

04364

ORGANISATION DES ETATS RIVERAINS DU SENEGAL

SECRETARIAT GENERAL
AUX AFFAIRES EDUCATIVES
CULTURELLES ET SOCIALES
ET A LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

RAPPORT PRELIMINAIRE

Projet de Coopération technique à apporter
à l'O.E.R.S. dans la mise en œuvre d'un programme de développement
des ressources humaines dans les pays membres de cette
Organisation et, plus particulièrement, dans le
Bassin du Fleuve Sénégal

Dakar, Mai 1970

PLAN DU RAPPORT

I - Origine du Projet

II - Principales conclusions de l'Expert-conseil

A. Caractéristiques de la situation présente

1) - sur le plan institutionnel

a) - au niveau des organes de l'CERS

b) - au niveau des projets ayant atteint le stade opérationnel

c) - au niveau des projets en état, mais non encore opérationnels.

2) - en ce qui concerne les structures déjà mises en place dans les Etats membres

caractéristique générale : disparité des moyens mis en œuvre dans un ordre dispersé.

B. Appréciation critique de la situation présente

III - Les actions à entreprendre et les moyens à mettre en œuvre

1. Actions

2. Nouvelles structures

3. Personnel requis pour leur équipement

4. Moyens matériels (pour mémoire)

IV - Nature de l'assistance requérable auprès de l'Organisation des Nations-Unies

1. Experts

2. Bourses

3. Dotations forfaitaires d'équipement

V - Contrepartie incombant à l'CERS

VI - Recommandations

Annexes : Description d'emploi des Experts à mettre en place.

x

x

x

I - CRIGINE DU PROJET

L'origine du projet se situe dans une requête formulée le 15 avril 1969 par M. le Secrétaire Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales de l'Organisation des Etats Riverains du Sénégal (n° 00078/SGAECS) auprès de M. le Directeur du Bureau régional de l'CIT à Dakar.

Après avoir rappelé que "l'aménagement du Bassin du Fleuve Sénégal dans le cadre de l'CERS ne pourra se faire de façon efficace et durable que si la main d'œuvre locale est associée et par là même sensibilisée au problème du développement de cette zone du sous-groupe régional de l'Afrique de l'Cuest", M. Massamba Codou DICUF, signataire de cette requête, sollicitait l'assistance du service des ressources humaines du BIT à l'effet de recueillir tous les renseignements existants concernant l'aménagement du bassin au point de vue humain. Le Chef de cette mission devant être appelé, après l'avoir effectuée, à faire des suggestions quant à une aide plus substantielle que l'CERS serait amenée à solliciter auprès du PNUD et du BIT.

M. Cornillièr, Conseiller régional en planification et organisation de la main d'œuvre dans les pays francophones d'Afrique, affecté au Bureau régional de l'CIT à Dakar, a été chargé de satisfaire à cette requête en portant une attention spéciale à la collaboration que le BIT pourrait accorder à l'CERS en matière de planification de la main d'œuvre dans les quatre pays membres de cette Organisation et dans le cadre des actions envisagées par l'CIT pour réaliser un programme d'ensemble de développement des ressources humaines.

Cet Expert a été mis à la disposition de l'CERS, à cette fin, à partir du mois de septembre 1969.

II - PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'EXPERT

Les investigations auxquelles a procédé l'Expert, tant dans chacun des pays membres de l'CERS qu'au sein de cette organisation elle-même, l'ont amené aux conclusions suivantes :

A - Caractéristiques de la situation présente

1) - Sur le plan institutionnel de l'CERS

Il apparaît que la prise en considération intrinsèque de l'ensemble des problèmes afférents aux ressources humaines est demeurée

étrangère, dès l'origine, aux promoteurs du Comité Inter-Etats pour l'Aménagement de la Vallée du Sénégal, cellule mère de l'CERS.

