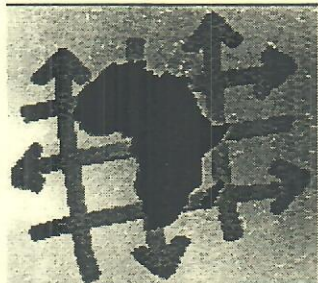
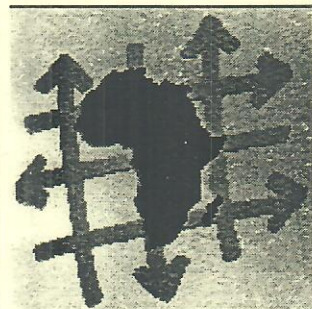
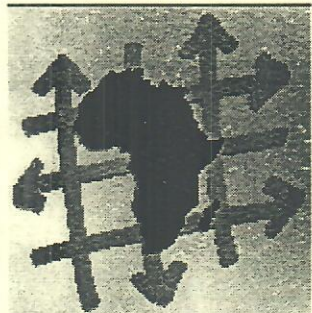


JIFA-PRESSA SENEGAL

Douba
3656



SEMINAIRE DE FORMATION DES MEMBRES DU RESEAU NATIONAL



*Jardin Hotel Savana Sally
(12 - 14 octobre 1999)*

Présentation résumée du document

**« DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE :
DEVELOPPEMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES »**

**Elaboré par le Département du développement des entreprises et des
coopératives /PNUD**

Consultant : M. Ousmane NDOYE Macro-économiste

Dakar, Octobre 1999

Introduction

Cette communication porte sur le projet « Développement des petites et moyennes entreprises » dont il présente le cadre, la justification, et la stratégie d'intervention. Les secteurs économiques choisis ainsi que les groupes bénéficiaire sont aussi mis en évidence.

La deuxième partie du document décrit pour chaque sous-volet les objectifs, les résultats et les activités attendues.

Le projet « Développement des petites et moyennes entreprises » est un volet du programme « Des emplois pour l'Afrique » dont la philosophie repose sur le fait que **« pour réduire la pauvreté par l'emploi, les politiques macro-économiques fondées sur l'investissement et axées sur la croissance doivent s'accompagner de, et être cohérente avec des interventions sectorielles et directes visant des groupes de populations spécifiques »**. Les autres domaines de priorité de ce programme sont :

- Système d'information du marché du travail ;
- Programme à forte intensité d'emploi ;
- Renforcement des capacités ;
- Emplois coopératifs ;
- Conflits et emplois pour Afrique ;
- Dimension séxospécifique.

Le volet « Développement de la petite et moyenne entreprise » démarre en Janvier de l'an 2000, pour une période de cinq ans et concerne le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'ivoire, l'Ethiopie, le Mali, le Nigéria, le Sénégal, la Zambie et le Zimbabwe.

1. Cadre et justification

En Afrique, le chômage et les initiatives de développement ratées ont donné un coup de fouet au développement des petites et moyennes entreprises (PME) des secteurs structuré ou informel. Toutefois, pour que les stratégies et les programmes de développement des PME soient efficaces, ils doivent être ciblés, formulés et mis en œuvre de manière intégrée et participative. Les PME figurent parmi les principaux véhicules de création d'emplois des prochaines années. Selon un rapport récent de l'OIT sur l'Afrique, 61 pour cent de la main-d'œuvre quittant l'agriculture sont employés dans les PME. Le coût de création d'une Pme est faible et compatible avec l'état du marché financier en Afrique.

Tout en reconnaissant l'importance d'un cadre d'action macroéconomique stimulant, le volet "Développement des PME" du Programme "Des emplois pour l'Afrique", doit également mettre l'accent sur les interventions directes visant certains secteurs et groupes cibles spécifiques. Ainsi, les programmes pourront à la fois émaner de politiques macro-économiques et les soutenir et inversement.

La stratégie et le développement des pme doit associer des représentants et des responsables de l'élaboration des politiques, administration centrales ou locales et des promoteurs . Il faut pour cela notamment :

- Sensibiliser les acteurs à l'importance des pme et obtenir un consensus sur ce sujet ;
- Améliorer l'accès aux plans et services financiers et aux technologie de pointe ;
- Renforcer les structures d'encadrement des pme.

2. Stratégie du volet "Développement des PME"

Les principaux éléments stratégiques du Programme "Des emplois pour l'Afrique" sont : le renforcement des capacités d'élaboration des politiques ; le lancement d'un programme cohérent de promotion de l'emploi (y compris des

programmes visant le secteur privé); l'amélioration de l'emploi des femmes et des jeunes ; l'accroissement de l'emploi dans les zones rurales et la revalorisation des PME. Le volet "Activités à forte intensité d'emploi" (les PME sont à même de produire et mettre en œuvre des outils et autres intrants pour lesquels de petits contractuels interviennent toujours), le volet "Programme de formation professionnelle" (les possibilités d'emploi les plus réalistes offertes aux travailleurs qualifiés émanent le plus souvent de l'activité indépendante et des PME).

La stratégie du volet "Développement des PME" se fonde sur les recommandations de la CIT concernant les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les PME.

Encadré n°1 Recommandation

Cette recommandation établit des directives visant i) l'amélioration du cadre Politique et juridique ; ii) le développement d'une culture d'entreprise ; iii) la mise en place d'une infrastructure de services d'appui effective ; et iv) la définition des rôles pour les acteurs clé. En ciblant les femmes et les jeunes (ces deux groupes constituent la majorité des chômeurs) et en se focalisant sur trois secteurs visés, la stratégie du volet "Développement des PME" s'inspirera largement de la recommandation de la CIT (1998) sur les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les PME.

Chaque pays pilote choisi constituera une unité de planification qui fera en sorte que la stratégie du volet PME soit spécifique à ce pays.

2.1. Secteurs stratégiques choisis

Les secteurs qui seront ciblés par le volet PME sont les secteurs susceptibles de générer des emplois durables en nombre et en qualité pour les populations-cibles. A cet égard, trois secteurs manifestement aptes à créer des emplois seront choisis en priorité, à savoir ceux de **la transformation des aliments**, de **la petite construction**, et de **la transformation des métaux**.

Secteur de la transformation des aliments : Sa capacité potentielle de création d'emplois, en particulier pour les femmes des zones tant urbaines que rurales, reste inégalée. Au Sénégal c'est un créneau investi par plusieurs ONG de Femmes et les projets de groupement féminin en milieu rural.

Secteur de la petite construction. Ce secteur est non seulement susceptible de créer des emplois durables, mais possède aussi le potentiel pour renforcer les capacités techniques et de gestionnaires permettant aux petits constructeurs de mettre sur pied leurs propres entreprises. Le Btp au Sénégal est très actif avec le boom de la construction d'habitat.

Secteur de la transformation des métaux. Ce secteur a un effet d'éponge en termes de création d'emplois et est directement lié aux secteurs de la transformation des aliments et de la petite construction dont il est le fournisseur.

Le choix de ces trois secteurs, parmi de nombreux autres, est directement lié à celui des bénéficiaires visés du volet PME, à savoir les femmes et les jeunes. Les **femmes** prédominent dans le secteur de la transformation des aliments et de la commercialisation, alors que les **jeunes** sont plus nombreux dans les secteurs de la construction et de la transformation des métaux.

2.2. Structures institutionnelles stratégiques nationales pour le développement des PME

Le volet PME s'appuiera largement, mais pas exclusivement, sur deux cadres Institutionnels : les structures de Développement Economique Local (DEL) et les Centres de promotion et de soutien des entreprises (CPSE). Le volet visera à renforcer la capacité des structures DEL en mettant l'accent sur leur participation aux atouts de développement des Pme. Les structures DEL (conseils de district, organes des administrations locales, chambres de commerce locales, ONG, associations à but lucratif, etc.) et leurs besoins de développement des capacités doivent être identifiés. Le volet PME soutiendra celles des activités qui exploiteront le mieux les potentialités

économiques de la région, en tirant parti des ressources locales et en créant un effet multiplicateur en faveur de l'économie locale. Les activités des CPSE seront effectuées par le biais d'associations à but non lucratif, de divers organismes de soutien des PME choisis offrant des services de commercialisation, de technologie, de crédit, de perfectionnement des compétences, etc.

Le programme comprends six sous-volet dont chacun doit concourir à un ensemble d'objectifs :

Sous-volet 1 module d'appui des politiques spécifiquement destinées aux pme :

Ce module vise à renforcer les capacités des institutions décentralisées du gouvernement à formuler des politiques globales pour la promotion des micro secteurs et du secteur informel, sur la base de la collecte et de l'analyse de données sectorielles fiables. Son second objectif est la formulation et l'adoption d'une politique visant à créer un climat stimulant pour améliorer la création, la croissance et l'expansion des petites entreprises

Sous volet 2 - Centre de promotion et de soutien des entreprises (CPSE) dans les districts : Son objectif est d'améliorer l'assistance apportée aux petits entrepreneurs au niveau des districts et rechercher une participation accrue du secteur privé à cette assistance.

Sous volet 3 - Soutien des ONG locales avec pour objectif de fournir à un réseau d'ONG privées et des bénévoles, un appui à la création d'institutions pour leur permettre de constituer une structure en réseau secondaire regroupant des organismes de soutien de petites entreprises et fonctionnant aux niveaux des districts ou de la communauté.

Sous-volet 4- Evolution du marché : promotion de liens commerciaux et arrangements. A terme , Il s'agit d'accélérer le développement des petites entreprises en les jumelant avec d'autres grandes et moyennes entreprises nationales avec lesquelles elles pourront établir des relations de sous-traitance ou d'approvisionnement sur une base

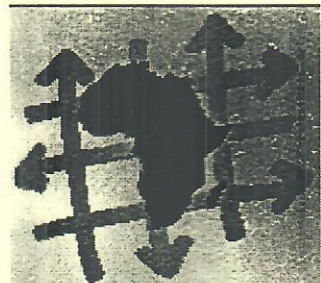
régulière et d'améliorer l'accès des petites entreprises aux possibilités de soumissionnement de marchés publics locaux.

Sous-volet 5- Renforcement des intermédiaires du système de soutien financier en faveur des petites entreprises : Son objectifs est de renforcer les liens fonctionnels entre le secteur de la petite entreprise et les institutions financières par l'établissement d'un cadre institutionnel pour traiter expressément les contraintes empêchant les petites entreprises de participer directement aux activités des institutions économiques et financières grand public.

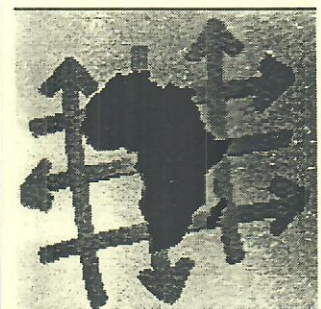
Sous-volet 6 - Introduction de la formation axée sur l'emploi indépendant et le développement de l'esprit d'entreprise dans les Centres de formation professionnelle pour jeune (CFPJ) : Introduire le développement de l'esprit d'entreprise et de la formation à la gestion d'entreprise dans les programmes d'enseignement des centres de formation professionnelle. Le second objectif est de produire des programmes de formation reflétant les besoins du marché et les possibilités d'emploi dans les districts. Le troisième objectif est de créer et consolider un système de soutien local communautaire pour les CFPJ. Le quatrième et dernier objectif est créer une "culture d'entreprise" au sein des institutions de formation choisies. Le cinquième objectif est d'élargir le cercle national d'entrepreneurs en puissance et d'améliorer leurs chances de réussite dans l'emploi indépendant.

Sous-volet 7- Services consultatifs sur les activités des femmes avec comme objectif d'augmenter le nombre de nouvelles entreprises appartenant à des femmes et d'améliorer les capacités et l'efficacité des entreprises de femmes existantes

JIFA-PRIESSA SENEGAL



SEMINAIRE DE FORMATION DES MEMBRES DU RESEAU NATIONAL



*Jardin Hotel Savana Sally
(12 - 14 octobre 1999)*

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

« DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE »

EMPLOIS COOPERATIFS

Par Abdoulaye DIOP, Inspecteur de la Coopération

Septembre 1999

INTRODUCTION

Si certains pays en voie de développement, en Amérique et en Asie notamment, ont pu, grâce à une croissance économique vigoureuse et à une politique systématique d'amélioration de leurs ressources humaines, réduire l'acuité des difficultés en matière de chômage, de sous-emploi et de pauvreté, la majorité des nations notamment africaines sont confrontées depuis de longues années à la montée du chômage et de la pauvreté et à leurs conséquences sociales dangereuses.

En Afrique, depuis le début des années 80, la situation macro-économique de nos Etats a très peu évolué. Le taux de croissance est resté faible, les revenus ont baissé et la proportion de la population pauvre a augmenté ; même si au cours de la dernière décennie, plusieurs pays africains ont enregistré une croissance économique légèrement supérieure à leur croissance démographique.

En effet, entre 1994 et 1996, le taux de croissance global dans le continent africain a évolué de 2,1 à 4,8 pour cent, avec pour conséquence une croissance économique par habitant positive dans 22 pays sur 28. Cependant, cette reprise économique ne s'est pas traduite en possibilités d'emplois durables pour la majorité des africains. Cette situation de chômage, de sous-emploi et de pauvreté demeure aujourd'hui une préoccupation majeure pour la plupart des dirigeants de nos Etats. En effet, environ 40 à 50 pour cent de la population de l'Afrique subsaharienne vit encore au dessous du seuil de pauvreté.

Cette situation alarmante, qui n'est pas spécifique à l'Afrique, a amené la communauté internationale à s'organiser pour éradiquer ce fléau et un Sommet social mondial a été organisé en mars 1995 à Copenhague. A l'issue de ce sommet, le PNUD a été mandaté pour mener le combat pour l'éradication de la pauvreté tandis que le BIT a été chargé de mener une équipe de travail inter-agences des Nations Unies pour faciliter la mise en pratique de la déclaration du Sommet sur l'emploi et les moyen d'existence durables.

Le programme « Des emplois pour l'Afrique », stratégies pour l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique est une initiative conjointe PNUD/OIT mise en œuvre en réponse à la déclaration de Copenhague, et vise également à renforcer l'initiative spéciale de l'ONU pour l'Afrique concernant la réduction de la pauvreté et la création de possibilités d'emplois.

Le programme comprend plusieurs composantes dont une concerne « la création d'emplois par la promotion des coopératives et d'entreprises appartenant à des travailleurs ».

A travers cet exposé, nous allons essayer de voir d'une part, comment promouvoir l'emploi à travers les coopératives et d'autre part, comment le programme JFA, à travers les coopératives, va favoriser la création de l'emploi et lutter ainsi contre la pauvreté.

I – Coopératives et création d'emploi

1) – Evolution de la coopération en Afrique

La coopération en Afrique, dans les pays d'Afrique sub-saharienne en particulier, n'a presque jamais pris naissance spontanément, à partir de l'initiative des populations. Généralement, les coopératives ont été créées par les pouvoirs publics. D'abord par les autorités coloniales qui ont introduit la législation et mis en place les premières coopératives ; ensuite par les nouveaux Etats qui ont souvent mis en place des politiques de promotion de ces organismes.

