avec un budget de 25 millions EUR.

La stratégie d'intervention centrale est le développement et soutien des clusters. Un cluster est défini comme un modèle économique basé sur des relations contractuelles et équitables entre (i) un opérateur en aval (transformateur, grossiste) lié au marché et (ii) des organisations de producteurs.

Les stratégies pour renforcer les liens d'affaires concernent la structuration de la filière (appui aux faitières, appui à l'interprofession, le soutien des clusters), la contractualisation (promu au sein des clusters), faciliter l'accès aux services financiers (à travers la collaboration avec des IMF, le développement des produits financiers adaptés), accès aux services non financier (comme l'appui conseil technique, agricole, entrepreneurial), faciliter l'accès aux marchés (à travers de visites et la participation à des foires nationales, régionales et internationales). Différentes prestataires de services sont également engagées pour renforcer les compétences des bénéficiaires à travers le conseil technique, conseil de gestion, coaching entrepreneurial, marketing, et la recherche-action. Finalement, le programme a aussi promu la vente groupée ; a aidé les producteurs et transformateurs à obtenir des certifications comme le BIO/Fairtrade, Global Gap, HACCP ; a facilité l'accès à des engrais et des rejets.

Les bénéficiaires directs sont (i) les petites et moyennes entreprises de transformation et de commercialisation (jus d'ananas et ananas secs) et les entreprises d'exportation d'ananas frais, (ii) les exploitations (familiales) agricoles productrices d'ananas, (iii) les entreprises de prestation de services. Le programme collabore avec des acteurs privés tels que les coopératives, leurs unions et l'interprofession de la filière d'ananas, les entreprises qui fournissent des services financiers et non financiers, les incubateurs d'entreprises d'innovation; et avec des acteurs publics tels que l'Agence Territoriale de Développement Agricole (ATDA), les Directions Départementales de l'Agriculture et de l'Elevage (DDAEP), les autorités locales, les structures et agences publiques de financement, de contrôle de qualité, de recherche, de promotion des investissements et des exportations.

Depuis 2021, DEFIA a formellement introduit des activités relatives à la protection sociale et au droit du travail pour mieux contribuer au travail décent à travers un contrat avec WSM. Dans ce cadre le partenaire PROSOC de WSM fait la promotion des mutuelles de santé au niveau des coopératives partenaires de DEFIA. De même, la confédération syndicale CGTB assure les volets droits de travail, santé et sécurité au travail et dialogue social à travers des sensibilisations, des formations et l'appui à la mise en place de comités de santé dans certaines unités de transformation. Les dynamiques sont enclenchées mais demandent davantage de temps pour des résultats concrets et la généralisation.

Analyse des leviers et obstacles pour la promotion du travail décent (TD)

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
Revenu	<p><i>Producteurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Appui conseil agricole • Appui conseil gestion • COPSA – coopérative prestation de service • Accès à intrants, engrais • Accès au crédit : produits adaptés et fonds de garantie • Cluster – contractualisation – accès au marché - Dialogue • Global Gap – accès au marché UE • Subvention des équipements, installations 	<p><i>Producteurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Respect des itinéraires techniques • Diminution de frais de production • Extension des plantations • Volume de production augmenté • Marché plus sécurisé – volume d’achat augmenté • Moins de perte poste-récolte • Revenu augmenté pour les gros producteurs • Revenu reste faible pour les petits producteurs (moins de 2 ha), égale ou en dessous du SMIC • Pas d’augmentation appréciable de revenu pour les aides/ouvriers sur les plantations (sauf dans les contrats de prestation avec DEFIA) 	<p><i>Producteurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Combinaison de l’amélioration de la production, la diminution des charges, l’accès au marché plus sécurisé à travers les clusters et les contrats • Certification pour le marché UE (Global Gap) -meilleur prix • Subvention et accès au crédit 	<p><i>Producteurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Performances variées des prestataires de services et peu de synergie entre les actions des différents prestataires de services • Contrepartie pour les subventions trop élevées pour les petits producteurs • Augmentation du coût des engrais (guerre Ukraine) • Pas suffisamment de main d’œuvre • Cluster – contrat pas toujours respecté – dialogue déséquilibré au détriment des producteurs • Accès au crédit – expériences variés ; IMF n’offrent pas toujours les produits de crédit adaptés • Vente à la quarantaine et non au kilogramme aux commerçants • Soutien insuffisant de l’Etat à la filière Ananas (pas de subvention directe, pas