C'est ainsi que :

a) - Au niveau des organes de cette institution (Secrétariat Exécutif) les structures provisoires mises en place ne comportent aucun service ayant compétence pour :

- a1. recueillir les éléments qui servent obligatoirement de base à la planification des ressources humaines et assurer leur mise à jour périodique (information continue sur les données démographiques et de main d'oeuvre notamment) ;
- a2. traiter ces données ;
- a3. évaluer systématiquement tous les projets entrepris par l'CERS en termes d'emploi et, par là même, lui permettre de satisfaire en temps utile à tous les besoins en main d'oeuvre (formation, perfectionnement, organisation des migrations, etc...) ;
- a4. assurer l'harmonisation de la législation et de la réglementation du travail et de la prévoyance sociale dans les quatre Etats membres, soit par la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux, soit même par l'élaboration d'une législation commune dans le domaine de la sécurité sociale, objectif qui figure nommément parmi ceux visés dans la charte de l'CERS ;
- a5. étudier et traiter les problèmes d'animation rurale, d'information et d'éducation des masses qui se posent dans le bassin du fleuve Sénégal.

b) - Au niveau des projets ayant atteint le stade opérationnel

Bien que la quasi totalité d'entre eux comportent aux termes de leur plan d'opération, des études économiques et sociologiques relevant du domaine des ressources humaines, aucun d'eux ne s'est assuré le concours d'un Expert spécialisé en planification et organisation des dites ressources.

La responsabilité des études afférentes à ces disciplines dont les plans d'opération soulignent pourtant, et fort justement, qu'elles ne peuvent aboutir qu'à longue échéance, y incombe généralement à des consultants voire à des économistes quant elle n'est pas confiée à des ingénieurs conseils.

Dans certains projets, la phase expérimentale de pré-vulgarisation des résultats obtenus en zone pilote ainsi que celle de leur généralisation ne sont pas couvertes et doivent, l'une et l'autre, être confiées à des services gouvernementaux à l'expiration de ces projets.

c) -
tionnels

Au niveau des projets en état, mais non encore opéra-

Cn peut faire les mêmes remarques qu'en ce qui concerne la rubrique précédente.

2) - En ce qui concerne les structures déjà mises en place dans les 4 Etats membres pour la planification de l'emploi et de la formation ainsi que pour l'évaluation permanente des ressources disponibles sur le marché du travail.

2a. S'il est loisible de constater que, dans chacun des Etats membres, la prise en considération de l'importance primordiale des facteurs humains dans le développement a suscité la mise en place d'organismes ayant vocation à la planification de l'emploi, de la formation et des structures scolaires ainsi qu'à l'étude des marchés locaux de la main d'œuvre, il n'en demeure pas moins qu'à l'heure actuelle leur action et leurs moyens d'action sont très disparates dans l'ensemble CERS.

2b. Alors que certains d'entre eux ont atteint un stade de perfectionnement appréciable, et sont dotés de méthodes autant que de moyens matériels qui leur permettent de faire face avec pertinence et efficacité aux obligations de leur tâche, d'autres demeurent encore à l'état d'ébauche et ne disposent ni du matériel, ni surtout du personnel qualifié, qui leur serait indispensable pour répondre pleinement aux préoccupations qui ont motivé leur mise en place.

2c. La carence la plus fréquemment constatée se situe dans le domaine de l'évaluation de la force de travail disponible et procède des insuffisances des services auxquels incombe la tâche de la collecte statistique sur la main d'œuvre et l'emploi ainsi que l'organisation de l'information continue y afférrente.

Tous ces pays ont sans doute bénéficié de missions

d'Experts qui ont défini avec toute la précision désirable, les besoins locaux aussi bien que les moyens requis pour leur satisfaction, mais cette assistance, bien que reçue avec intérêt, n'a entraîné d'effets durables, à l'issue de telles missions, que dans les cas où l'impulsion réformatrice a pu être maintenue pendant un délai suffisant pour l'intégrer dans la pratique courante des services concernés.

2e. En tout état de cause et quelles que soient la disparité des moyens dont disposent ces services et la pertinence avec laquelle ils les utilisent, ils existent dans chacun des quatre Etats de l'CERS.

Mais leur action ne fait encore l'objet d'aucune coordination à l'échelon régional : ils ne procèdent à aucun échange d'informations, n'ont pas de doctrine commune et, ce qui est plus grave, utilisent des schémas et maquettes de collecte statistique / hétérogènes, que leur exploitation déjà malaisée à l'échelon national devient impossible à l'échelon régional.

Cette disparité se retrouve d'ailleurs dans toutes les données provenant de ces états et qui sont la base obligatoire de toute planification des ressources humaines.

Si les niveaux de formation, les diplômes et brevets qui les sanctionnent à la sortie des établissements dispensant ces formations diffèrent parfois notamment d'un Etat à l'autre, il en est de même des classifications d'emplois et professions.