Ainsi, après l'indépendance, différentes stratégies ont été adoptées par les gouvernements des pays de l'Afrique subsaharienne en ce qui concerne le développement des coopératives.

Dans de nombreux pays à régime socialiste, les coopératives étaient perçues comme des organisations de masse pour le parti au pouvoir ou comme moyen d'appropriation collective des facteurs de production. Cette politique dite de collectivisation, généralement infructueuse, fut abandonnée au début des années 90.

Dans la majorité des pays africains, surtout dans les pays de l'ex AOF, était appliquée une politique dite d'incorporation qui consistait à utiliser les coopératives comme moyen de contrôler la production et la commercialisation des cultures marchandes vitales. Les coopératives détenaient le monopole de l'approvisionnement et de la commercialisation et jouissaient de divers privilèges, mais étaient sous la supervision et le contrôle strict du gouvernement, ce qui leur ôtait toute autonomie.

Certains pays d'Afrique australe dont les gouvernements considéraient les coopératives comme une menace pour le régime en place appliquaient une politique d'oppression pour lutter contre l'implantation de telles structures.

Enfin, une politique d'indifférence était appliquée par certains pays d'Afrique centrale dont le gouvernement n'avait pris aucune mesure spéciale pour promouvoir les coopératives ou pour faire obstacle à leur développement.

En règle générale, presque tous les gouvernements africains ont, au départ, considéré les coopératives d'abord comme des instruments d'organisation, de mobilisation et de supervision des populations rurales. C'est pourquoi, les politiques concernant le développement des coopératives étaient principalement orientées vers les coopératives agricoles. Les autres formes de coopératives (fabrication, services, logement, épargne et crédit, consommateurs) étaient négligées et fonctionnaient hors du domaine d'intérêt des gouvernements.

L'avènement de l'ajustement structurel et de la démocratisation a eu un impact considérable sur les politiques de développement des coopératives en Afrique subsaharienne.

Ainsi, de nombreux gouvernements se sont-ils lancés dans des programmes de réforme des coopératives dans le but de créer un climat favorable pour leur développement. Les coopératives mises en place par le pouvoir colonial (première génération) et celles installées par les gouvernements après l'indépendance (deuxième génération) sont actuellement remplacées par une troisième génération de coopératives qui peuvent enfin être considérées comme authentique parce que nées de l'initiative des membres.

2) Définition et typologie des coopératives

a) – Définition de la coopérative

De façon générale, le terme « coopérative » s'applique à toute entreprise privée observant des principes de coopération sans être nécessairement enregistrée officiellement comme telle.

Mais pour être plus précis, nous empruntons à Fauquet sa définition des coopératives qui sont « des associations de personnes dont les membres poursuivent la satisfaction de leurs besoins personnels, familiaux ou professionnels au moyen d'une entreprise commune, gérée par eux mêmes, à leur avantage et à leur risque, sur la base de l'égalité de leurs droits et obligations ».

Il découle de cette définition que les membres des coopératives et organisations à caractère mutualistes sont les patrons de ces organisations et en même temps les utilisateurs (peuvent même en être les employés comme dans le cas des coopératives et groupements de travailleurs). Ils en sont donc les propriétaires et usagers.

Du fait de leur nature et sur la base des principes de la coopération, les coopératives et groupements à caractère économique qui s'y rapprochent dans leur mode d'organisation sont caractérisés par :

- la liberté d'adhésion (qui permet à tous ceux qui remplissent les conditions stipulées dans les textes législatifs et réglementaires de pouvoir être membres de ces organisations) ;
- le contrôle démocratique : un homme, une voix (qui se traduit par la participation des membres à la prise des décisions) ;
- l'engagement des membres à participer aux activités de leurs organisations (qui permet la répartition des excédents aux membres au prorata de leurs transactions avec la société).

b) – Typologie des coopératives

Les coopératives se classent, au point de vue de leur fonction économique en trois grandes catégories :

- les coopératives d'approvisionnement qui agissent en amont de leurs membres en leur fournissant les moyens de production, le crédit et les biens et services dont ils ont besoins pour leur personne ou pour leur profession (exemples : coopératives de consommateurs pour les achats en commun, de crédit pour les emprunteurs, d'habitation pour les candidats à un logement, etc.) ;
- les coopératives de production au sein desquelles les populations se sont organisées pour la production de bien et services (exemples : coopératives de producteurs de bananes, coopératives de boulangers, coopératives artisanales, etc.) ;
- les coopératives de commercialisation pour la distribution de biens et services aux populations, la commercialisation des produits agricoles et non agricoles ; qui agissent en aval de manière à trouver un débouché à l'activité de leurs membres.

En définitive, il est important de souligner que les coopératives, en tant qu'entreprises, sont tenues de réaliser des marges positives qui peuvent être réinvesties et contribuer ainsi à leur développement et à la création d'emplois.

3) – Création d'emploi par les coopératives

Dans le passé, les gouvernements et les partenaires du développement considéraient les coopératives et les organisations similaires essentiellement comme des intermédiaires entre l'Etat et le secteur privé, d'une part, et entre l'Etat et la population rurale d'autre part, en négligeant d'exploiter leur capacité potentielle à créer des emplois. Or l'approche coopérative du développement des entreprises permet de créer des emplois de différentes manières.

- a) Coopératives en tant que lieu de travail commun : les membres de coopératives travaillent ensemble dans une unité de production commune. Ils établissent la société coopérative et créent « l'emploi indépendant organisé ». Des exemples typiques en sont les coopératives agricoles collectives et les petites coopératives industrielles.
- b) Coopératives en tant qu'employeurs : ce sont des coopératives qui emploient un personnel salarié pas nécessairement constitué de membres de la coopérative. On peut donner en exemple une coopérative de consommateurs employant des magasiniers, des caissiers et du personnel commercial.
- c) Coopératives promouvant ou favorisant l'emploi indépendant : c'est le cas lorsque des coopératives renforcent les entreprises de leurs membres. On en trouve un exemple typique dans une coopérative agricole de commercialisation et

d'approvisionnement qui fournit à de petits exploitants agricoles des services essentiels de préproduction ou de postproduction.

- d) Coopératives fournissant des emplois salariaux : des emplois sont créés du fait de l'existence même des coopératives ; ces coopératives incluent des services publics coopératifs des institutions de formation coopérative et des sociétés de vérification.
- e) Effet d'entraînement : tout comme le fait n'importe quelle autre entreprise, la coopérative crée des emplois au sein des entreprises avec lesquelles elle entretient des relations commerciales. Une coopérative de logement, par exemple, est susceptible de créer des emplois dans l'industrie des matériaux de construction.

L'environnement des emplois créés au sein des coopératives et organisations mutualistes, parce qu'il implique les membres de ces organisations dans la gestion et l'organisation des activités, peut être qualifié sur le plan qualitatif, de plus propice au développement social et à l'épanouissement des personnes concernées, avec tous les indices favorables à l'augmentation de la production, des revenus, et par conséquent des emplois supplémentaires.

II – Contribution de JFA à la promotion de l'emploi par les coopératives

2.1 Objectifs stratégiques du grand programme « Des emplois pour l'Afrique »

Le programme « Des emplois pour l'Afrique » vise à :

- i) attirer l'attention sur l'importance d'orienter l'investissement vers la création d'emplois et la réduction de la pauvreté ;
- ii) renforcer, aux niveaux régional, national et local, la capacité de mettre au point des stratégies de croissance par l'investissement ;
- iii) promouvoir des investissements à forte intensité d'emploi local et aptes à soutenir la productivité et les entreprises ;
- iv) explorer des mécanismes pouvant assurer la cohérence entre des politiques nationales et des interventions locales.

2.2 Objectif de la composante emplois par les coopératives

L'objectif de ce programme est de créer de nouveaux emplois et consolider des emplois existants, en aidant des personnes au chômage à s'organiser au sein d'entreprises coopératives de type coopératives de travailleurs, coopératives contractuelles, entreprises appartenant à des travailleurs ou réseaux de coopératives interentreprises.

2.3 Comment le programme va-t-il créer et consolider des emplois

Le présent programme créera ou préservera des emplois en établissant, dans chaque pays participant, une infrastructure de services complets destinée à des coopératives nouvelles ou existantes. Les services offerts par cette infrastructure incluront :

- . un soutien organisationnel offert aux chômeurs au cours de la phase d'initiation du groupe de coopération ;
- . une assistance dans les procédures administratives, les questions juridiques ou d'imposition liées à l'établissement d'une coopérative ;
- . des conseils techniques et un perfectionnement professionnel en matière de conception de produits et de technologie de production ;
- . une aide à la commercialisation y compris l'exportation de la production ;
- . l'accès aux capitaux par l'intermédiaire d'un fonds de garantie et l'établissement d'associations de garantie mutuelle ;
- . des conseils et une aide pour l'établissement d'organisations subsidiaires, telles que des associations coopératives de travailleurs ;

Au besoin, le programme fournira des services consultatifs juridiques pour aider les gouvernements à adapter les lois régissant les coopératives aux besoins spécifiques des coopératives de travailleurs et des entreprises appartenant à des travailleurs.

Le programme sera axé sur la création et la consolidation d'emplois dans l'artisanat, la petite industrie, les services et le commerce. Bien que l'agriculture soit de loin le principal secteur pourvoyeur d'emplois en Afrique, l'on estime que les activités non agricoles recèlent des possibilités considérables de création de nouveaux emplois avec relativement peu d'investissement. Le programme sera donc plus actif dans les zones urbaines.

Le programme promouvra les formes de coopératives de travailleurs suivantes :

- a) Entreprises appartenant à des travailleurs constituées en unités de production par des personnes dont l'entreprise individuelle n'aurait pas été viable économiquement faute de capitaux ou de savoir-faire. Ce type d'entreprise inclut trois variantes :
 - i) la coopérative de travailleurs classique dans l'industrie ou l'agriculture : elle est dotée d'une unité de production commune et ne fait pas de distinction entre cadre dirigeants et personnel ;

- ii) la coopérative à activités contractuelles dont les membres offrent des services commun sur une base contractuelle, le plus souvent dans les secteurs des travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre, de la construction et de la foresterie ;
 - iii) l'entreprise appartenant à des travailleurs constituée à la suite d'une prise de contrôle des travailleurs.
- b) Coopératives appartenant à des clients constituées sous la forme de centres de service de préproduction ou de postproduction par un réseau d'entrepreneurs ou micro entreprises individuels dans les secteurs du commerce, de l'industrie et des services (coopération interentreprises).

Certaines de ces formes d'organisation, telles que les coopératives employant une main-d'œuvre contractuelle, les entreprises appartenant à des travailleurs et les réseaux de micro entreprises, sont nouvelles en Afrique mais ont été bien adaptées ailleurs. Les coopératives de travailleurs n'ont pas eu un rang de priorité en Afrique. Toutefois, depuis le début des années 70, les coopératives de travailleurs et d'autres formes de propriété et de participation des travailleurs bénéficient, à l'échelle mondiale, d'un regain d'intérêt et d'un soutien qui ont débouché sur la recherche d'une plus grande démocratie économique et de solutions pour le chômage croissant.

Pour promouvoir ce type de coopératives, le programme :

- i) encourager les pays à évaluer leurs lois relatives aux coopératives et, s'il y a lieu, les aider à modifier la législation existante ou élaborer de nouvelles lois expressément destinées aux coopératives de travailleurs, aux coopératives de type société à responsabilité limitée ou aux coopératives employant une main-d'œuvre contractuelle ;
- ii) mettre au point des stratégies de base, des modèles, des matériels et des approches de formation pouvant être utilisés pour promouvoir, couvrir et financer de telles organisations ;
- iii) créer dans chaque pays une infrastructure de service complets en faveur de coopératives de travailleurs ;
- iv) incorporer les questions sexospécifiques dans les stratégies de promotion des coopératives de travailleurs ;
- v) inclure la prise de contrôle par les travailleurs comme solution de remplacement de la privatisation ou de la liquidation d'organisation parapublics ou d'entreprises publiques.

Conclusion

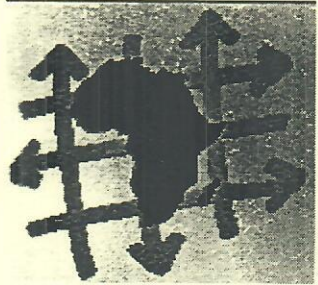
En Afrique, les coopératives ont toujours été considérées comme des instruments destinés à fournir des services, entre autres, aux agriculteurs. Cependant, en élargissant leur rayon d'action grâce à un soutien approprié, les coopératives, en particulier les coopératives de travailleurs, pourraient être un excellent moyen de créer des emplois et relever ainsi le défi de l'emploi en Afrique.

En effet, les coopératives offrent un potentiel considérable de création d'emploi sous utilisé. Des gisements existent et peuvent être exploités en terme d'emplois collectifs, d'auto-emploi ou d'emplois salariés offerts par les coopératives.

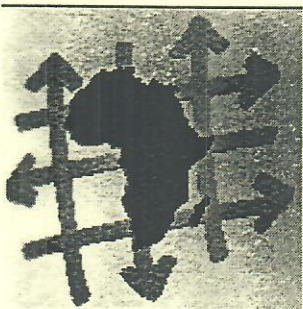
La mise en œuvre du volet « création d'emplois par la promotion des coopératives et d'entreprises appartenant à des travailleurs » du programme JFA, en aidant les personnes au chômage à s'organiser au sein d'entreprises de type coopératif, va permettre à travers la mise en place d'infrastructure de services, de créer des emplois nouveaux et de consolider des emplois existants.

Par ce biais, le programme va aider à promouvoir l'emploi et lutter contre la pauvreté dans nos pays.

JIFA-PRIESSA SENEGAL



SEMINAIRE DE FORMATION DES MEMBRES DU RESEAU NATIONAL



*Jardin Hotel Savana Sally
(12 - 14 octobre 1999)*

JFA / PRESSA

DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE

MICRO FINANCEMENT POUR L'AFRIQUE

Coordonné par l'unité pour le Financement Social /
Département du Développement des Entreprises et des Coopératives

**ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)
DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE
SOMMAIRE DU PROJET**

Intitulé du projet	Microfinancement pour l'Afrique : activités bancaires pour l'atténuation de la pauvreté – Développement des entreprises et participation sociale
Durée prévue	5 ans
Date de démarrage	Janvier 2000
Couverture géographique	Burkina Faso, Cameroun Côte d'Ivoire, Ethiopie, Ouganda, Sénégal, Zambie et Zimbabwe
Lieu de réalisation du projet	Addis-Abeda
Langues du projet	Anglais et Français
Organisme d'exécution	Organisation Internationale du Travail (OIT)
Contributions des donateurs	EU dollars 5,5 million

I - CADRE ET JUSTIFICATION

1.1 - Liens entre micro financement et emploi

L'accès aux services financiers est crucial pour la croissance économique et le bien-être. En effet, le financement permet aux ménages d'avoir accès aux soins de santé, aux entreprises de fonctionner et de créer des emplois. En fait, dans un système fondé sur la division du travail, sans financement les échanges n'existeraient simplement pas.

En Afrique, la grande majorité de la population est exclue des services financiers traditionnels (banques) à cause de leur pauvreté extrême qui se caractérise par l'illétrisme et des activités à faibles revenus entre autres.