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
	<p style="text-align: center;"><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cluster – contractualisation – accès au matière primaire • Accès au crédit • Subvention des équipements, installations, infrastructures • Appui conseil gestion • Accès aux foires • Accès aux marchés sous-régional et UE 	<p style="text-align: center;"><i>Transformateurs, commerçants – exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mécanisation du processus de transformation • Augmentation du volume transformé, vendu et exporté • Augmentation des revenus 	<p style="text-align: center;"><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Combinaison de plus de mécanisation de la transformation, de l'accès au produit primaire à travers les clusters et contrats • Certification, L'accès au marché sous-régional et UE 	<p>d'importation d'engrais adaptés, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faible partage des risques de la filière (l'essentiel des risques de la filière reposent sur les producteurs ; risques climatiques, risques de mévente des transformateurs ou de non fonctionnement d'équipement répercutés sur les producteurs, risque de refus de produits à exporter, répercutés sur les producteurs etc.) <p style="text-align: center;"><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cluster – contrat pas toujours respecté par les producteurs • Accès au marché UE limité (marché niche, peu accès aux emballages adaptés, faible capacité de fournir de gros volumes) • Marché sous régional soumis de façon imprévisible à des interdictions d'importation ou d'exportation des Etats

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
				<ul style="list-style-type: none"> • Risque de refus des produits exportés vers l'UE (non-conformité aux exigences, difficultés ou retard dans le transport) • Soutien insuffisant de l'Etat à l'exportation des produits de la filière Ananas (pas de subvention directe, pas de politique de soutien à l'exportation, etc.) • Consommation locale limitée des jus de fruit (difficulté de changement de comportement, concurrence des produits importés, insuffisance de promotion des produits locaux)
Sécurité d'emploi	<p style="text-align: center;"><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès au crédit – produits de crédit adaptés • Cluster – contractualisation • Subvention des investissements et d'équipements 	<p style="text-align: center;"><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Investissements dans les parcelles de production • Marché plus sécurisé 	<p style="text-align: center;"><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats avec des transformateurs et commerçants qui sécurisent le découlement des produits 	<p style="text-align: center;"><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reste difficile d'accéder le crédit ou produits de crédits adaptés pas connu, ou pas offert par les IMF • Contrats pas toujours respectés • Marché imprévisible, très fluctuant

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
	<ul style="list-style-type: none"> • COPSA, renforcement de capacité, professionnalisation <p><i>Employés - transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Appui conseil gestion – promotion des contrats écrits • Cluster – contractualisation 	<p><i>Employés - transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats signés mais pas enregistrés • Certains employés n'ont pas de contrat signé • Contrats signés (pas claires dans quelle mesure alignée aux lois de travail) 	<p><i>Employés - transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des employeurs • Sensibilisation des employés • Certification des entreprises de transformation 	<ul style="list-style-type: none"> • Propension de l'Etat à exproprier les terres <p><i>Employés - transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manque de volonté et/ou faible revenu ne permettant pas l'enregistrement des contrats des employés et leur affiliation à la CNSS • Ignorance des textes de loi par les employeurs et les employés • Textes de loi facilitant le licenciement de l'employé
Sécurité du marché	<p><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Création ou renforcement des COPSA • COPSA intégré dans le cluster • Formation professionnelle <p><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cluster – contractation • Accès aux foires 	<p><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Création de l'emploi (nouveaux producteurs) • Plantations élargies – plus de travail • Estime en soi, espoir, reconnaissance de la filière ananas étant important <p><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Création de l'emploi 	<p><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionnalisation <p><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les clusters et contrats qui garantissent d'avoir du travail 	<p><i>Producteurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Peu d'alternatives pour la production d'ananas <p><i>Transformateurs, commerçants, exportateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Perte de quelques emplois à cause de la mécanisation