B. - Appréciation critique de la situation présente

Les inconvénients de la situation actuelle sont multiples et de divers ordres.

a) Le fait que, dans les projets déjà appréhendés par l'CERS, les études relevant du domaine de la planification des ressources humaines n'aient été ni centralisées, ni coordonnées rend plus malaisée l'indispensable harmonisation qui doit être assurée entre les actions concourant au même but à moyen terme, tels que les projets régionaux n°s 52, 61, 80, 86 et 114.

Au cours de la phase, absolument déterminante pour l'avenir même des populations concernées par les aménagements déjà entrepris "où les paysans devront passer progressivement de la culture irriguée et in-

tensive, grâce à une adaptation qui aura pour effet de transformer leur genre de vie" (1), le concours permanent d'un spécialiste de la planification et de l'organisation des ressources humaines eût, sans aucun doute, valorisé notablement le rendement des consultants épisodiques auxquels est confiée en l'état actuel des projets, la couverture de ces responsabilités.

b) Le fait que ces études n'aient pas relevé, dès l'origine, d'un service permanent de l'CERS n'est pas conforme aux exigences rationnelles de tout projet visant au développement, à savoir :

- recherche d'une adaptation étroite des méthodes au milieu humain concerné, et corollairement, de l'efficacité maximale des actions entreprises au niveau de l'homme, qui postulent l'intervention d'un planificateur des ressources humaines dès le stade de la conception du projet, pendant celui de la vulgarisation et avant celui de l'intégration des facteurs humains :

- continuité, car l'action sur l'homme et les populations concernées par l'aménagement est un processus continu, dont le plein succès ne peut être obtenu que :

1) - si aucun hiatus ne se produit lors de sa prise en charge par des éléments nationaux opérant la relève des Experts, notamment au cours de la phase de vulgarisation

2) - si elle est conçue d'abord, dirigée ensuite dans le constant souci de rechercher les effets induits qui seuls peuvent faire partager équitablement à l'ensemble de la population le bénéfice de tout progrès réalisé, dans un ou plusieurs secteurs particuliers de l'activité économique :

- recherche systématique, et donc continue, de l'expansion de l'emploi et de l'élévation du taux des emplois productifs, par l'intégration de plus en plus poussée des objectifs de la politique de développement économique.

Ce, cette recherche est largement conditionnée par l'existence d'une activité permanente de planification des ressources humaines effectuée au niveau régional, en étroite liaison avec les responsables nationaux de cette planification.

Si aucune intervention n'est pratiquée afin que les objectifs ci-dessus soient

(1) Plan d'opérations pour la 2ème phase du P., REG n°61

désormais visés directement par l'CERS, il est à redouter que les projets préconisés tendent à contribuer de façon significative à la croissance du seul produit national brut mais que leur effet sur l'emploi demeure négligeable.

c) Il ne saurait être contesté que le Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales ne peut avec les moyens dont il dispose actuellement, s'accuser des obligations qui lui incombent en ce domaine aux termes même de la définition que vient de donner le Conseil des Ministres de l'CERS au cours de sa IIIème session DAKAR (26/30 - 01-1970) de la politique d'organisation des Etats membres, qui doit, notamment tendre à : "procéder à l'évaluation des ressources humaines disponibles et en assurer périodiquement la mise à jour de manière à permettre leur utilisation sélective dans les conditions optimales" et à "ordonner, dans une même optique, les activités de tous les formateurs, à tous les niveaux, afin de permettre aux Etats membres de faire face, à tout moment, aux besoins des divers secteurs de l'activité économique en mettant à leur disposition qualitativement autant que quantitativement, les ressources humaines que requiert la réalisation des objectifs de développement" (1).

d) Les considérations ci-dessus revêtent un relief tout particulier à l'heure où s'élabore activement un programme des emplois et des compétences techniques pour l'Afrique dans l'application duquel l'CIT sera appelée à jouer, en étroite collaboration avec d'autres organisations internationales, un rôle déterminant.

L'CERS, en effet, se prête remarquablement en raison de son cadre régional à cette recherche de la solution des grands problèmes communs afférents à la politique de la main d'oeuvre et de l'emploi, solution qui ne saurait être trouvée que dans l'harmonisation des efforts entrepris sur le plan national avec ceux mis en oeuvre sur le plan régional dans le dessein de stimuler et compléter les premiers.