Ce qui signifie que la plupart d'entre eux font appel à des services financiers informels ou s'inscrivent alors à une coopérative d'épargne et de crédit, d'autres se tournent vers des ONG financières. Ces institutions intermédiaires ont en commun d'effectuer leurs transactions à échelle réduite et de s'intégrer à d'autres réseaux non financiers. Elles sont les principaux intervenants dans ce qu'on appelle communément le micro financement qui se définit comme "la fourniture d'un crédit à une échelle très réduite et la prestation de services de dépôt à des clients à faible revenu ou des micro entrepreneurs".

Les institutions de micro financement fonctionnent dans des zones que les banques officielles sont réticentes à pénétrer, et leur réussite est due à des méthodologies de prêt innovatrices mettant en oeuvre des procédures informelles, la participation des clients ainsi qu'une supervision et une surveillance étroites.

Cependant, de plus en plus, des institutions financières (sociétés de crédit, coopératives de crédit, sociétés mutuelles ou banques privées) s'impliquent dans le micro financement, présentant ainsi une solution de concurrence et de remplacement saine relativement à l'offre des services financiers informels existants.

Mais, en dépit des progrès indéniables accomplis en matière de création d'institutions financières prestataires de services financiers à des clients à faible revenu ou micro-entrepreneurs, de nombreux défis restent à relever :

- au niveau des performances institutionnelles : gestion , passage à un niveau d'exploitation supérieure, contrôles et audits etc. ;
- au niveau des politiques et des règlements : incitations fiscales pour les banques, concurrence sur le marché financier, protection des déposants, etc. ;
- au niveau des ménages individuels et des entreprises : incidence du micro financement sur la répartition des valeurs actives, sur la maîtrise des services financiers par les femmes, etc.

Ce qui distingue l'Afrique, c'est que la faiblesse des institutions est aggravée par l'absence d'une infrastructure financière. En effet, les banques centrales ne savent pas comment exploiter les énergies du secteur financier informel, peu d'incitations sont proposées aux nouveaux venus sur le marché financier. En outre, l'ingérence des gouvernements dans la gestion des banques de développement et des banques commerciales est une pratique courante.

Cependant, de grandes différences existent d'un pays africain à un autre. Certains ont développé le secteur du micro financement tandis que d'autres possèdent peu d'institutions opérationnelles.

La situation est encore plus complexe pour les pays sortant d'un conflit armé : absence d'un climat de confiance, fuite de capitaux à l'étranger, déplacement de population, pression inflationniste, destruction d'infrastructures, etc. Autant de facteurs qui rendent difficile l'intermédiation financière dans les zones touchées par un conflit. Ce qui justifie le fait qu'en général les soldats démobilisés soient les principaux bénéficiaires des programmes de crédits de la part des ONG qui n'intègrent pas dans leurs actions des considérations liées à la durabilité.

Néanmoins, avec le temps, un certain nombre de leçons ont été apprises sur la manière de promouvoir le micro financement dans un tel environnement et la communauté internationale a pu stabiliser des pays sortant d'un conflit et à promouvoir l'emploi indépendant et les micro entreprises.

1.2 - Approche de l'OIT relative au micro financement

La participation de l'OIT au micro financement est basée sur la Déclaration de Philadelphie de 1944 selon laquelle "... il est de la responsabilité de l'OIT d'examiner et d'étudier toutes politiques et mesures économiques ou financières internationales sous l'angle de la justice sociale...".

C'est ainsi qu'après l'agitation sociale qui a suivi la crise financière en Asie du Sud-Est et de l'Est, l'OIT a adopté des mesures qui visent à :

- contribuer à créer des règles du jeu équitables pour tous les acteurs du marché en ce qui concerne l'accès au micro financement et ;
- aider les Etats-membres de l'OIT à adopter des mesures aptes à promouvoir une participation économique accrue des groupes sociaux défavorisés ou marginalisés, par l'accès aux services de micro financement.

En outre, l'OIT mène différentes activités dans le domaine du micro financement.

Il s'agit de :

- l'action-recherche pour combler les déficits d'information, influencer les responsables de l'élaboration des politiques et identifier des pratiques meilleures ; en outre la recherche fournit souvent la base technique pour les réunions internationales ou régionales (conférence internationale du travail, Juin 1998) ;
- sur le plan interne, constitution d'un "*Groupe de travail interdépartemental pour le financement*" pour discuter de questions liées au micro financement ;
- publication d'un bulletin d'information sur le financement social par courrier électronique ;
- faire référence au micro financement dans les normes internationales du travail ;

- adoption par la Conférence Internationale du Travail (Juin 1998) d'une recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises par le biais du micro financement et d'un environnement juridique adéquat ;
- financer des projets comportant un élément de micro financement ou axés sur le micro financement. Entre 1996 et 1998, l'OIT a identifié 52 projets comportant un élément de micro financement dont 19 sont axés sur le micro financement. Le budget total de ces projets s'élève à 67,8 millions de \$ US dont 6,1 millions de \$ destinés à des fonds de micro crédit et 30,1 millions de \$ au renforcement des capacités dans le domaine du micro financement . Les principaux bailleurs étant le PNUD et l'OIT et les bénéficiaires sont l'Afrique qui est le principal centre d'intérêt, l'Asie et l'Amérique Latine.

Parallèlement à ces activités, l'OIT a accompli les tâches suivantes depuis le début des années 90 :

- elle a aidé à créer la principale institution de micro financement du Cambodge, ACLEDA qui offre des services financiers à quelques 45 000 clients ;
- elle a aidé à créer 15 organismes locaux de développement économique dans cinq pays d'Amérique centrale pour faciliter l'accès de micro et petites entreprises au micro financement ;
- elle a conseillé le PNUD en SOMALIE sur la manière de promouvoir le micro financement dans des régions stables et sûres du pays en collaboration avec des institutions financières privées telles que des agents de transfert de fonds ;
- elle a aidé le Ministère des Finances et la Banque Centrale de Mozambique à créer un environnement juridique et réglementaire ainsi qu'à mettre en place des projets de micro financement dans les provinces du centre ;
- etc.

Dans le cadre de l'UEMOA, l'OIT a aidé la Banque Centrale et les Gouvernements à se familiariser avec le secteur informel en jetant les bases d'un cadre de réglementation approprié. C'est ainsi que depuis sa conception (1992), le programme a mis au point une base de données sur le volume, la performance, la structure organisationnelle, la clientèle et la mobilisation de ressources de toutes les principales Institutions de Micro Financement (IMF) de la région.

Le programme a fourni aussi une formation à des formateurs en collaboration avec des institutions de formation locales , telles que l'ISPEC (Institut Supérieur Panafricain d'Economie Coopérative) de Cotonou, et apporté une aide directe aux IMF sous la forme de services conseils et d'études de faisabilité.

Le programme a coordonné des réunions entre banques, gouvernements, banques centrales, cadres et coordinateurs d'IMF, donateurs et ONG internationales.

1.3 - Micro financement et éradication de la pauvreté : portées et limites

La pauvreté étant un phénomène complexe qui comporte de multiples causes (dont l'accès insuffisant aux capitaux), la fourniture de micro financement n'est qu'un instrument parmi tant d'autres destiné à contribuer à la croissance et au développement des travailleurs indépendants et des micros et petits entrepreneurs.

En outre, des études ont montré que la fourniture de micro financement a un impact plus important sur les personnes vivant au dessus du seuil de pauvreté. De plus, la portée des institutions de micro financement reste encore limitée ; seuls 20% des pauvres sont touchés et environ 5% seulement de toutes les IMF deviendront au final financièrement viables. Le danger est qu'on investit actuellement trop d'argent dans trop peu d'institutions, ce qui réduit la capacité d'absorption et relâche les normes de rendement de ces institutions.

Bien que le micro financement ne soit pas une panacée pour l'éradication de la pauvreté, il constitue un "instrument nouveau et déjà éprouvé pour trouver de nouvelles solutions à un problème ancien et épineux".

II - OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT

L'accès amélioré des pauvres aux services financiers renforce la viabilité et la durabilité des intermédiaires du micro financement.

2.1 - Objectif immédiats

2.1.1 - Création d'un environnement favorable pour le micro financement

- Le paysage financier a été cartographié et des stratégies de développement du micro financement ont été identifiées et approuvées par les partenaires dans chacun des pays participants.
- Partenariats avec les pouvoirs publics : il s'agit de persuader les Banques Centrales à adopter une position plus active concernant la promotion et la réglementation du micro financement en liaison avec le secteur bancaire.

2.1.2 - Renforcement des capacités institutionnelles des institutions de micro financement

- Création de centres régionaux de formation destinés à des IMF pour garantir une formation et créer des capacités de renforcement de l'autonomie des IMF.
- Associations professionnelles regroupant des institutions de micro financement (IMF) : elles renforcent la coordination et l'échange d'informations afin de mieux défendre leurs intérêts face aux gouvernements ou à d'autres interlocuteurs.

- Mise en place d'associations de garantie mutuelle au sein d'associations professionnelles ou "corps de métiers" et examen des possibilités d'établir des partenariats institutionnels solides depuis l'Europe avec des associations similaires en Afrique.

2.1.3 - Amélioration de la capacité de refinancement des institutions de micro financement

- Améliorer le rendement des intermédiaires financiers peu performants lorsqu'il n'y a pas de solution de renforcement en vue.
- Renforcer la capacité d'organisations non financières de gérer des instruments financiers spécifiques avec plus d'efficacité et d'efficacités.

2.1.4 - Réorganisation du secteur financier dans des pays sortant d'un conflit

Il s'agit de promouvoir le développement économique local en mettant en présence les pouvoirs publics locaux, des entrepreneurs et des représentants de la Société Civile.

2.2 - Bénéficiaires visés

2.2.1 - Bénéficiaires directs

- Les gouvernements et les pouvoirs publics
- Les institutions financières
- Les représentants de donateurs (pour la coordination).

2.2.2 - Bénéficiaires indirects / finaux

- Les personnes à faible revenu
- Les micros et petits entrepreneurs

III - STRATEGIE DE MISE EN OEUVRE

La stratégie du programme proposé est globale en ce sens qu'elle cherche à établir des liens systématiques entre les différents niveaux de développement du secteur financier comme :

- Les entreprises et les ménages (demande) ;
 - Les institutions financières(offre) ;
 - Les marchés et politiques financiers faisant obstacle à l'accès des pauvres au marché financier.
- Le premier aspect de la stratégie est l'approche combinant la flexibilité et l'adoption d'une série de mesures.

- Le second aspect consistera en l'établissement systématique de liens avec des projets bilatéraux ou multilatéraux en cours d'exécution dans le domaine du micro financement, afin d'optimiser les synergies et d'éviter les chevauchements.
- Le troisième aspect privilégiera l'état des connaissances à travers le Groupe de Travail des Donateurs pour le Développement du Secteur Financier (CGAP) et le sommet sur le micro crédit.
- Le quatrième aspect sera lié à la participation de la communauté concernée par le micro financement dans le pays donateur à la conception et à la mise en oeuvre de ce programme OIT.
- Le cinquième aspect portera sur l'utilisation généralisée des services de consultants africains locaux et autres personnes ressources déterminantes.

IV - RESULTATS ET ACTIVITES

Ils se rapportent aux objectifs immédiats avec leurs différents sous-volets.

V - ARRANGEMENTS INSTITUTIONNELS

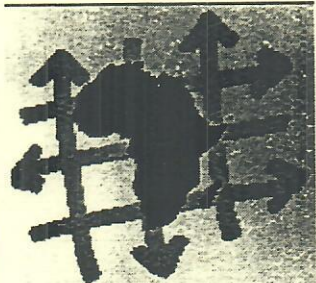
L'Unité pour le Financement Social de l'OIT sera chargée de la mise en oeuvre et de la coordination de l'ensemble du projet. Une équipe du projet sera créée pour exécuter les activités décrites plus haut.

Un Comité Directeur, constitué de représentants des principales parties concernées de la région, de donateurs, de l'OIT et de personnes ressources extérieures (CGAP, etc.), supervisera l'exécution du projet. Les modalités de mise en oeuvre seront détaillées au cours de la phase de "cartographie" du programme.

VI - SURVEILLANCE, EVALUATION ET PRESENTATION DE RAPPORTS

Le programme sera mis en oeuvre en application des règles bien établies de l'OIT en matière de surveillance, d'évaluation et de présentation des rapports. Des efforts seront entrepris pour mesurer l'impact des services fournis afin d'appuyer les interventions des partenaires du projet. Dans ce cadre, l'Unité pour le Financement Social tirera partie de sa participation active du groupe de travail du CGAP sur les méthodologies d'évaluation des impacts.

JIFA-PRESSA SENEGAL



SEMINAIRE DE FORMATION DES MEMBRES DU RESEAU NATIONAL



*Jardin Hotel Savana Sally
(12 - 14 octobre 1999)*

JFA / PRESSA

DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE

**CONSOLIDATION DES INFORMATIONS
RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET À LA
PAUVRETE , ET GESTION DES SYSTEMES
D'INFORMATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET
DE SURVEILLANCE DE LA PAUVRETE DANS
DIX PAYS DE L'AFRIQUE SUBSAHARIENNE**

COUVERTURE GÉOGRAPHIQUE : BURKINA FASO, CAMEROUN,
COTE D'IVOIRE, ETHIOPIE,
MALI, NIGERIA, OUGANDA,
SENEGAL, ZAMBIE,
ZIMBABWE

LIEU DE REALISATION : ADDIS – ABEBA

LANGUES DE TRAVAIL : ANGLAIS / FRANCAIS

ORGANISME D'EXECUTION : OIT

CONTRIBUTION DES DONATEURS : 5 576 500 USD

1 - CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Depuis quelques temps, la situation économique des pays africains s'est quelque peu améliorée. Cependant, ces améliorations ne se traduisent pas par des résultats positifs sur le plan social. En effet, la situation de l'emploi et de la pauvreté se dégrade de plus en plus.

Il devient ainsi primordial de mettre en place des stratégies volontaires pour optimiser la croissance de l'emploi productif au profit des groupes les plus vulnérables qui incluent des politiques d'instauration de la paix. C'est dans ce but, qu'a été mis en place par l'OIT le programme « Des emplois pour l'Afrique » pour générer des emplois et lutter contre la pauvreté. Cependant, la mise en place de ce programme exige un système d'information fiable et disponible, c'est à dire la mise en place d'un flux régulier d'indicateurs économiques et sociaux sur le marché du travail et de la pauvreté.

L'objet de ce projet est ainsi de mettre en place un système d'information qui permettra la production d'informations et d'analyses pour la conception, l'exécution et le contrôle du programme « des emplois pour l'Afrique ». La mise en place du système d'information permettra aussi une meilleure analyse, un suivi efficace et une évaluation pertinente du marché du travail et des problèmes liés à la pauvreté.

Dans chaque pays, une évaluation doit être faite avec l'aide du gouvernement et des partenaires sociaux pour identifier les préoccupations majeures qui nécessitent des informations et des analyses.