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
	<ul style="list-style-type: none"> • Accès aux marchés sous-régional et UE 		<ul style="list-style-type: none"> • L'accès au marché sous-régional et UE 	<ul style="list-style-type: none"> • <2% exportation vers l'UE
Protection sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'une mutuelle de santé • Formalisation des contrats pour les employés • Appui au COPSA 	<ul style="list-style-type: none"> • Processus de sensibilisation et d'adhésion aux mutuelles en cours • Contrats signés (pas claires dans quelle mesure alignée aux lois de travail – données variées), pas toujours enregistrés • COPSA compte d'une caisse de maladie/solidarité • Accès aux soins de maladie (dans le futur) • Les contrats quand respectés et enregistrés, contribution à la CNSS (effet surtout pour la pension) 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de mutuelle de santé • Promotion de l'affiliation à la CNSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Mauvaises expériences dans le passé avec des mutuelles • Manque de volonté et/ou faible revenu ne permettant pas l'enregistrement des contrats des employés et leur affiliation à la CNSS • Mauvaise connaissance de leurs droits de travail parmi les employés • Mauvaise performance du système de santé
Condition du travail + sécurité et santé	<ul style="list-style-type: none"> • Formation SST (seulement producteurs Global Gap et les 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance accrue de SST • Accès aux équipements de protection 	<ul style="list-style-type: none"> • Certification Global Gap, HACCP avec des exigences en termes de SST (sanitaire, protection, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Effet limité aux producteurs Global Gap • Subventions pas accessibles pour les petites producteurs et

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
	<p>employés des transformateurs)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subventions pour des investissements : sanitaires, infrastructures, mécanisation et équipements de protection, tricycles, films polyéthylènes 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail plus aisé et confortable (mécanisations, films polyéthylènes, infrastructures améliorées, transport pour de l'eau, des rejets) 	<ul style="list-style-type: none"> • Subventions pour des investissements 	<p>favoritisme probable au niveau d'ATDA (sélection des bénéficiaires)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Producteurs : les conditions de travail restent lourdes et dangereuses
Traitement équitable	<p><i>Femmes productrices</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès à la terre • Développement des produits de crédit adaptés pour les femmes • Obtention de la carte d'identité • Subventions spéciales <p><i>Transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats pour les employés et contrat avec les producteurs et clients 	<p><i>Productrices</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès à la terre et première campagne d'ananas <p><i>Transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats des employés signés qui fait respecter les heures de travail, le paiement, la description des tâches (sans discrimination) • Contrat avec les producteurs et clients 	<p><i>Productrice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Combinaison de l'accès à la terre, carte d'identité, accès à crédit, accès au COPSA (mains d'œuvre), intégration dans le cluster stimule les femmes à s'investir dans l'ananas et d'accroître leur revenu <p><i>Transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats (sans discrimination) 	<p><i>Productrice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Femmes victime de discrimination (prix négocié, comportement des ouvriers, accès au crédit) et peut-être d'harcèlement sexuel • Cas de discrimination des jeunes et des vieux dans les coopératives <p><i>Transformateurs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats pas toujours respectés (dépendants des revenus, marché) • Peu de transparence par rapport à la décision de payer ou pas les indemnités obligées, et à qui

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
Voix et représentation	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation sur les droits et devoirs du travail (producteurs et employés) • Désigner point focal travail décent (transformateurs) • Renforcement des capacités des faitières 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances accrues des droits et devoirs du travail • Dialogue social amélioré au niveau de l'entreprise • Faitières (FENACOPBA et AIAB) renforcées • Meilleure connaissance des droits et devoirs du travail permettant de mieux négocier et faire respecter les contrats 	<ul style="list-style-type: none"> • Points focal TD (pas de données) • Attention explicite aux droits et devoirs de travail • Collaboration avec WSM et des syndicats nationaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Portée limitée • Dialogue social dépendant de la volonté de l'employeur • Manque des mécanismes de plainte • Manque de mécanisme de vigilance de respect des contrats au niveau des clusters • Faitières restent faibles • Image négative des syndicats

Manioc-Louvain Coopération

Louvain Coopération est l'un des quatre membres de la coalition Uni4coop qui met en œuvre un programme DGD commun (2017-2021 et 2022-2026). Louvain Coopération opère à travers deux programmes : un sur la santé et un sur la sécurité alimentaire. Les objectifs du programme sont de renforcer l'entrepreneuriat, d'augmenter la création d'entreprises, de renforcer la durabilité des entreprises, d'améliorer la qualité des produits agricoles, de diversifier les sources de financement, d'augmenter le volume d'affaires, de créer des emplois, d'augmenter les revenus.