De par sa nature même, cette Organisation est susceptible de constituer un support à tous égards valable pour une des équipes régionales de spécialistes interdisciplines dont la mise en place est prévue afin de permettre la réalisation du programme des emplois et des compétences

(1) Cf. rapport de la Commission des Affaires Educatives, Culturelles et Sociales à la IIIème session du Conseil des Ministres de l'CERS - page 3 -

techniques pour l'Afrique visé ci-dessus.

III - LES ACTIONS A ENTREPRENDRE ET LES MoyENS A METTRE EN CEUVRE

III.1 - Ces actions doivent donc concourir à doter le Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales de l'CERS des structures propres à lui permettre désormais :

- 1) - d'appréhender et de traiter, à l'échelon et dans l'optique de la sous-région que constitue l'CERS en général et le bassin du fleuve Sénégal en particulier, toutes les questions afférentes aux ressources humaines sur la base données de l'espèce émamant des Etats membres ;
- 2) - d'organiser et d'institutionnaliser la coopération de ces Etats dans le domaine de l'utilisation à la fois équitable et réaliste de leurs ressources humaines ;
- 3) - de constituer, à l'égard des Etats membres, un centre d'impulsion et de coordination, en proposant à leur agrément toutes les réformes qui pourraient permettre d'adopter progressivement leur administration nationale et leurs structures de formation aux tâches qui leur incombent désormais en tant que partie intégrante d'un ensemble régional.

Il ne s'agit donc, en aucune manière, d'instituer dans le cadre de l'CERS et au niveau de son Secrétariat Exécutif un super département régional de la planification, mais bien de doter cette organisation des moyens propres à lui permettre d'instaurer, entre les organes nationaux de planification économique, la coopération rationnelle qui conditionne la réalisation des objectifs régionaux poursuivis.

Il ne s'agit, au demeurant que de traduire dans la réalité concrète, au niveau de la conception, comme de la maintenance des actions d'intérêt régional, la cohésion et le réalisme dont les Chefs des Etats membres de l'CERS ont décidé de faire leurs principes directeurs dans la recherche du développement de ce sous-groupe de l'Afrique de l'Ouest.

III.2 - La prise en considération des objectifs visés ci-dessus aboutirait, essentiellement, à la mise en place, au niveau du Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales :

1) - d'une division des ressources humaines, juxtaposée à celles, déjà projetées :

de la pédagogie et de la formation :

de la recherche scientifique,

de la santé,

des affaires culturelles et sociales

et qui aurait vocation à traiter les problèmes régionaux de : démographie (population - migrations)

main d'œuvre et emploi (dans leur acceptation la plus large)

salaires (politique commune des salaires)

sécurité et prévoyance sociales.

2) - d'une cellule de planification et d'organisation des ressources humaines opérant pour le compte de toutes les divisions de ce Secrétariat Général.

3) - d'un service statistique, opérant également pour le compte de toutes les divisions de ce Secrétariat Général, et comportant une section spécialisée dans le traitement des données régionales afférentes à la main d'œuvre et à l'emploi.

III.3 - Elle postulerait, en conséquence, la mise à la disposition de l'CERS du personnel technique nécessaire au fonctionnement de ces structures, à savoir :

1) au niveau du Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales :

- celui de la division des ressources humaines

- celui de la cellule de planification et organisation des ressources humaines

- celui de la section statistique de la main d'œuvre et de l'emploi.

2) au niveau de chacun des Etats membres : l'affectation d'un fonctionnaire relevant de l'CERS et détaché auprès du département national responsable de la planification économique, et auquel incomberait la tâche d'organiser puis d'assurer la collecte et la transmission continue au Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales de toutes les données locales indispensables à la planification et à l'organisation des ressources humaines à l'échelon régional.

III.4 - Elle comporterait, en outre, la mise à la disposition de ces services,

et de leur personnel, de tous les moyens matériels nécessaires à l'accomplissement des tâches qui leur incombent.