Généralement, les éléments qui influent négativement sur la pauvreté sont les suivants :

- Le niveau de chômage élevé
- Le développement du secteur informel
- L'érosion de la qualité de l'emploi
- Le développement du travail temporaire, contractuel ou à domicile
- L'inadaptation et inadéquation persistante des capacités
- La surpopulation des zones urbaines
- Le recul des salaires et l'inégalité croissante des revenus
- L'impact du VIH / SIDA sur la population active
- Les conflits continus

L'absence de statistiques fiables fait qu'il est difficile d'évaluer la situation et de formuler des actions appropriées. Les informations disponibles étant parfois inadéquates ou incomplètes, il est difficile :

- de cibler des politiques avec suffisamment de précision
- de surveiller l'incidence de l'évolution sur différents groupes et régions ou lieux
- d'évaluer l'importance du lien entre les politiques économiques et sociales et l'évolution du marché du travail.

Ce projet cherchera donc à renforcer la capacité des gouvernements et partenaires sociaux par le biais d'ateliers de formation, séminaires et voyages d'études; mais aussi à rassembler, traiter, analyser et diffuser régulièrement des informations sur le marché du travail et la pauvreté.

De ce fait, l'accent sera mis sur :

- Le renforcement des capacités des bureaux centraux de statistiques, des ministères du travail et de la planification;
- L'Amélioration de la capacité des institutions de recherche et universités pour la collecte et l'analyse de données et l'exécution d'une recherche appliquée afférente au marché du travail et à la pauvreté;
- L'aide apportée aux organisations syndicales et patronales pour améliorer leur connaissance de l'évolution du marché et des questions liées à la pauvreté;
- La mise en place au plan national, de mécanismes qui permettent de coordonner ces activités, qui permettent de s'appuyer sur des initiatives en cours ou prévues, et d'utiliser des structures institutionnelles existantes dans la mesure du possible.

Un financement externe limité permettra de recruter des experts et consultants et de couvrir les activités de renforcement des capacités susmentionnées et de collecte de données et de recherche.

Cependant, la mise en œuvre de ces activités sera financée ou garantie par l'Etat. Chacun des pays participants devra entreprendre les activités suivantes :

- La promotion d'une bonne pratique commune en matière de collecte et d'analyse de données relatives au marché du travail et à la pauvreté.
- La traduction et l'élaboration de manuels de formation, de programmes d'éducation et l'organisation d'ateliers et de séminaires conjoints de formation et l'échange d'expérience.

2 - CADRE INSTITUTIONNEL

Pour la mise en œuvre et la gestion de l'exécution de ce projet, un expert coordonnateur du projet sera recruté pour une longue période aura pour mission :

- de coordonner les ressources techniques nécessaires pour la mise en œuvre d'activités spécifiques dans les pays participants ;
- de mettre au point ou adapter des directives techniques et des manuels concernant la mise en œuvre de nouvelles activités ;
- d'organiser des activités conjointes de formation.

Cet expert aura à s'appuyer pour conduire son travail de façon efficace, sur les services de consultants et experts de courte durée en statistiques, économie du travail et traitements des données.

Dans les pays concernés par le programme JFA/PRESSA, le coordonnateur sera relayé par des coordonnateurs nationaux seront chargés d'orienter la mise en œuvre des activités au niveau local. Ce coordonnateur aménagera dans les locaux de l'organisme du point focal qui gère le système d'information du marché du travail et de surveillance de la pauvreté.

Cette approche aura pour effet :

- de permettre l'évaluation de la situation actuelle en matière de travail et d'emploi ;
- d'identifier les lacunes et les insuffisances générales constatées dans l'information disponible ;
- de fournir une formation au personnel national qui travaillera avec l'équipe pour produire les résultats visés ;
- de rendre les décideurs plus attentifs à la qualité des informations et analyses sur les problèmes de l'emploi et de la pauvreté.

Au plan national, les institutions coopérantes seront les ministères du travail, du développement social, de l'éducation, de la formation et syndicales et autres ONGs. D'autres institutions telles que les organisations patronales et syndicales, les ONGs, les organismes nationaux et internationaux intéressés seront également impliqués.

il s'agira de tirer parti des initiatives en cours, d'identifier les contraintes et d'incorporer des stratégies. De ce fait, les efforts seront axés sur la coordination des activités par l'affectation d'un point focal retenu et le choix du mécanisme le plus approprié: (point focal unique ou points focaux dont l'un destiné à la surveillance du marché du travail et l'autre à la surveillance de la pauvreté).

Les Résultats attendus de ce dispositif institutionnel sont :

- Amélioration concernant la portée, la qualité et la pertinence des informations du marché du travail
- Mise en place d'un système approprié de surveillance de la pauvreté
- Normalisation des concepts et définitions utilisées
- Meilleure diffusion de l'information

3 - CADRE LOGIQUE DU PROJET

□ **OBJECTIF 1** : Favoriser auprès des gouvernements et partenaires sociaux une meilleure compréhension des problèmes du travail et de la pauvreté sur la base d'éléments matériels existants et les sensibiliser sur l'importance de la mise en place d'un système d'information.

Résultat 1.1 : une meilleure information sur le travail et la pauvreté.

Activités : Préparer des TORS, recruter et informer les experts ; Compiler des données et des informations émanant de sources nationales sur le travail et la pauvreté.

Résultat 1.2 : Rapports nationaux sur la situation de l'emploi, du travail et de la pauvreté.

Activités : Préparer des rapports nationaux, identifier des sujets de préoccupation majeure en matière de politiques.

Résultat 1.3 : Sensibiliser les fonctionnaires et les responsables de l'élaboration de politiques sur l'importance d'une collecte et analyse régulière de données sur le marché du travail et la pauvreté.

Activités : *Organiser des séminaires nationaux d'information et de sensibilisation pour les fonctionnaires de haut rang ; préparer et diffuser largement les rapports de séminaires.*

□ **OBJECTIF 2** : Mettre en place des systèmes d'information nationaux pour la surveillance du marché du travail et de la situation de la pauvreté et la formulation de politiques et programmes.

Résultat 2.1 : Etablissements de programmes de travail pour les SIF nationaux.

Activités : *Organisation de séminaires pour les principaux utilisateurs et producteurs de données ; Evaluation des sources disponibles, harmonisation de concepts, définitions, classifications, et identification des contraintes ; Identification des lacunes et mise en œuvre de stratégies pour éliminer les contraintes ; Détermination des besoins prioritaires à la production et à l'analyse des informations ; Elaboration d'un programme de travail.*

Résultat 2.2 : Arrangements et mécanismes institutionnels appropriés de collecte et d'analyse de données.

Activités : *Réexaminer les mécanismes et arrangements existants ; Evaluer les arrangements existants ; Evaluer les contraintes existantes ; Réexaminer les choix pour optimiser les performances des systèmes de collecte, de traitement et d'analyse des données ; Rapport sur une approche à adopter pour renforcer les systèmes ; Convenir avec les partenaires nationaux d'une approche à adopter et identifier les besoins en ressources ; Elaborer des plans d'exécution.*

Résultat 2.3 : Amener les fonctionnaires bien formés à participer à la mise en œuvre des SIF et au travail des organisations patronales et syndicales.

Activités : *Evaluer les besoins en formation des fonctionnaires sur les techniques , définitions, concepts de collecte, traitement, analyse et diffusion d'information ; organiser, conduire une série d'ateliers pour les besoins identifiés ci-dessus et mettre en œuvre des stages et voyages d'étude ; Séminaires et ateliers pour améliorer l'efficacité et la gestion du fonctionnement des SIF ; Production de manuels et programmes d'études destinés à soutenir les activités de formation.*

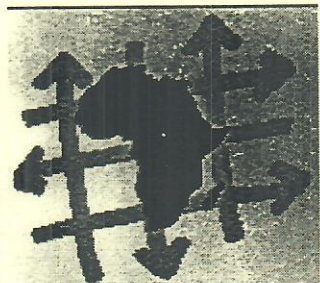
Résultat 2.4 : *Etablissement et Amélioration des capacités et mécanismes destinés à produire des indicateurs opportuns et fiables et des résultats analytiques.*

Activités : *Appliquer les programmes nationaux mis en œuvre.*

4 - CONCLUSION

Le cadre ainsi défini dégage les grandes lignes de ce programme consacré à la surveillance des informations relatives au marché du travail et à la pauvreté. Pour sa finalisation, il est prévu de procéder à de larges consultations avec les gouvernements et les partenaires sociaux dans chaque pays, en vue d'arrêter le programme détaillé des activités à entreprendre.

JIFA-PRESSA SENEGAL



SEMINAIRE DE FORMATION DES MEMBRES DU RESEAU NATIONAL



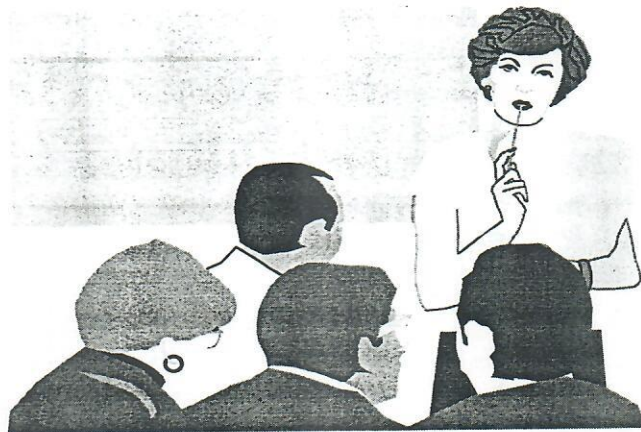
*Jardin Hotel Savana Sally
(12 - 14 octobre 1999)*

JFA-PRESSA / SENEGAL

SEMINAIRE DE FORMATION
DES MEMBRES DU RESEAU NATIONAL

12-14 octobre 99

**Genre et Développement : promotion de
l'emploi des femmes**



Par Socé SENE

Personne ressource/Consultant

Tél Domicile 221 827 63 69 Cellulaire 633 41 29

Email : ssene@hotmail.com

SENEGAL

Genre et Développement : promotion de l'emploi des femmes

« TOUTE PERSONNE A DROIT AU TRAVAIL,
AU LIBRE CHOIX DE SON TRAVAIL,
A DES CONDITIONS EQUITABLES ET SATISFAISANTES DE TRAVAIL
ET A LA PROTECTION CONTRE LE CHOMAGE ».

(Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, article 23)

A. Cadre et instruments de prise en compte de la « Dimension sexospécific » dans le Programme : « DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE »

La prise en compte de la dimension sexospécific dans la création d'emploi dans le Programme « DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE » justifié par plusieurs paramètres et engagements internationaux pris pour réaliser le développement humain durable est recherchée à travers deux axes :

Un premier axe qui intègre *des critères d'équité entre les sexes* dans l'ensemble du programme à travers trois éléments :

1. L'application d'une approche soucieuse d'équité entre les sexes concernant l'évaluation et *la réforme des cadres d'action macroéconomiques* dans la région, en tant qu'activité principale du Programme « Des emplois pour l'Afrique » ;
2. *Le Développement et le renforcement des capacités régionales et nationales des gouvernements, des organisations patronales et syndicales et autres partenaires sociaux*, ainsi que des institutions économiques ou sociales, en vue d'évaluer, de concevoir et de promouvoir des politiques d'investissement et d'emploi de remplacement respectant des critères d'équité entre les sexes ;
3. L'inclusion dans tous les projets du Programmes « Des emplois pour l'Afrique » (projets portant sur « les politiques et systèmes de formation », « le développement de la petite entreprise », « le développement d'infrastructures à forte intensité d'emploi », « les coopératives » et « l'emploi dans les pays sortant d'un conflit ») *de stratégies et d'interventions effectives garantissant un accès équitable des femmes aux avantages de ces projets.*

Pour cet axe le premier projet spécifique actuellement proposé s'intitule : « *Réformes économiques et nouvelles perspectives d'emploi : leur incidence sur les politiques d'emploi soucieuses d'équité entre les sexes* ». Les éléments du projets se rapportent à la promotion d'un débat d'orientation, à l'exécution de programmes de renforcement des capacités nationales et régionales à l'attention des responsables de l'élaboration des politiques et des institutions, à la collecte de données sur l'emploi et la pauvreté ventilées par sexe.

Un deuxième axe qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de projets spécifiques de promotion de l'emploi qui vise à accorder une attention sur l'emploi des femmes dans les secteurs économiques particuliers où de nouvelles possibilités d'emploi en général, et/ou des perspectives d'emploi ou d'activités productives de revenu pour les femmes en particulier, semblent être en expansion ou susceptibles de se développer. Trois secteurs économiques ont été identifiés à savoir :

1. les activités commerciales et productives exercées principalement dans le secteur informel urbain et orientées vers la satisfaction de la demande des marchés régionaux et mondiaux ;
2. les secteurs non traditionnels de l'agro-exportations ;
3. les activités économiques non agricoles exercées dans les pôles de croissances ruraux où la demande de biens et services se développe.

Quatre projets :

- a. *Réformes économiques et nouvelles perspectives d'emploi : leur incidence sur les politiques d'emploi soucieuses d'équité entre les sexes (SENEGAL) ;*
- b. *Promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes dans une économie africaine régionalisée et mondialisée ;*
- c. *Soutien des perspectives d'emploi pour les femmes dans le secteur rural non -agricole*
- d. *Promotion de l'emploi salarial des femmes dans les secteurs émergents de l'agro-exportation en Afrique.*

A l'identification des différents pays qui seraient couverts par les différents projets, pour intégrer la « Dimension sexospécifique » dans le Programme JFA, il apparaît que le Sénégal est concerné par le projet : *Réformes économiques et nouvelles perspectives d'emploi : leur incidence sur les politiques d'emploi soucieuses d'équité entre les sexes.*

Quel objectif vise ce projet :

Mise en place de politiques économiques et d'emplois sensibles aux comportements et aux questions sexospécifiques dans le domaine de l'emploi et de l'économie en général, et créer des possibilités d'emplois équitables pour les femmes.

L'atteinte de cet objectif devrait nous permettre de faire de sorte qu'au niveau national voire régional et local, les principales institutions gouvernementales ou non gouvernementales concernées, les représentants des partenaires sociaux, des organisations de femmes et autres organisations de la société civile acquièrent de meilleures capacités, à savoir :

1. *une meilleure prise de conscience des conséquences des politiques de réforme économique pour l'équité entre les sexes*
2. *des compétences accrues*

Cinq résultats à atteindre :

1. *Des forums nationaux et régionaux chargés d'élaborer des politiques de réforme économique et d'équité entre les sexes réalisés ;*
2. *Création d'un système durable de collecte d'informations du marché du travail (SIMT) ventilé par sexe ;*
3. *Mise en œuvre, au niveau régional et national, de modules adaptés de renforcement des capacités en matière d'équité entre les sexes, pauvreté et d'emploi ;*
4. *Formation d'un groupe de formateurs pour le module de renforcement des capacités en matière d'équité entre les sexes, pauvreté et d'emploi ;*
5. *Identification de mesures spécifiques destinées à incorporer des questions sexospécifiques dans les politiques d'emploi.*

B. Que signifie « Genre et Développement » ?

- ⇒ C'est une méthode, une politique qui met l'accent sur les rapports hommes-femmes en vue d'accroître la participation des femmes aux activités de développement par la promotion de l'égalité entre les sexes.
- ⇒ Plusieurs termes et concepts sont utilisés pour déterminer de manière claire et précise le contenu de cette politique. On peut citer, entre autres, « Genre et Développement : GeD », « L'intégration des Femmes au Développement – Egalité des Sexes : IFD-ES », « Prise en compte de la Dimension sexospécifique », entre autres.