Le programme de Louvain Coopération au Bénin se concentre sur la chaîne de valeur du manioc. 2.419 petits entrepreneurs reçoivent un soutien pour développer leurs activités économiques. Les objectifs sont d'augmenter les revenus des petits exploitants agricoles par la promotion de l'agroécologie et l'augmentation de la qualité et du volume de la production et la transformation, la promotion d'un entrepreneuriat inclusif (soutien aux entreprises de transformation souvent des femmes), et par la facilitation de l'accès aux marchés. Une attention particulière est accordée aux femmes et aux jeunes. 388 (323 femmes) agriculteurs produisant et transformant du manioc ont reçu une alphabétisation et une formation professionnelle (département du Mono) afin d'améliorer les capacités de transformation, et de renforcer le leadership des femmes et leur représentation au sein des coopératives de manioc. Louvain Coopération collabore également avec l'UCTM, Union Coopérative de Transformation du Manioc (proche de Lokossa), qui représente 31 coopératives membres.

Dans le cadre du volet santé du programme DGD, LC promeut le développement et le renforcement des mutualités (approche territoriale, par communauté) en impliquant également diverses coopératives soutenues dans le programme de sécurité alimentaire.

Un appui au renforcement des capacités des coopératives et l'union est fourni directement par le personnel de Louvain Coopération et par l'intermédiaire de partenaires, comme GEL Sud Bénin et GROPERE. GEL Sud Bénin fournit un soutien non-financier aux entrepreneurs pour améliorer la viabilité et la durabilité de leurs entreprises. GROPERE fournit un soutien au renforcement des capacités des coopératives et est responsable pour le volet alphabétisation. Louvain Coopération a facilité la collaboration entre l'UCTM et OUIDAH Pain, une boulangerie qui achète la fleur (manioc) de l'union.

Analyse des leviers et obstacles pour la promotion du travail décent (TD)

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
Revenu	<ul style="list-style-type: none"> • Appui conseil techniques agricoles • Appui conseil gestion • Appui à la création, gouvernance et registration des coopératives des transformateurs de manioc • Appui à la structuration, gouvernance et gestion de l'UCTM • Faciliter l'accès aux marchés de l'UCTM • Promotion des contrats entre producteurs, coopératives et commerçants • Faciliter l'accès au crédit • Don des équipements pour la transformation du manioc comme la presseuse, le moulin (coops), moto et tricycles pour l'UCTM 	<ul style="list-style-type: none"> • Volume de produits transformés augmenté • Diversification des produits transformés • Revenu augmenté, mais le revenu reste faible pour la plupart des coopératives, revenu très faible et en dessous du SMIC (ex. estimation de 8000 CFA/personne/mois) • Peu d'évidence du succès volet crédit <p style="text-align: center;"><i>UCTM</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Faible gouvernance de l'UCTM • Contrat avec Ouidah Pain pas respecté par les deux parties (problèmes avec transport et moulin Ouidah Pain, seulement 2 coop arrivent à produire les cossettes de bonne qualité) 	<ul style="list-style-type: none"> • Combinaison des stratégies : appui conseil technique, gestion, structuration, accès au crédit, accès au marché, mécanisation • Surtout combinaison mécanisation et contrats avec des acheteurs • Choix de la chaîne de valeur : manioc est une culture qui est disponible pendant toute l'année 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de synergie entre les différentes stratégies • Contrats pas toujours respectés • Manque de mécanisation • Accès au crédit : procédures lentes • Forte concurrence : l'offre du manioc dépasse la demande • Marché sous régional soumis de façon imprévisible à des interdictions d'importation ou d'exportation des Etats