IV - NATURE DE L'ASSISTANCE RECUEILLABLE AUPRES DE L'ORGANISATION DES NATIONS-UNIES

IV.1 - Les actions proposées ci-dessus s'inscrivent dans les possibilités d'assistance technique du PNUD et la compétence du BIT dans le cadre d'un projet comportant :

1) un expert principal en planification de l'emploi assurant comme Directeur du projet et appelé à jouer, auprès du Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales de l'OERS le rôle de conseiller technique. Il lui appartiendrait :

d'une part

- de procéder, sur la base des données recueillies et synthétisées par les experts de son équipe, à la planification de l'emploi pour le bassin du fleuve Sénégal en particulier et plus généralement pour la sous-région en :

a) définissant les besoins totaux en main d'œuvre par famille professionnelle et branche d'activité

b) organisant l'utilisation optimale de la force de travail disponible

c) proposant les mesures propres soit à combler les déficits, soit à résorber les excédents

- de procéder à toutes études particulières se situant dans l'optique du programme des emplois et des compétences techniques pour l'Afrique et, notamment, à accroître le niveau de l'emploi, plus particulièrement dans le bassin du fleuve Sénégal.

d'autre part

- de prêter son concours à l'installation des structures administratives prévues par le présent rapport :

- de soumettre au Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales les mesures à envisager, dans le cadre de l'OERS, pour promouvoir l'utilisation rationnelle des ressources humaines disponibles, notamment en l'aidant à formuler les suggestions à faire aux Etats membres quant aux réformes à apporter à leurs structures administratives et aux réglementations, voire aux législations nationales pour leur permettre de coordonner efficacement leur politique de l'emploi :

- de diriger les travaux des experts chargés, dans les pays riverains du fleuve, d'organiser la collecte d'informations continues sur toutes les données afférentes à la planification de l'emploi sur la base des lacunes identifiées par la présente mission de l'expert-conseil ;
- d'organiser la formation ou le perfectionnement des éléments nationaux destinés à prendre la relève des experts et à occuper, dans chacun des Etats membres, le poste permanent de correspondant de l'CERS défini ci-dessus (c. III, 3, b) ;
- d'assumer la responsabilité, dans un service d'organisation et de planification, de la section des ressources humaines jusqu'à ce qu'un homologue africain ait été mis en mesure par les moyens les plus adéquats, d'assurer valablement sa relève ;
- de procéder à l'évaluation systématique de tous les projets de développement en termes d'emploi en s'attachant, à l'aide des concours techniques appropriés, à déceler les possibilités de recours aux méthodes de "labour intensive" en vue de permettre une option rationnelle entre les diverses méthodes possibles d'utilisation respective du capital et de la main d'œuvre dans les activités de production (agriculture, industries manufacturières, construction=.

2) - quatre (4) experts associés, à savoir :

- 2 en planification des ressources humaines (dont 1 de courte durée),
- 1 en statistiques du travail
- 1 en planification et programmation des formations.

a) Les deux experts en planification des ressources humaines dont un plus particulièrement averti des problèmes de planification de l'emploi en milieu rural, auraient pour tâche, au cours de missions simultanées de courte durée, de mettre à jour les informations de base déjà recueillies dans les pays membres de l'CERS, et plus particulièrement dans le bassin du fleuve, en matière de ressources humaines et d'en organiser la collecte continue ainsi que la transmission périodique à la division des ressources humaines de l'CERS.

b) L'expert en statistique du travail aurait pour tâches :

- l'étude d'un schéma de collecte et de présentation des statistiques

de la main d'œuvre et de l'emploi ainsi que des données afférentes aux ressources humaines qui soit commun aux 4 Etats riverains du Sénégal :

- la mise au point d'une classification des emplois et des professions commune aux 4 Etats riverains du Sénégal ;
 - l'amélioration des conditions de fonctionnement et de l'efficacité des services nationaux de statistiques du travail des Etats membres de l'CERS ;
 - la formation statistique des correspondants de l'CERS dans chacun des Etats membres.
- c) L'expert en planification et programmation des formations aurait la charge d'établir, sur la base des besoins en personnel qualifié identifiés par famille professionnelle et par branche d'activité pour l'ensemble des 4 Etats membres de l'CERS la programmation des moyens de formation propres à les satisfaire sous la forme :
- 1) - d'un planning des actions de formation et de perfectionnement à court et à moyen terme ;
 - 2) - d'un planning pluriannuel (minimum 5 ans) d'actions de formation, perfectionnement et promotion revisé globalement chaque année dans le cadre du planning défini pour l'année :
 - de suivre toutes les formations entreprises en vue d'évaluer leur rendement effectif ;
 - de rassembler tous les éléments permettant d'en déterminer le coût réel ;
 - de procéder à l'étude critique comparée des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle et technique en vigueur dans les Etats membres en vue de déterminer la possibilité de les mieux adapter à toutes les contingences locales en cause ainsi qu'à la finalité de l'CERS.