Le contenu renvoie à :

- ⇒ Une approche
- ⇒ Un point de vue qui dégage une vision, un but et des objectifs
- ⇒ Des outils d'analyse

En somme, l'Egalité des sexes est un thème transversal. Par conséquent quand on parle d'intégration des femmes au développement, on parle :

- ⇒ D'incorporer un point de vue tenant compte **des sexospécificités** dans les politiques, les pratiques institutionnelles et le processus de planification ;
- ⇒ D'accroître **la participation et l'influence** des femmes au sein du processus décisionnels dans toute la société ;
- ⇒ De tenir compte **des besoins et intérêts** des femmes quand on alloue des ressources et qu'on crée des ouvertures pour le Développement

Pour arriver à prendre en compte la dimension sexospécifique dans une politique, il faut nécessairement recourir à l'analyse des rôles masculins et féminins :

L'**analyse des rôles masculins et féminins** consiste à documenter et comprendre de manière systématique les rôles respectifs des hommes et des femmes dans un contexte donné.

Le GeD : Une vision pour le Développement Humain Durable

L'égalité entre les sexes contribue, de manière significative, à l'amélioration du bien-être des femmes, des hommes, des filles et des garçons. A cette fin, des engagements et des actions concrètes doivent être pris pour bâtir, avec les différents partenaires, un monde meilleur pour tous. un monde qui ne connaîtra plus l'inégalité fondée sur le sexe, la classe sociale, la race et le groupe ethnique.

☞ **Un but et des objectifs**

☞ **Un But à atteindre**

Promouvoir la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'assurer un développement durable.

☞ Des objectifs à atteindre

- Faire avancer la **participation** des femmes au développement durable de leurs sociétés, à titre de **décideuses**, sur **un pied d'égalité avec les hommes** ;
- Appuyer les femmes et les filles dans le **plein exercice de leurs droits fondamentaux** ;
- **Réduire les inégalités** entre les femmes et les hommes quant à l'**accès aux ressources** et aux bénéfices du développement, et **au contrôle sur ces mêmes ressources et bénéfices**.

☞ Des principes directeurs à respecter

Pour atteindre le but et les objectifs fixés il faut des principes directeurs comme par exemple :

- Tenir compte de l'égalité entre les sexes comme faisant partie intégrante de toutes les politiques, tous les programmes et projets ;
- Reconnaître que chaque politique, programme et projet a des répercussions différentes sur les femmes et sur les hommes ;
- **Admettre que la réalisation de l'égalité entre les sexes n'implique pas que les femmes deviennent identiques aux hommes** ;
- Reconnaître que le renforcement du pouvoir des femmes est essentiel pour parvenir à l'égalité entre les sexes ;
- Promouvoir la participation égale des femmes, à titre d'agentes de changement. aux processus économique, social et politique, est essentiel pour atteindre l'égalité entre les sexes ;
- Pour atteindre l'égalité entre les sexes, il faut des mesures conçues précisément pour éliminer les inégalités entre les sexes ;

☞ Quelques concepts et définitions à maîtriser

☞ **L'équité entre les sexes** est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité mène à l'égalité.

☞ **L'égalité entre les sexes** signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et qu'ils jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et les mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économiques, social et culturel et bénéficier des résultats.

☞ **L'égalité entre les sexes est donc** la valorisation par la société des similarités et des différences entre les femmes et les hommes et des rôles différents assumés par ceux-ci (*Source : Analyse comparative entre les sexes, Guide d'élaboration de politiques, Commission féminine Canada, 1996*).

☞ **Renforcement du pouvoir.** Renforcer le pouvoir d'un individu veut dire permettre aux femmes comme aux hommes de prendre leur vie en charge afin qu'ils établissent leurs objectifs, acquièrent les compétences dont ils ont besoin, aient davantage confiance en eux, règlent leurs problèmes et apprennent à devenir autonomes. Ils ne s'agit pas seulement d'un processus collectif, social et politique, mais bien aussi d'un processus individuel. **C'est à la fois un processus et un résultat.**

On ne peut renforcer le pouvoir des femmes de l'extérieur : elles seules peuvent se donner les moyens de faire leurs choix ou de parler en leur propre nom. Toutefois, les institutions, notamment les agences de coopération internationale, peuvent appuyer la mise en œuvre de processus qui permettent aux femmes d'avoir davantage confiance en elles, de développer leur autonomie, et qui les aident à établir leurs propres objectifs.

☞ **Besoins pratiques et intérêts stratégiques**

Les besoins pratiques sont des nécessités immédiates (eau, logement, alimentation, revenu et soins de santé) qui s'inscrivent dans un contexte donné. Les projets visant les besoins pratiques comprennent en général des mesures visant à corriger des problèmes reliés à de mauvaises conditions de vie.

Les intérêts stratégiques, pour leur part renvoient à la condition des femmes par rapport à celle des hommes au sein de la société. Ces intérêts varient selon le contexte et sont liés aux rôles et aux attentes, aussi bien qu'à la répartition du travail, des ressources et du pouvoir entre les hommes et les femmes. Il s'agit notamment de droits reconnus par la loi, de la lutte contre les disparités salariales, de la protection contre la violence familiale, de la participation accrue au processus décisionnel, et du contrôle que les femmes exercent sur leur corps.

Des résultats durables ne peuvent être assurés que si les politiques, programmes et projets tiennent compte à la fois des besoins pratiques et des intérêts stratégiques.

⇒ **Egalité entre les sexes, développement durable et réduction de la pauvreté**

L'égalité entre les sexes ne peut être dissociée des saines pratiques de développement. Elle est au cœur du progrès économique et social. Par conséquent, il ne sera pas possible de maximiser les résultats développementaux et d'en assurer la durabilité, **si les besoins et intérêts différents des femmes et des hommes ne font pas l'objet d'une attention clairement énoncée**. On ne pourra atteindre l'objectif de « réduire la pauvreté et de rendre le monde plus sûr, plus juste et plus prospère » si on ne tient pas pleinement compte des réalités et des opinions de la moitié de la population (les femmes).

Bien qu'ils soient distincts, **le but de la réduction de la pauvreté** et celui de **l'égalité entre les sexes** sont interreliés.

⇒ **La réduction de la pauvreté implique la recherche de solutions aux obstacles qui freinent les individus** dans leurs efforts pour éviter ou réduire les privations.

⇒ **Les inégalités entre les sexes augmentent la pauvreté, la perpétuent d'une génération à l'autre et amoindrissent les capacités des femmes et des filles** à en venir à bout. Elles empêchent les femmes et les filles de saisir des chances d'avenir qui les rendront moins vulnérables dans les situations de crise.

⇒ Pour réussir à réduire la pauvreté, il faut éliminer les contraintes auxquelles les femmes et les filles sont soumises.

Ces contraintes comprennent :

- le manque de mobilité,

- une faible estime de soi,
- le manque d'accès aux ressources et de contrôle sur ces ressources,
- le manque d'accès aux services sociaux de base, à la formation et aux possibilités de développer leurs capacités,
- le manque d'accès à l'information et à la technologie, aussi bien qu'à la prise de décisions au sein d'organisations gouvernementales, judiciaires, de développement et du secteur privé, ainsi que dans leurs collectivités et leurs foyers.

C. Le Sénégal et l'approche « Genre et Développement »

⇒ Une volonté politique réaffirmée et l'approche GeD adoptée comme instrument de politique de promotion de la Femme.

*Nous présentons ici : la Préface du PANAF par Monsieur le Président de la République :
Abdou Diouf*

« Dans mon message à la Quatrième Conférence Mondiale sur les femmes, tenue en 1995 à Beijing, j'exprimais le souhait de voir cette rencontre baliser la route qui doit nous **conduire à un développement global et durable** dans lequel **la Femme, l'Enfant et la Famille, piliers de la société**, seront non seulement **protégés**, mais constitueront les **artisans** d'un monde plus **juste et équitable**.

En formulant ce souhait, je misais véritablement sur les capacités des femmes sénégalaises à transformer leurs aspirations, pour ne pas dire leurs rêves, en réalité.

En effet, au delà des déclarations de principes, chaque pays membre se devait de trouver, grâce à son **génie propre**, les **fondements socioculturels**, **l'esprit de mesure et de perspicacité** pour identifier et formuler correctement en termes de programmes réalisables, les **besoins pratiques et intérêts stratégiques** des femmes.

En lisant, le contenu du Plan d'action National de la Femme, j'ai constaté, avec satisfaction, la détermination des femmes, **agents de changement et porteuses d'espoir**, à **assumer, dans la lucidité, leur part de responsabilité dans l'atteinte des grands objectifs de développement que le Sénégal s'est fixés**.

Mes raisons d'espérer se fondent également sur deux paramètres essentiels qui constituent la toile de fond de ce Plan d'action, à savoir d'une part, la systématisation de l'approche participative et décentralisation et d'autre part **l'inclusion de la perspective de genre** dans les objectifs et stratégies, **gages à mon avis, d'une appropriation** des programmes par tous les **partenaires** au développement.

Je voudrais donc remercier, au nom du Gouvernement et du peuple sénégalais, tous ceux qui directement ou indirectement ont pu à participer à l'élaboration de ce Plan d'action National de la Femme notamment les membres des Comités scientifiques et de pilotage au niveau national et régional.

Dans ce cadre, j'invite tous nos partenaires au développement, principalement les Bailleurs de Fonds et les ONG, à contribuer efficacement à la mise en œuvre de ce **Cadre Stratégique Global et consensuel de promotion de la Femme sénégalaise**.

Pour ma part, au-delà de la volonté politique, maintes fois renouvelée, je puis leur assurer l'engagement du Gouvernement et des Collectivités Locales, à contribuer au financement du Plan d'action National de la Femme. Je suis persuadé que les populations ne ménageront, non plus, aucun effort, tant sur le plan physique que financier, pour la réalisation des programmes retenus.

Je souhaite que ce Plan d'action National de la Femme, après celui de 1982, puisse constituer un véritable **instrument de planification pour le bien-être de nos populations, principalement des Femmes**, et un cadre propice à une croissance économique soutenue pour un Développement Humain Durable à l'horizon 2001.

⇒ **Les instruments de promotion de l'Emploi et l'approche GeD**

Dans le cas qui nous concerne : l'EMPLOI, on peut se demander, quel est le niveau de prise en compte de la dimension sexospécifique par les deux instruments de politiques que dispose le département chargé de la politique nationale de l'emploi ? Ces instruments sont-ils conçus dans une perspective Genre et Développement :

- ⇒ **Le Plan d'action pour l'emploi**
- ⇒ **Le recensement Général des demandeurs d'emploi (Sept 99)**

Ces deux instruments auraient pu être élaborés dans une perspective GeD si au départ cette préoccupation était prise en compte. Cela nécessite naturellement une analyse de situation selon le Genre qui, à son tour, exigerait une collecte de données différenciées selon le Genre. Les données quantitatives et qualitatives sont nécessaires pour faire une bonne analyse.

E. DES INSTRUMENTS A PROMOUVOIR POUR ACCROITRE LE NIVEAU D'ACCES DES FEMMES A L'EMPLOI

LE DROIT A L'EGALITE DE TRAITEMENT

Egalité de chances et de traitement

La politique nationale doit viser à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession afin d'éliminer toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Tout individu doit jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne :

- L'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement ;
- L'accès à la formation professionnelle et à l'emploi de son choix (y compris les emplois techniques) ;
- La promotion ;
- La sécurité de l'emploi ;
- La rémunération pour un travail de valeur égale ;

- Les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ainsi que les mesures de sécurités sociales et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'Emploi

(Source : Convention n° 11 Discrimination (emploi et profession) 1958. Et Recommandation n° 111 Discrimination (emploi et profession) 1958.

LE DROIT A UN TRAVAIL REMUNERE

Promotion de l'emploi et protection contre le chômage

La politique de l'emploi devrait assurer à tous les travailleurs, hommes et femmes, les meilleures chances possibles d'accéder à l'emploi au moyen de :

- Programmes spéciaux destinés à promouvoir des possibilités additionnelles d'emploi pour les femmes qui ont ou qui sont susceptibles d'avoir, des difficultés à trouver un emploi durable ;
- L'orientation et la formation professionnelles (y compris des programmes d'ajustement aux changements structurels et la formation continue) pour aider les femmes à obtenir un emploi et améliorer leurs possibilités d'emploi.
- La protection contre le chômage devra être garantie à tous, sans discrimination fondée sur le sexe.

Les personnes en quête d'un emploi qui n'ont jamais été reconnues comme chômeurs ou ont cessé de l'être, ou qui n'ont jamais appartenu à des régimes d'indemnisation du chômage ou ont cessé d'y appartenir, telles les personnes qui reprennent un emploi, les veuves, divorcées ou séparées, doivent également bénéficier de prestations.

Le sexe, l'état civile, la grossesse et l'absence du travail pour congé de maternité ne constituent pas des motifs valables de licenciement.

(Source : Recommandation N° 169 Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984. – Convention n° 168, Promotion de l'emploi et protection contre le chômage, 1988 – Convention n° 158, Licenciement, 1982.

Le DROIT A L'EGALITE EN MATIERE DE FORMATION ET DE POSSIBILITES D'EMPLOI

Mise en valeur des ressources humaines

- Des efforts devraient être entrepris pour faire connaître à l'opinion publique, c'est à dire aux parents, employeurs, etc. le besoin de modifier les attitudes traditionnelles à l'égard du travail des femmes et des hommes, de façon à promouvoir l'égalité de chances en matière d'emploi et dans la société en général.
- Les jeunes filles et les femmes devraient pouvoir bénéficier d'une orientation professionnelle qui offre le même éventail de possibilité d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qu'aux jeunes gens et aux hommes.
- Les jeunes filles et les femmes devraient avoir accès à tous les types d'emploi, y compris ceux qui n'ont été jusqu'ici traditionnellement accessibles qu'aux jeunes gens et aux hommes seulement.

- Il convient de favoriser le perfectionnement des jeunes filles et des femmes afin d'assurer leur épanouissement et leur promotion professionnelle à des emplois qualifiés et à des postes de responsabilités.
- Des programmes de formation devraient être prévus pour les femmes ayant dépassé l'âge normal d'entrée dans la vie professionnelle et qui désirent prendre pour la première fois un emploi ou en reprendre un après une période d'absence.
- Il convient de faciliter l'accès à la formation professionnelle des jeunes filles et des femmes ayant des responsabilités familiales en créant des structures d'accueil et d'autres services pour les enfants et en organisant des programmes de formation par étapes.