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accès aux foires pour l'UCTM 			
Sécurité d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Formalisation des coopératives Don d'équipements Contrat avec UCTM (cossettes) Promotion des contrats avec des acheteurs 	<ul style="list-style-type: none"> Accès au crédit reste difficile Max. 6 coopératives arrivent à vendre les cossettes à l'UCTM 	<ul style="list-style-type: none"> Formalisation des coopératives Faciliter l'accès aux marchés 	<ul style="list-style-type: none"> Marché peu structuré
Sécurité du marché	<ul style="list-style-type: none"> Formation professionnelle Alphabétisation Formalisation des coopératives Explorer l'accès aux marchés sous-régional 	<ul style="list-style-type: none"> La transformation de manioc comme activité permanente 	<ul style="list-style-type: none"> Manioc qui est culture permanente 	<ul style="list-style-type: none"> Peu d'alternatives d'emploi
Protection sociale	<ul style="list-style-type: none"> Structuration des coopératives (avec une caisse d'entraide) Création et renforcement des mutuelles de santé (des mutuelles et des unions des mutuelles) 	<ul style="list-style-type: none"> Caisse d'entraide fonctionnelle Processus de sensibilisation et d'adhésion aux mutuelles en cours Accès aux soins de maladie 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des revenus dont une partie est mis dans la caisse des coops Promotion des mutuelles de santé 	<ul style="list-style-type: none"> Mauvaises expériences dans le passé avec des mutuelles Mauvaise performance du système de santé (ex. accueil des centres de santé qui refuse d'accepter les mutualistes)

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
Condition du travail + sécurité et santé	<ul style="list-style-type: none"> • Formation SST • Dons des équipements comme la presseuse et le moulin • Amélioration des infrastructures 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances accrues de SST • Travail plus aisé (presseuse et moulin, environnement plus propre et sain) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation en SST • Mécanisation du processus de transformation 	<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de travail restent lourdes • Faible accès aux équipements de protection • Processus de peler le manioc pas mécanisé (beaucoup de main d'œuvre, beaucoup de temps) • Accéder au crédit reste difficile pour obtenir des financements d'investissement dans la mécanisation et le transport
Traitement équitable	<ul style="list-style-type: none"> • Alphabétisation des groupements des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Femmes, capacité en gestion de l'unité de transformation, meilleure compréhension des dépenses et revenus 	<ul style="list-style-type: none"> • Alphabétisation en combinaison avec l'appui conseil en gestion et entrepreneuriat 	<ul style="list-style-type: none"> • Voir case revenu – faible revenu • Discrimination des femmes (négocier prix avec les acheteurs, ouvriers)
Voix et représentation	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités des coopératives et l'union 	<ul style="list-style-type: none"> • Coopératives enregistrées et fonctionnelles, mais encore faible • Faible gouvernance UCTM, peu de contrat négocié avec des grandes acheteurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des coopératives et l'union 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque des mécanismes de plainte • Manque de mécanisme de vigilance de respect des contrats

Dimension TD	Stratégies	Résultats ou situation actuelle	Leviers pour TD (= moyens, instruments pour doper le TD)	Obstacles de TD
				<ul style="list-style-type: none"> • Fatières restent faibles • Image négative des syndicats

Gel-Sud – Trade for Development Center

Le GEL (Guichet d'Economie Locale) Sud est un dispositif d'accompagnement pour des entrepreneurs Béninois en milieu rural et péri-urbain. Cette initiative est née en 2010 grâce à un programme de Louvain Coopération, et s'est ensuite autonomisé en 2013 pour prendre la forme d'une association à but non lucratif. GEL Sud Bénin compte actuellement 5 collaborateurs, dont 3 techniciens, une collaboratrice administrative et un directeur. GEL Sud a accès à un pool d'environ 50 coachs.

Leur rôle est d'accompagner les entrepreneurs agricoles dans toutes les étapes de développement de leur activité, sur les plans technique, organisationnel et commercial. Pour ce faire, le GEL Sud dispose de deux implantations locales (Lokossa et Abomey Calavi) où s'organisent les formations à destination de ces entrepreneurs. L'objectif est de permettre à l'entrepreneur de renforcer son leadership, mais aussi d'améliorer sa gestion, ses revenus et in fine son bien-être. Par ailleurs, les coachs accompagnent les bénéficiaires sur le terrain, dans la mise en œuvre de leurs apprentissages.