Une description détaillée de chacun des emplois ci-dessus est annexée au présent rapport.

IV.2 - Des bourses, d'une durée de 6 mois, seraient attribuées à l'CERS pour la formation ou le perfectionnement des homologues du Chef de projet, des experts, de son équipe et de ses quatre correspondants locaux si nécessaire

(montant mensuel : 566 ")).

IV.3 - Des dotations forfaitaires d'équipement (d'un montant de 1 000") seraient attribuées par le PNUD au titre de chacun des experts en poste dans le projet.

V - CONTREPARTIE INCOMBANT A L'CERS

- 1) - Support administratif : le Secrétariat Exécutif de l'CERS.
- 2) - Contreparties
 - a) - désignation en temps utile et prise en charge des homologues des experts, à plein temps
 - b) - allocation budgétaire destinée à couvrir éventuellement les frais de fonctionnement du projet
 - c) - fourniture de moyens de transport et de matériel de Bureau pour les experts.

3) - Facilités

L'CERS s'engagerait à procurer aux experts un logement décent à des conditions raisonnables.

VI - RECOMMANDATIONS

I - Concernant les structures institutionnelles de l'CERS et les moyens propres à leur permettre d'associer de façon durable et efficace la main d'œuvre et la population locales aux efforts de développement déployés dans la sous-région que constitue l'CERS et plus particulièrement dans le bassin du fleuve Sénégal.

L' Expert recommande :

de doter le Secrétariat Exécutif de l'CERS, au niveau du Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales, des structures propres à lui permettre :

- a) - d'appréhender et traiter, à l'échelon et dans l'optique de la sous-région que constitue l'CERS et plus particulièrement le bassin du fleuve Sénégal, toutes les questions afférentes aux ressources humaines sur la base des données de l'espèce émanant des Etats membres et en conformité de leurs plans de développement économique et social ;
- b) - d'organiser et d'institutionnaliser la coopération de ces Etats dans le

domaine de l'utilisation à la fois socialement équitable et économiquement équitable et économiquement réaliste de leurs ressources humaines :

c) - de constituer, à l'égard des Etats membres, une cellule d'impulsion et de coordination en proposant à leur agrément toutes les réformes qui pourraient permettre d'adapter progressivement leur administration nationale et leurs structures de formation aux tâches qui leur incombent désormais, en tant que partie intégrante d'un ensemble régional, pour coordonner leurs efforts en vue de l'utilisation optimale et rationnelle de leurs ressources humaines.

II. Concernant la politique de l'emploi à promouvoir par l'CERS dans les quatre Etats membres de cette organisation

L'Expert recommande de promouvoir une politique de l'emploi commune présentant les caractéristiques ci-après :

1) - Objectifs prioritaires -

- Faire prévaloir, dans tout projet de développement, la prise en considération aussi précoce que possible de tous les aspects des problèmes humains (main d'œuvre de toutes branches et de tous niveaux - sensibilisation et association des populations aux innovations du développement - mesures propres à assurer la continuité des efforts en vue du développement après le départ des experts ayant guidé le démarrage des projets) ;

- assurer une étroite concordance entre tous les moyens de formation de la région concernée et les besoins en main d'œuvre que requiert l'aménagement du bassin :

- transformer le caractère des migrations, qui sont actuellement spontanées et anarchiques, en les organisant dans le cadre régional concerné, pour aboutir à l'utilisation rationnelle de toute la force de travail disponible dans le bassin ;

- étudier et mettre en application toutes les mesures propres :

i) à créer de nouveaux emplois dans le bassin ;

ii) à réhabiliter la vie rurale aux yeux des populations géographiquement concernées par son aménagement, dans le cadre des

projets dont l'CERS a la responsabilité.

- organiser des services de formation et de perfectionnement au profit des responsables des petites entreprises et des artisans de services en zone rurale.