*(source : Convention n° 142, Mise en valeur des ressources humaines, 1975
Recommandation n° 150, Mise en valeur des ressources humaines, 1975)*

ANNEXES

LES CONCEPTS SPECIFIQUES LIES AU GENRE

Le genre

Le terme "genre" a maintenant dépassé la signification essentiellement grammaticale qui permettait de classer les substantifs en masculin, féminin ou neutre. On ne l'utilise pas pour décrire les caractéristiques sexuelles qui permettent de déterminer les mâles et les femelles, mais plutôt pour cerner les rôles sexuels définis socialement, les attitudes et les valeurs que les communautés ou les sociétés considèrent comme appropriées à un sexe ou à l'autre. Dans ce sens spécifique, on a d'abord parlé de « rapports sociaux de genre », puis on a utilisé, en raccourci, le terme « genre ». L'analyse des rapports sociaux de genre permet de mettre en valeur et d'expliquer le déséquilibre général que l'on peut constater dans les relations entre les hommes et les femmes – l'importance des rôles sexuels dans le partage du pouvoir, la prise de décision, la division du travail, tant au sein du ménage que dans la société en général. Les rapports sociaux de genre dirigent notre attention sur tous les éléments acquis au cours du processus de socialisation : notre définition de nous-mêmes et de notre groupe, notre conception des rôles, des valeurs et des comportements appropriés, et surtout, des interactions attendues et acceptables entre les hommes et les femmes.

Les rôles selon le genre

Ce sont les rôles déterminés par le sexe, mais selon une classification sociale et non pas biologique. Par exemple, si l'éducation d'un enfant ou la préparation des repas sont considérés comme des rôles féminins, il s'agit d'une classification sociale, donc de rôles selon le genre, et non pas déterminés par les lois de la biologie.

Les rôles sexuels

Le sexe réfère à l'état de mâle ou de femelle, dans le sens biologique du terme. Les rôles sexuels réfèrent à une occupation ou à une fonction pour laquelle il faut absolument appartenir à un sexe spécifique. Par exemple, la grossesse est un rôle sexuel féminin puisque seulement les femmes peuvent devenir enceintes.

Les stéréotypes dans les rôles selon le genre

Le stéréotype est un portrait des rôles sociaux traditionnellement dévolus aux femmes et aux hommes, et que l'on retrouve de façon constante dans les médias et la littérature. Le stéréotype concourt à renforcer la division traditionnelle du travail basée sur le genre, en la représentant comme « normale » et « naturelle ». Les stéréotypes présentent souvent une division du travail plus limitative, réductionniste par rapport à ce que l'on retrouve dans la vie de tous les jours.

La division du travail selon le genre

Ce concept implique un schéma de société dans lequel on accorde un ensemble de rôle différent aux hommes et aux femmes, sur la base du genre. On peut raffiner ce concept en y ajoutant la notion de division inégale du travail selon le genre, où l'inégalité se manifeste dans la rétribution du travail. La discrimination envers les femmes hérite des tâches les plus lourdes et des activités non rémunérées, alors que les hommes bénéficient des revenus et des autres produits de ce travail.

L'égalité des genres signifie qu'il y a pas de discrimination basée sur le sexe dans la répartition des ressources et des bénéfices, ni dans l'accès aux services. Ce concept peut être évalué selon qu'il y a égalité des chances ou égalité des retombées. La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes peut être considérée comme un énoncé sur

ANNEXES

LES CONCEPTS SPECIFIQUES LIES AU GENRE

Le genre

Le terme "genre" a maintenant dépassé la signification essentiellement grammaticale qui permettait de classer les substantifs en masculin, féminin ou neutre. On ne l'utilise pas pour décrire les caractéristiques sexuelles qui permettent de déterminer les mâles et les femelles, mais plutôt pour cerner les rôles sexuels définis socialement, les attitudes et les valeurs que les communautés ou les sociétés considèrent comme appropriées à un sexe ou à l'autre. Dans ce sens spécifique, on a d'abord parlé de « rapports sociaux de genre », puis on a utilisé, en raccourci, le terme « genre ». L'analyse des rapports sociaux de genre permet de mettre en valeur et d'expliquer le déséquilibre général que l'on peut constater dans les relations entre les hommes et les femmes – l'importance des rôles sexuels dans le partage du pouvoir, la prise de décision, la division du travail, tant au sein du ménage que dans la société en général. Les rapports sociaux de genre dirigent notre attention sur tous les éléments acquis au cours du processus de socialisation : notre définition de nous-mêmes et de notre groupe, notre conception des rôles, des valeurs et des comportements appropriés, et surtout, des interactions attendues et acceptables entre les hommes et les femmes.

Les rôles selon le genre

Ce sont les rôles déterminés par le sexe, mais selon une classification sociale et non pas biologique. Par exemple, si l'éducation d'un enfant ou la préparation des repas sont considérés comme des rôles féminins, il s'agit d'une classification sociale, donc de rôles selon le genre, et non pas déterminés par les lois de la biologie.

Les rôles sexuels

Le sexe réfère à l'état de mâle ou de femelle, dans le sens biologique du terme. Les rôles sexuels réfèrent à une occupation ou à une fonction pour laquelle il faut absolument appartenir à un sexe spécifique. Par exemple, la grossesse est un rôle sexuel féminin puisque seulement les femmes peuvent devenir enceintes.

Les stéréotypes dans les rôles selon le genre

Le stéréotype est un portrait des rôles sociaux traditionnellement dévolus aux femmes et aux hommes, et que l'on retrouve de façon constante dans les médias et la littérature. Le stéréotype concourt à renforcer la division traditionnelle du travail basée sur le genre, en la représentant comme « normale » et « naturelle ». Les stéréotypes présentent souvent une division du travail plus limitative, réductionniste par rapport à ce que l'on retrouve dans la vie de tous les jours.

La division du travail selon le genre

Ce concept implique un schéma de société dans lequel on accorde un ensemble de rôle différent aux hommes et aux femmes, sur la base du genre. On peut raffiner ce concept en y ajoutant la notion de division inégale du travail selon le genre, où l'inégalité se manifeste dans la rétribution du travail. La discrimination envers les femmes hérite des tâches les plus lourdes et des activités non rémunérées, alors que les hommes bénéficient des revenus et des autres produits de ce travail.

L'égalité des genres signifie qu'il y a pas de discrimination basée sur le sexe dans la répartition des ressources et des bénéfices, ni dans l'accès aux services. Ce concept peut être évalué selon qu'il y a égalité des chances ou égalité des retombées. La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes peut être considérée comme un énoncé sur

ce qui devrait signifier le principe de l'égalité des genres dans tous les aspects de la vie et dans tous les secteurs de l'économie.

L'équité signifie aussi « avoir une part dans quelque chose. C'est donc une composante importante de l'égalité. Techniquement, l'égalité devant la loi peut exister (et existe souvent) sans que ceux que l'on désigne comme égaux bénéficient concrètement de ses avantages.

L'équité de genre

L'approche d'équité de genre vise à s'assurer que les politiques ou les interventions de développement ne laissant pas les femmes dans une situation pire, économiquement ou sur le plan des responsabilités sociales, que celle précédant l'intervention. Cette approche tente de quantifier l'équité, de la rendre visible, par des indicateurs qui révèlent le coût humain de nombreuses activités : l'approvisionnement en énergie, en eau, etc...

Cette approche vise à s'assurer que les femmes bénéficient d'une juste part dans la réparation tant des résultats que des responsabilités, d'un traitement égal devant la loi, d'un accès égal aux services sociaux, à l'éducation, d'un salaire égal à travail égal.

L'équité de genre, en tant qu'objectif, exige que des activités de suivi et des mesures spécifiques soient utilisées afin que, de façon minimale, les programmes, politiques ou projets ne laissant pas les femmes dans une situation pire que les autres sections de la population, en particulier les hommes de la famille ou du groupe de référence.

L'inégalité structurelle de genre existe là où la discrimination de genre est présente dans le système social et pratiquée même par les institutions publiques. Cette inégalité sera accentuée si elle est soutenue par des règles administratives et des lois plutôt que seulement par la coutume et la tradition.

La discrimination de genre signifie que l'on accorde un traitement différent aux individus sur la base de leur appartenance à l'un ou l'autre sexe. Selon les types de société, cela peut impliquer une discrimination systématique envers les femmes au niveau de la distribution des revenus, de l'accès aux ressources et de la participation à la prise de décision, (voir le concept d'inégalité structurelle de genre).

Acquisition de pouvoir (empowerment)

L'acquisition de pouvoir est un élément important du développement puisque c'est le processus par lequel les populations prennent le contrôle des actions à entreprendre pour surmonter les obstacles à leur développement. Plus spécifiquement, cela implique une action collective, engagée par les opprimés et les démunis pour démonter l'inégalité structurelle qui les a jusque là maintenus dans ce statut de déshérités. Notre grille d'analyse considère l'acquisition de pouvoir par les femmes comme le but à atteindre et le processus qui permettra l'avancement des femmes. Ce processus doit permettre aux femmes de se mobiliser pour identifier, comprendre et surmonter la discrimination dont elles sont la cible, afin d'atteindre l'égalité dans les conditions de vie et dans l'accès aux ressources. La notion de l'acquisition de pouvoir se distingue du concept d'autonomie qui réfère davantage à la capacité des populations à assurer leur promotion dans le cadre des structures sociales existantes.

L'autonomie (self-reliance)

L'autonomie est la capacité à améliorer sa condition, à partir de ses propres ressources et de ses propres efforts. Nous ajoutons à cette définition que cet effort de promotion se fait à l'intérieur des structures sociales existantes. Cette définition de l'autonomie implique donc que les problèmes de développement proviennent davantage de l'incapacité des individus ou de l'insuffisance de leurs efforts, plutôt que des insuffisances de la société elle-même ou de l'inégalité structurelle. Pris dans ce sens, le concept d'autonomie s'avère très différent du concept de l'acquisition de pouvoir qui suppose

une démarche à la fois individuelle et sociale. Puisque la problématique genre et développement implique la lutte contre un système social de discrimination envers les femmes, il serait inadéquat de l'aborder uniquement en termes d'amélioration de la situation des femmes et de leur autonomie, il faut aussi promouvoir l'action collective des femmes dans la recherche d'un pouvoir accru.

L'égalité des chances signifie que chacun a une chance égale, principalement dans le domaine de l'accès aux ressources, et qu'il n'y a aucune discrimination structurelle qui empêche l'avancement des individus ou des groupes sociaux. L'égalité des chances pour les femmes signifierait la fin de toute discrimination basée sur le genre (Voir le concept d'égalité des genres dans ce lexique).

Approches transversale (mainstreaming)

Dans la problématique femmes et développement, « l'approche transversale » signifie que l'on se préoccupe des questions de genre dans tous les projets et programmes de développement, quel que soit le secteur d'activité ou le type d'intervention. L'approche transversale se situe donc à l'opposé de la stratégie qui privilégie une approche séparée, entraînant la planification de « projets Femmes », contribuant en quelque sorte à une « ségrégation » des activités des femmes.

9 *Ce concept « empowerment » constitue la clé de voûte de l'approche genre et développement, mais il est aussi le plus difficile à traduire en français. Nous avons choisi l'expression « acquisition de pouvoir », qui nous semble impliquer la recherche de l'égalité dans le partage du pouvoir, plutôt que « accès au pouvoir » qui nous paraît impliquer l'idée que les femmes accèdent au pouvoir à la place des hommes.*

La sensibilité au genre

La « sensibilité » aux questions de genre est la capacité à reconnaître les problèmes types de genre et, plus précisément, à reconnaître les perceptions et les intérêts spécifiques des femmes qui émanent de leur position sociale et des rôles sociaux qui leur sont traditionnellement dévolus. La sensibilité aux questions de genre peut facilement être confondue avec le concept de « conscience de genre » qui a cependant un sens plus fort : **la conscience de genre** permet de reconnaître les problèmes types de genre qui demeurent généralement occultés pour ceux qui ont un point de vue plus conventionnel sur ces questions. Nous définissons donc la sensibilité au genre comme une prémisse à l'acquisition de la « conscience de genre » qui implique une vision plus analytique et critique des disparités entre les hommes et les femmes.

La conscience de genre (gender awareness)

La « conscience de genre » implique la capacité à identifier les problèmes issus de l'inégalité et de la discrimination liée au genre, même quand ceux-ci ne sont pas évidents ou sont même occultés – c'est-à-dire qu'ils ne font pas partie de l'explication généralement admise du problème et de son origine. La conscience de genre suppose donc un degré déjà important de conscientisation.

Les « questions de genre »⁸ (gender issues) Les « question de genre » réfèrent à des situations particulières où l'inégalité des genres est reconnue comme telle et considérée comme indésirable ou injuste. Trois types de questions liées au genre sont soulevées : les disparités entre les genres, la discrimination et l'oppression des femmes.

L'analyse de genre

L'analyse des rapports de genre signifie l'examen minutieux d'un problème ou d'une situation afin d'en déterminer les éléments spécifiques liés à la problématique de genre. La grille d'analyse de l'acquisition de pouvoir par les femmes permet d'appréhender les différentes questions relatives au genre dans le processus de développement, de façon à les rendre plus visibles et plus aisément reconnaissables.

L'analyse de genre d'un programme de développement implique dès le départ l'identification des « questions de genre au sein du problème global auquel le programme s'intéresse, de façon à ce qu'on puisse introduire les questions de genre dans tout le cycle de gestion ; le choix des objectifs de la stratégie d'intervention, de la méthodologie de mise en place du programme.

Les besoins pratiques

Les besoins pratiques sont les besoins qui ne remettent pas en question la structure inégale des relations entre les hommes et les femmes, la division du travail ou la balance traditionnelle du pouvoir, ce sont les besoins liés aux sphères dont les femmes sont les principales responsables. Ces besoins sont différents des « besoins spécifiques de femmes, mais peuvent en découler.

Les besoins pratiques peuvent être différents selon la classe sociale, l'âge ou la situation de la femme ou des groupes de femmes, ils peuvent être des besoins de revenus pour envoyer les enfants à l'école, des outils pour l'agriculture, des pompes pour l'eau.

Les besoins stratégiques

A l'inverse des besoins pratiques, les besoins stratégiques émanent de la compréhension et de l'analyse de la situation de subordination des femmes dans la société (conscientisation). Les besoins stratégiques réfèrent aux actions et aux stratégies requises pour entraîner un processus de changement structurel et de l'acquisition de pouvoir par les femmes, ils peuvent aussi s'exprimer de différentes façons : le besoin de réformes politiques et législatives pour assurer l'égalité constitutionnelle des femmes ; les droits de reproduction ; la participation des Etats à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ; la participation à la vie politique, l'action contre la violence faite aux femmes.

Le potentiel de transformation

Ce concept transpose un cran plus haut la discussion sur les besoins pratiques et les besoins stratégiques. Il implique que les interventions de développement devraient être étudiées pour déterminer quelle intervention est la plus susceptible de transformer radicalement les conditions de vie.

Ainsi, le potentiel de transformation peut être utilisé comme outil de travail pour évaluer les interventions et les activités selon les critères suivants : Est-ce que l'activité, le programme ou la stratégie envisagée sert à augmenter le statut social du groupe cible ? A renforcer son pouvoir personnel ou économique ? A améliorer sa capacité de prise de décision ?

On peut aussi se poser la question suivante, pour renforcer les questions précédentes : que pourrait-on ajouter à ce programme/activité pour le rendre apte à appuyer une telle transformation ?