Le GEL Sud Bénin a reçu un coaching du TDC du 2020. L'accompagnement a démarré en 2020 en distanciel et est entré dans une deuxième phase en présentiel depuis octobre 2021 jusque fin 2022. L'idée du coaching via le TDC était de travailler avec l'ensemble de l'équipe du GEL sur sa capacité à coacher, sur son professionnalisme (y-inclus la qualité de rapportage) et sur son offre de services (surtout dans les domaines de marketing, gestion financière et gestion organisationnelle). Les 10 coachs de GEL Sud ont travaillé avec les 2 coachs de TDC sur leurs postures : comment aborder les entrepreneurs (la qualité de l'accompagnement des entrepreneurs), comment adopter une attitude professionnelle avec des outils solides, mais aussi avec une vision. Le directeur a été coaché sur le management d'équipe et la communication en sein de l'équipe. Les responsables administrative et financière et de la digitalisation ont été formés également.

GEL Sud a aussi bénéficié d'un subside de 27.000 EUR, pour mettre en place en 2022 une démarche d'accompagnement des entrepreneurs intégrant la transition l'agroécologique et le genre. Des outils et méthodes ont été développés pour soutenir l'intégration des dimensions environnement/agroécologie et genre dans la démarche diagnostic et d'accompagnement entrepreneurial des bénéficiaires de GEL Sud. 120 MPME ont été impliqués dans la diagnostic des besoins genre et environnementaux et 50 coachs ont été formés sur la démarche et les outils.

Résultats

Le coaching du TDC a visé le renforcement de l'organisation. La question du travail décent est abordée de manière indirecte, et dépend de l'attention y accordée par les coachs. Les résultats attendus ont été atteints tout au long du processus de coaching. Des résultats mentionnés par les personnes interviewées (et confirmés par les rapports et évaluations des coachs) sont : une meilleure gestion de connaissance, gestion de l'équipe, gestion des ressources humaines, compatibilité, une meilleure cohésion au sein de l'équipe et meilleur esprit d'équipe. La qualité des livrables (comme des rapports) a également été améliorée. Des outils de formation ont été adaptés et la qualité de l'accompagnement et le coaching des entrepreneurs a été améliorée. Les enquêtes propres de GEL Sud montrent une grande satisfaction des entrepreneurs par les services fournis par le GEL Sud Bénin. Les services sont appréciés étant importants et utiles, et elles répondent aux besoins des entrepreneurs, ce qui a été confirmé par les entrepreneurs interviewés et visités.

Dans les outils et les accompagnements, quelques éléments du travail décent ont été intégrés comme, le thème relation employé-employeur en accordant une attention dans les formations des entrepreneurs sur le dialogue employé-employeur, l'application des contrats d'emploi, et la gestion des ressources humaines. Des entrepreneurs visités ont confirmé qu'ils y accordent plus d'attention, par exemple assurer des contrats écrits, fournir de la nourriture, respecter les heures de travail et de repos, entre autres.

L'intégration des volets agroécologie et genre dans les approches et outils de Gel Sud a également eu un effet sur quelques dimensions de travail décent. La promotion des engrais biologiques a eu surtout un impact sur l'environnement et la santé des producteurs mais moins sur le revenu. La réduction des coûts de production (avec l'utilisation des engrais biologique) a été neutralisée par l'absence de marché pour les produits biologiques (avec un prix plus élevé pour les légumes biologiques) et le coût plus élevé des produits phytosanitaires bio qui sont généralement plus chers.

L'aspect « genre » a été intégré dans les formations en soulignant l'importance du traitement égal des hommes et des femmes dans les entreprises, la rémunération égale et l'importance de la participation des femmes dans les organes de décision. L'évaluation n'a pas pu évaluer les résultats de cette démarche.

Le thème de sécurité et santé sur le lieu de travail a été intégré dans les formations de GEL Sud, suite à un projet avec la GIZ en 2021.