Autres concepts de développement vus sous l'angle genre et développement

Développement

Le concept de développement est employé ici pour exprimer à la fois l'amélioration des conditions de vie des populations et le processus par lequel la notion d'égalité – les « bienfaits » du développement devraient être justement distribués, en prenant particulièrement en compte les personnes les plus démunies et les plus vulnérables. Les femmes constituant la majorité de ces populations vulnérables, il est donc justifié d'accorder une attention particulière à la question des femmes.

8 *L'expression « gender-issues » serait certainement mieux traduite par la phrase suivante : « les problèmes types ou spécifiques liés au genre » ; Cependant, comme ce concept revient*

souvent dans ce manuel, et dans la littérature en général, nous avons opté pour une formule plus courte et plus pratique, ressemblant au concept tel qu'exprimé en anglais.

Oppression

L'oppression se caractérise par l'utilisation du pouvoir politique et de la domination pour assurer le maintien d'un système injuste – au bénéfice des dirigeants et au détriment des administrés. Ce type d'oppression peut se manifester au niveau de l'Etat, du village et même du foyer. Par conséquent, l'oppression des femmes se manifeste par la domination des hommes pour assurer la subordination et la domestication des femmes.

Patriarcal

Dans son sens littéral, le patriarcal signifie « le type familial et social d'un groupe caractérisé par la prépondérance du père sur tous les autres membres de la tribu » (Larousse, 1986). Dans la théorie genre et développement, le patriarcal signifie la domination mâle sur la propriété et le contrôle, à tous les niveaux de la société, ce qui permet la mise en place et le maintien d'un système de discrimination selon le genre. Ce système de contrôle trouve sa justification dans l'idéologie patriarcale – un système d'idées fondé sur la croyance en la supériorité et, parfois, sur l'assertion que la division du travail selon le genre est basée sur des règles biologiques ou même sur les écritures saintes.

La résistance patriarcale renvoie aux différents moyens utilisés par les gouvernements ou autorités de type patriarcal pour enrayer l'action collective engagée par les femmes pour obtenir une part égale dans le processus de décision et dans l'accès au contrôle sur la répartition des ressources.

Dans la littérature africaine sur la théorie femmes et développement, ce concept est souvent remplacé (adouci) par celui plus neutre du poids de la tradition, qui traduit sensiblement le même système de valeurs, mais procède d'une approche moins conflictuelle du féminisme.

JIFA-PRESSA SENEGAL

JIFA-PRESSA

SEMPLOIS POUR L'AFRIQUE

SEMINAIRE DE FORMATION DES MEMBRES DU RESEAU NATIONAL

Programme de

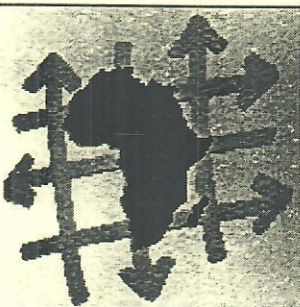
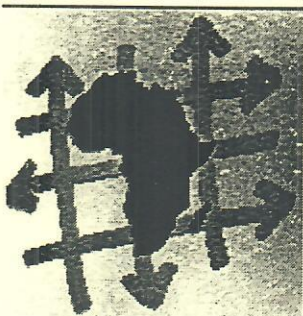
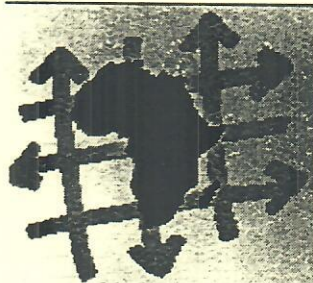
intensité de

Coordonné par

Département des politiques de développement

Coordonné par

Jardin Hotel Savana Sally
(12 - 14 octobre 1999)



PROJET JFA - PRESSA / DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE

NOTE DE PRESENTATION DU PROGRAMME A HAUTE INTENSITE DE MAIN D'OEUVRE

I - RAPPEL DU CONTEXTE

Le PROGRAMME A HAUTE INTENSITE DE MAIN D'ŒUVRE est une des dimensions essentielles du projet JFA - PRESSA.

Il recoupe les deux axes principaux de ce projet, à savoir la définition des politiques :

- de l'investissement,
- et de l'emploi.

dans une démarche concomitante et synergique; tant du point de vue de leur planification et leur formulation, que du point de vue de leur programmation.

Parmi les stratégies d'investissements mises en œuvre par les gouvernements pour créer et distribuer les richesses, il y en a surtout celles qui consistent à mettre sur pied des infrastructures appropriées. Malheureusement, ces investissements se traduisent très souvent par un faible revenu à la main d'œuvre et aux ressources locales, et présentent bien souvent des résultats décevants. Aussi, est-ce la raison pour laquelle, certains gouvernements donnent maintenant la priorité à des approches à haute intensité de main d'œuvre et de ressources locales.

Il est rare toutefois que ces mêmes gouvernements aient une stratégie claire associant leurs investissements d'infrastructures à leur politique d'emploi.

II - BIEN FONDE DU PROGRAMME

La composante HIMO du projet achevé créera un lien entre la politique d'investissement infrastructurel ordinaire des pays et la politique de l'emploi conduisant à une politique d'investissement infrastructurel à haute intensité de main d'œuvre.

Elle créera ou renforcera la capacité des institutions locales ou centrales à programmer et à gérer de façon compétente les programmes à haute intensité de main d'œuvre.

Elle encouragera aussi la création ou le renforcement de la capacité du secteur privé à concevoir et mettre en œuvre les types de programmes suivants basés sur l'utilisation de main d'œuvre, des matériels et des capacités techniques locaux.

- ◆ Programmes d'infrastructures basés sur le secteur (contrats et entretiens de routes de campagne, irrigation, agro foresteries)
- ◆ Programmes d'infrastructures basés sur la région (projets de développement intégrés, fonds sociaux)
- ◆ Programmes spéciaux d'urgences pour aider les populations touchées par les cataclysmes naturels (sécheresse, inondations, guerre, etc).

L'accroissement du volume des travaux de construction selon la méthode HIMO aura un certain nombre d'effets positifs. Ainsi par exemple, il aura pour conséquence :

- Une augmentation substantielle et durable de nombre d'emplois directs et indirects,
- Une augmentation des revenus ouverts principalement aux pauvres.

Des études menées dans certains secteurs de certains pays ont dégagé :

□ Etude BIT/DANIDA portant sur le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et le Sénégal :

- L'effet de faire passer l'intensité de la main d'œuvre de **15% à 25%** des dépenses totales d'investissement, se traduirait par la création de 95 000 emplois supplémentaires dans l'ensemble des trois pays.
- La réduction des importations de 10% entraînait un effet favorable sur la balance des paiements de : US \$ 45 Millions.

□ *Etude BIT sur le LESOTHO et le ZIMBABWE*

Les mêmes constats ont été observés pour le Lesotho et le Zimbabwe et que la création d'emplois potentiels découlant des activités HIMO dans le seul secteur routier correspondrait à 6% de l'emploi total du secteur structuré au Zimbabwe (18% pour le Lesotho).

□ *Etude BIT sur le MADAGASCAR*

L'étude d'impact de tous les programmes HIMO de Madagascar en 1995 a montré que les méthodes HIMO :

- étaient de 30 à 80 % moins coûteuses que les méthodes basées sur les équipements,
- créaient 2 à 5 fois plus d'emplois,
- utilisaient 30% de devises en moins,
- ont permis de multiplier par 2,5 la consommation des ménages.

Il est important de constater que l'approche HIMO est un vecteur puissant de génération d'emplois indirects, dont le nombre dépasse de loin celui des emplois directs créés notamment par les chantiers de construction. Son effet multiplicateur est de l'ordre de 1,5 à 2 par rapport aux emplois directs.

Si le gouvernement encourage le petit entrepreneuriat national à assumer la responsabilité des travaux de construction, cela créera davantage d'emplois permanents dans le secteur privé, et en même temps, améliorer le respect des droits des travailleurs, en fournissant des conditions de travail adéquates sur leur chantier.

Enfin, parmi les autres éléments essentiels sur lesquels la composante pourrait agir, on peut citer :

- l'accès des femmes aux nouvelles offres d'emploi créées,
- la participation populaire
- le développement des approches contractuelles pour la fourniture d'infrastructures communautaires,
- la promotion des entreprises du secteur non structuré,
- et les problèmes d'environnement.

III - COMMENT ET PAR QUI LES RESULTATS DU PROJET SERONT UTILISES ?

Les bénéficiaires cibles de la composante HIMO peuvent être classés en deux catégories :

- ◆ Les ouvriers qui sont employés durant les travaux
- ◆ Les usagers des biens ou services créés

Outre les bénéficiaires cibles, d'autres individus et institutions tireront profit de l'approche proposée par le programme :

- ◆ Entreprises
- ◆ Producteurs locaux d'outils et de matériels de construction
- ◆ les petits détaillants qui sont à proximité des chantiers
- ◆ gouvernements et donateurs

IV - DISPOSITIONS CONCERNANT LA STRATEGIE ET LA MISE EN OEUVRE

La stratégie de la composante du programme HIMO consiste à :

- ◆ informer et à influencer les décideurs politiques en matière d'investissement infrastructurel ordinaire pour qu'ils incorporent à leur politique une stratégie d'emploi bien définie ;
- ◆ s'efforcer de soutenir la création de capacités au sein de tous les organes pertinents du gouvernement et dans le secteur privé afin de concrétiser les nouvelles politiques d'investissements infrastructurels HIMO.

Pour l'application de cette stratégie, le projet HIMO comptera tout d'abord sur les institutions et programmes régionaux encourageant déjà l'approche axée sur les ressources locales.

V - RAPPEL DU CADRE LOGIQUE DE LA COMPOSANTE HIMO

> OBJECTIFS

- ◆ Accroissement important et durable de l'emploi grâce à une exécution à haute intensité de main d'œuvre et de ressources locales
- ◆ Emergence d'une industrie nationale de la construction

- ◆ Fonds d'investissement garantis pour créer ou renforcer la capacité du secteur privé

➤ **INDICATEURS DE REALISATIONS**

- ◆ Adoption et application de la Politique d'Investissement Infrastructuel à Haute Intensité de Main d'Oeuvre (PII HIMO).
- ◆ Organisation et soutien de l'Industrie Nationale de la construction.
- ◆ Financement du renforcement des capacités des résultats de l'Industrie Nationale.

➤ **LISTE DES PRINCIPAUX EXTRANTS**

- ◆ Adoption et exécution d'une PIIHIMO.
- ◆ Organisation et soutien de l'Industrie de la Construction Nationale.
- ◆ Financement de renforcement des capacités et de l'amélioration des résultats de l'Industrie Nationale.

➤ **LISTE DES PRINCIPALES ACTIVITES**

- ◆ Adoption et exécution d'un PIIHIMO
 - Cellule pour la politique de l'emploi et de l'investissement
 - Stratégie nationale pour intégrer l'emploi dans les investissements d'infrastructures
 - Méthodologie pour évaluer l'impact des investissements d'infrastructure sur l'emploi et les dépenses en devises
 - Création d'un réseau de centre de liaison
- ◆ Organisation et soutien de l'industrie nationale de la construction
 - la composante de la cellule HIMO collabore avec la composante pour le développement des petites entreprises
 - la composante de la cellule HIMO établit un programme de communication avec le secteur privé de la construction
- ◆ Financement du renforcement des capacités et de l'amélioration des résultats de l'Industrie Nationale

VI PROPOSITION DES COMPOSANTES PRINCIPALES

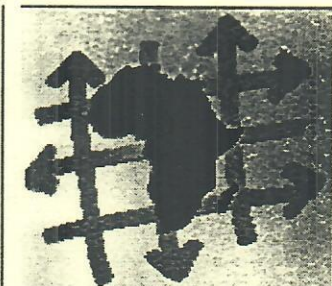
Deux dispositifs institutionnels seront mis en œuvre :

- ◆ **La Cellule pour l'emploi et l'investissement:** elle a pour mission la promotion de l'emploi à l'échelon de la définition des politiques globales et sectorielles, et plus particulièrement en influant sur les investissements et les dépenses du gouvernement. La cellule HIMO jouera un rôle clef dans la lutte contre la pauvreté et l'effort pour créer et distribuer la richesse. Elle aura aussi le rôle d'assurer la cohérence entre les moyens (investissements et dépenses) et les politiques et stratégies nationales et sectorielles.
- ◆ **Le comité directeur** a pour mission d'orienter le plan de travail de la cellule, de faire appliquer ses décisions concernant l'emploi et la politique d'investissement infrastructurel, de contrôler et d'évaluer les activités de la cellule. Il pourra apporter son soutien à la cellule lors de la réalisation de ses tâches.

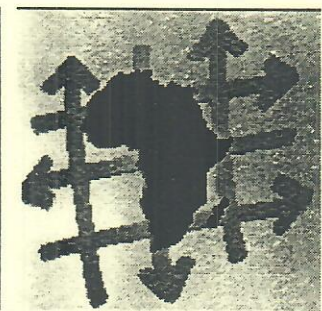
Le comité directeur est composé des membres suivants :

- Ministères techniques chargés de la gestion des programmes HIMO (TP, Agriculture, Education, Santé, etc) ;
- Directeurs des programmes basés sur la main d'œuvre et les ressources locales ;
- Les représentants des principaux donateurs ;
- Les représentants des ministères chargés de la décentralisation et du travail ;
- Les représentants des collectivités locales ;
- Les représentants des partenaires sociaux ;
- La société civile active dans la promotion des ressources locales ;
- Le directeur de la planification/programmation ;
- Le chef de la cellule HIMO.

JIFA-PRESSA SENEGAL



SEMINAIRE DE FORMATION DES MEMBRES DU RESEAU NATIONAL



*Jardin Hotel Savana Sally
(12 - 14 octobre 1999)*

DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE

POLITIQUES ET SYSTEMES DE FORMATION

Madame Marie SECK SEYE, Conseiller Technique, Ministère du Travail et de l'Emploi
Sénégal

« OIT »
Organisation Internationale du Travail

Septembre 1999

INTRODUCTION

Depuis la fin des années 70, l'économie mondiale est traversée par une grande crise qui a profondément atteint les économies en développement de l'Afrique au Sud du Sahara.

Malgré l'application des politiques d'ajustement dans la plus part des pays en développement le niveau de croissance est resté faible. La mise en œuvre des politiques d'ajustement a eu pour conséquence l'accroissement des déficits sociaux et s'est traduit sur le marché du travail par d'importantes pertes d'emplois.

Les effets négatifs de l'insuffisance de la création de richesse sur les finances publiques ont amené les pays de l'UEMOA à procéder en janvier 1994 à un ajustement monétaire.

Si avec cette dernière mesure la croissance a repris dans certains pays, le chômage, le sous emploi et la pauvreté ne cessent de s'accroître et atteignent des niveaux préoccupants. Les estimations du BIT montrent qu'au niveau mondial 60 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans sont à la recherche d'un emploi ; la forte croissance démographique et la jeunesse de la population africaine permettent de dire qu'une bonne partie de cette population vit en Afrique.

Estimé à 8 millions d'habitants la population du Sénégal passera 10 millions en l'an 2000. La population active quant elle passera de 3 millions d'individus en 1991 à 4 millions en 2001.

La population rurale connaît un recul du fait de l'exode rural, de moins 1,6% entre 1960-1976, elle passe à moins de 1,2% entre 1976 et 1988.

Le mouvement migratoire accélère l'urbanisation et se traduit par un déséquilibre spatial ; 63% de la population occupe 18% de la superficie nationale ; en l'an 2000 plus de 40% des actifs seront des citadins.

60% de la population du Sénégal est âgé de moins de 20 ans et la tranche d'âge 15-34 ans représente 50% de la population.

Estimé à moins de 34% au milieu des années 70, le taux d'activité des femmes est passé à plus de 50%.

Le rapport sur l'emploi dans le monde note qu'en Afrique subsaharienne, le marché du travail comptera 8,7 millions de demandeurs d'emploi de plus entre 1997 et 2010 si on tient compte de l'évolution de la main-d'œuvre qui croît de 3% par an et de la population active qui augmente de 2,9% par an.

Le faible capacité d'absorption du secteur moderne oblige les populations à s'insérer dans les activités marginales et faiblement rémunérées du secteur informel donc source de l'accroissement de la pauvreté et de l'exclusion surtout pour les femmes et les personnes handicapées qui sont les couches les plus affectées par le chômage et pourtant les plus défavorisées sur le marché du travail.

Lors du Sommet Mondiale pour le Développement Social de COPENHAGUE les gouvernements se sont engagés à lutter contre l'évolution de la pauvreté, du chômage et de l'exclusion sociale en vue de réduire leurs conséquences négatives sur la vie des individus.

Si la mondialisation permet l'augmentation de la croissance et offre des possibilités réelles d'emplois, elle exige, compte tenu de la rapide évolution technologique qui l'accompagne, l'existence d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. C'est dire que les chances pour une nation de tirer meilleur parti des possibilités et avantages de la mondialisation passent par le renforcement des capacités des populations et le relèvement de leurs qualifications.

Le Programme « Des Emplois pour l'Afrique » initié par l'Organisation Internationale du travail vise à contribuer, au niveau national et sous-régional, au renforcement des capacités en vue de permettre aux pays d'Afrique subsaharienne de s'engager dans une stratégie de croissance par l'investissement pour la création d'emplois et la réduction de la pauvreté et de l'exclusion.

I - FORMATION ET EMPLOI

1- Diagnostic

Si au lendemain des indépendances le système de formation a fortement contribué à l'insertion des populations surtout au niveau de la Fonction Publique, de nos jours, il est inapte à donner aux sortants les possibilités de trouver un emploi.

Au Sénégal comme dans beaucoup de pays de la sous région, la crise économique a fortement entravé l'éducation et la formation entraînant la détérioration des infrastructures et équipements scolaires et la dépréciation de la qualité de l'enseignement.

Dans les pays africains, le système de l'éducation et de la formation est caractérisé par :

- le niveau pléthorique des classes ;
- la baisse du taux de scolarisation qui au Sénégal est passé de 58,5% en 1988 à 54,3% en 1993 ;
- la forte déperdition scolaire surtout au niveau des classes de rupture : CM2, 3^{ème} et terminale ;
- le faible taux de scolarisation des filles qui suit une évolution décroissante de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur en passant par le secondaire ;
- la saturation de la capacité d'accueil de l'Université ;
- la difficulté des sortants du système éducatif à s'insérer dans la vie active ;
- l'absence et/ou l'insuffisance de la formation professionnelle ;
- l'absence de lien entre le système de l'éducation et de la formation et du système productif ;
- l'absence de coordination entre les politiques contribuant au développement de l'économie, de l'emploi, l'éducation et la formation ;

- la faiblesse des capacités d'accueil des structures de formation ;
- l'orientation de certaines catégories telles les filles et les handicapés vers des filières peu qualifiantes et offrant des perspectives des carrières peu valorisantes ;
- l'absence de système d'information fiable sur le marché du travail pouvant permettre aux utilisateurs de disposer d'informations sur les besoins et les possibilités de formation ;
- l'absence d'implication d'acteurs autres que l'Etat dans la formulation et l'évaluation des programmes de formation ;
- l'insuffisance de l'organisation de l'apprentissage ;
- la faiblesse du niveau de financement de l'éducation et de la formation.

Au Sénégal le système de l'éducation et de la formation déverse chaque année près de 100 000 nouveaux demandeurs d'emplois toutes catégories confondues.

Le recensement des demandeurs d'emplois effectué par le Ministère du Travail et de l'Emploi en février 1999, qui compte 157 063 inscrits, a permis de faire une description sommaire de la demande. Les résultats du recensement montrent que 55,9% des inscrits sont âgés de moins de 35 ans, 36,4 % sont des femmes et 1,1% sont des handicapés.

Concernant l'éducation et la formation, 58,6% des inscrits sont sans diplôme de l'enseignement général et 96,8% sont sans diplôme de l'enseignement technique et la formation professionnelle.

Concernant la recherche d'emploi, 30,2% cherchent un emploi non salarié, 29,5% un emploi salarié et 40,3% l'un ou l'autre. Sur cette population, 30,6% cherchent un emploi depuis moins de 2 ans, 22,1% depuis 2 à 4 ans, 11,7% depuis 6 à 8 ans et 14,9 depuis plus de 8 ans.

2- Stratégies

Face à cette situation, le Sénégal a élaboré une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) axée sur les orientations du 9^{ème} plan et le développement humain durable. Cette politique adoptée en 1997 a permis l'élaboration du Plan D'Action de l'Emploi et une Politique Nationale d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle.

La PNE a pour objectif de stimuler la création d'emplois dans tous les secteurs de l'économie en tenant compte de la mondialisation d'une part, de la nécessité de réaliser une croissance axée sur la compétitivité et favorisant le développement humain durable et de l'expansion démographique d'autre part.

Si l'emploi est reconnu comme un facteur fondamental du développement, il a été pendant longtemps considéré comme un résultat de la politique de croissance et non comme un élément direct de politique économique.

De nos jours, l'emploi est un élément stratégique de développement et de réduction de la pauvreté et de l'exclusion. Comme le dit le Président Abdou DIOUF, « Aider une personne à trouver du travail ou à garder son emploi, c'est lui permettre d'assurer pleinement sa dignité d'homme ».

La mondialisation augmente les débouchés, stimule la productivité et les échanges et favorise la croissance mais pour tirer parti de ses possibilités la main-d'œuvre doit être hautement qualifiée. C'est dire que l'emploi demeure le seul paramètre pouvant assurer une répartition équitable de la richesse nationale, mais sa promotion dépend dans une large mesure de la qualité de la formation.

La PNE alors préconise l'adaptation de l'offre de formation aux besoins d'emploi par

- la professionnalisation de la formation ;
- l'organisation de l'apprentissage et de l'alternance ;
- l'articulation de la formation aux projets et programmes d'appui à l'emploi.

La Politique de Formation Professionnelle en cours d'élaboration se fixe pour entre autres objectifs de :

- renforcer la coordination entre les différents partenaires impliqués dans la définition et la gestion de la politique nationale de formation, par la création d'un espace de concertation et de dialogue en vue de trouver des solutions adéquates susceptibles de rendre le système plus efficace et plus efficient ;
- développer l'alternance entreprise centre de formation à tous les niveaux et à tout moment la vie de l'individu ;
- promouvoir de nouvelles filières de formation qui tiennent compte des besoins des secteurs dynamiques de l'économie ;
- impliquer d'avantage le monde du travail dans le système d'enseignement non seulement comme partenaire financier, mais aussi comme intervenant dans la définition des programmes de formation et dans la formation elle-même ;
- Inclure des modules à l'esprit d'entreprise dans le système de formation en vue de préparer les diplômés à l'auto-emploi.

Le programme « Des Emplois pour l'Afrique », à travers son objectif d'appuyer les pays à mettre en œuvre un des éléments essentiels pouvant contribuer au développement d'une stratégie de croissance par l'investissement passant la formulation de politiques de formation et de mise en valeur des ressources humaines, est en phase avec la PNE.

II - PROGRAMME « DES EMPLOIS POUR L'AFRIQUE » ET EMPLOI

1- Justification du programme

L'objectif principal du programme « Des Emplois pour l'Afrique » est d'appuyer au niveau national, régional et sous régional le renforcement des capacités aux fins de permettre aux pays d'Afrique subsaharienne de développer une stratégie de croissance par l'investissement pour la création d'emplois et la lutte contre la pauvreté.

Un des objectifs prioritaires du Sommet mondial pour le développement social est le plein emploi, les pays sont alors appelés à placer la création d'emplois, la réduction du chômage et la promotion de l'emploi justement rémunéré au centre des politiques de développement.

Le rôle du facteur emploi dans la répartition équitable de la richesse nationale donc de réduction de la pauvreté explique l'engagement du sommet pour une croissance à forte intensité d'emplois. S'il est vrai que la croissance est une condition nécessaire du développement elle est parfois insuffisante pour lutter contre la pauvreté..

Cependant dans un contexte de mondialisation, multiplier les emplois dans le but de lutter contre la pauvreté suppose l'existence d'une main-d'œuvre qualifiée or en Afrique, les systèmes de formation sont plutôt inaptes à répondre aux besoins de compétence et de perfectionnement.

C'est dire que pour éviter toute marginalisation, l'Afrique doit adapter son système de formation aux exigences de la mondialisation. Mais si beaucoup de pays ont entrepris des programmes de réforme des politiques et systèmes de formation en vue de les faire contribuer efficacement à la création de richesse, d'emploi et à l'amélioration de la productivité, ils éprouvent des difficultés à cibler des stratégies et programmes d'action capable d'assurer une meilleure prise en compte des besoins de formation et de perfectionnement et surtout d'y apporter des réponses qui soient en adéquation avec les attentes des bénéficiaires.

Pour appuyer la formulation par les pays de politiques de formation et de gestion des ressources humaines aptes à relever le défi de la croissance, du chômage et de la pauvreté dans une économie mondiale en pleine mutation, le programme « Des Emplois pour l'Afrique » a dégagé cinq axes stratégiques :

- renforcement et mise en œuvre de la gestion de l'élaboration d'une politique de formation en vue de satisfaire les besoins en formation des bénéficiaires visés ;
- financement de la formation ;
- évaluation des besoins de formation et orientation professionnelle fondée sur des informations opportunes relatives au marché du travail et à la formation ;
- adoption d'une démarche qualité devant aboutir à la reconnaissance et à la certification des compétences
- formulation de programmes accessibles et adaptés aux besoins des cibles.

2) Stratégies du programme

Dans son volet « Formation », le programme « Des Emplois pour l'Afrique » vise à renforcer la capacité des bénéficiaires directs que sont les responsables de l'élaboration des politiques et les décideurs en matière de formation et les bénéficiaires finaux que sont les groupes défavorisés à savoir les femmes, les jeunes et les handicapés.

L'action du programme portera dans chaque pays sur cinq axes du système de formation définis ci-dessus et la stratégie portera sur les éléments qui suivent.

- 1) Examen et évaluation des systèmes de formation par l'analyse de leurs carences et lacunes en terme de prise en charge des besoins des bénéficiaires, l'identification des besoins de formation, formulation de recommandations et organisation d'un séminaire de validation.
- 2) Préparation de directives régionales fondées sur les analyses concernant le système de formation par l'établissement dans chaque pays de directives concernant un des cinq axes du système de formation, l'organisation d'un séminaire régional réunissant des responsables chargés d'élaborer les politiques et des experts pour valider et compléter les directives.
- 3) Formulation par les équipes nationales de plans d'action nationaux visant à réorienter le système de formation.
- 4) Renforcement des capacités/activités de formation et assistance technique pour aider à la mise en œuvre des plans nationaux.
- 5) Création de réseaux régionaux d'échange d'informations et d'expériences dans les cinq domaines de la formation (ex : projet de création par l'UEMOA d'un Observatoire sous régional de l'Emploi et de la Formation).
- 6) Evaluation du volet « Formation du programme « Des Emplois pour l'Afrique ».

CONCLUSION

Les pays d'Afrique subsaharienne sont tous engagés dans une politique volontariste de développement humain durable en dégagant entre autres secteurs prioritaires l'éducation, la formation et l'emploi.

Le développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage comme moyen de rapprocher les décideurs chargés de l'élaboration des politiques d'emploi et de formation et les acteurs du système productif, est alors devenu une réalité africaine.

Le programme « Des Emplois pour l'Afrique » dans ses objectifs et stratégies mises en œuvre devra permettre aux pays en développement qui y sont impliqués de tirer meilleur parti de la mondialisation.

Une collaboration étroite entre les autorités des pays bénéficiaires du programme et les experts du programme semble plus que nécessaire en vue d'harmoniser les objectifs et stratégies des politiques de développement et ceux du programme.

Chaque pays devra alors dans la définition de ses politiques et programmes de développement intégrer les points suivants.

- 1) Définir un cadre de collaboration entre les décideurs chargés de la formation, de l'emploi et des partenaires sociaux en vue mettre en place un système de formation qui soit en phase avec les besoins d'emplois et de perfectionnement des bénéficiaires finaux.
- 2) Organiser les acteurs du secteur informel de manière à les aider à évaluer les besoins de formation de leurs membres et à tous les niveaux (patrons, compagnons et apprentis)
- 3) Mettre en place d'un système d'information sur le marché de l'emploi et/ou d'un observatoire de l'emploi et de la formation.
- 4) Mettre en œuvre une démarche qualité pour la définition, l'identification et la certification des compétences et capacités acquises par le biais de la formation (formelle, informelle ou expérience).
- 5) Réviser et réorienter, en rapport avec les partenaires sociaux, les contenus des modules de formation formelle et informelle pour une meilleure prise en charge des besoins des bénéficiaires que sont les populations et les acteurs du système de production.

Convaincu de l'étroite corrélation qui existe entre la productivité et le niveau du chômage, le Sénégal, pour faire reculer le chômage et la pauvreté d'une part et améliorer la compétitivité interne et externe de son économie d'autre part, envisage la mise en place :

- un Centre National de Production et de Productivité dont l'objectif est d'améliorer les performances de l'entreprise, de l'administration, des collectivités et des individus de part ses fonctions de recherche et d'études, de conseil, de formation, de sensibilisation, d'information et de documentation ;
- une structure chargée d'assurer un service public au profit des entreprises et des personnes à la recherche d'un emploi et/ou d'une formation ;
- un système d'information sur le marché de l'emploi chargé de recueillir, d'analyser les offres et de demandes d'emploi et de vulgariser auprès des utilisateurs des informations pertinentes concernant les besoins et possibilités d'accès à la formation.

Le 9^{ème} Plan d'orientation pour le développement économique et social 1996-2001, à travers le renforcement du système éducatif, notamment la formation technique par le l'amélioration de l'adéquation formation emploi, la meilleure implication des acteurs dans le renforcement du système éducatif et l'élaboration d'une politique nationale d'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle d'une part et la mise en valeur des ressources humaines par l'accroissement du taux de scolarisation des filles et le renforcement des capacités des opérateurs économiques d'autre part, témoigne de la volonté du Sénégal à relever les défis de la croissance, du chômage et de la pauvreté.