2) - Orientation concertée des efforts à entreprendre -

Les efforts à entreprendre en priorité dans les domaines de l'élaboration de la politique économique et sociale de la planification du développement et de l'exécution des plans y afférents devraient porter sur :

- l'évaluation de la main d'œuvre et la planification de l'emploi notamment : l'évaluation des caractéristiques démographiques de la population active, la demande concernant la profession et les qualifications, les écarts prévisibles entre l'offre et la demande de main d'œuvre ainsi que les objectifs d'emploi ;

- l'orientation des objectifs de développement vers la création d'emplois nouveaux ;

- les systèmes de formation et d'emplois de la jeunesse, spécialement pour les jeunes quittant prématurément l'école ou n'ayant pu trouver d'emploi à l'issue de leur scolarité ;

- les services de la main d'œuvre et de l'emploi pour qu'ils fournissent les informations sur le marché de l'emploi nécessaires à l'évaluation de la main d'œuvre et à la planification de l'emploi ainsi que l'orientation professionnelle et à l'assistance aux chercheurs d'emploi quel que soit leur âge, en liaison et collaboration avec les services statistiques auxquels incombe la responsabilité de rationaliser et d'uniformiser la collecte ces données de base indispensables.

3) - Principales recherches à effectuer, avec l'assistance des organisations internationales de la famille des Nations-Unies, de la Commission Economique pour l'Afrique ainsi que des institutions fournissant une aide et des programmes d'assistances bilatéraux, dans le cadre du programme des emplois et des compétences techniques pour l'Afrique :

- établissement de modèles économétriques orientés vers l'emploi, et destinés notamment à mesurer les relations réciproques entre les niveaux et la structure de l'emploi, d'une part, et diverses décisions de

la politique économique, de l'autre ;

- recherche des critères pour le choix de techniques faisant appel à la main d'œuvre selon des coefficients variables dans certaines industries telles que les industries mécaniques, celles du bois, des textiles, du vêtement, du cuir, de la chaussure et de l'ameublement ;
- études des systèmes et méthodes à fort coefficient de main d'œuvre (labour using technics) dans le dessein de les substituer, dans tous les cas où leur application se justifie du point de vue économique, aux méthodes traditionnelles (capital using technics), notamment dans les services relevant de l'autorité directe de l'Etat, et pour l'exécution des gros travaux d'infrastructure ;
- création d'emplois nouveaux dans le secteur des services et d'autres professions urbaines ;
- formation du capital humain, étude du rapport coût/rendement des diverses méthodes possibles pour dispenser des connaissances et des qualifications ;
- étude des problèmes d'emploi et des besoins de groupes particuliers, tels que jeunes travailleurs et femmes, et moyens de favoriser leur utilisation à des tâches productives dans les professions rurales et urbaines.

Remarque de l'expert

L'adhésion à la politique de l'emploi telle qu'elle est définie ci-dessus pourrait se concrétiser, pour deux des Etats membres de l'OERS, à savoir la MAURITANIE et le MALI, par la ratification de la Convention Internationale n° 122 (politique de l'emploi) (1964) que la GUINÉE et le SENEGAL ont déjà effectuée.

Cette mesure s'insérerait utilement parmi celles déjà prévues par le statut de l'OERS pour renforcer la cohésion de ce sous-groupe régional par l'harmonisation et la coordination de leurs efforts en matière de développement.

A N N E X E S

Description détaillée
d'emploi pour les experts du projet

Description d'emploi

EXPERT PRINCIPAL EN PLANIFICATION DE L'EMPLOI

- MISSION : - Centraliser et traiter toutes les informations concernant les ressources humaines, la main d'œuvre et l'emploi dans les 4 Etats membres de l'CERS, fournies par les experts associés en planification des ressources humaines et en statistiques du travail ;
- collecter et expliciter toutes les informations économiques ayant une incidence directe ou indirecte sur l'emploi dans les 4 Etats membres et, plus particulièrement, dans le bassin du fleuve Sénégal (production, valeur ajoutée, investissements, répartition de la masse salariale, programmes de développement régionaux et sectoriels, etc...) ;
 - étudier et classer (par date d'échéance et degré de probabilité) tous les projets industriels individualisés afin d'identifier avec précision les besoins en main d'œuvre requis pour leur réalisation ;
 - définir les besoins en personnel par famille professionnelle et branche d'activité nécessaires à l'exécution ces projets CERS à partir des données de ces projets, de celles fournies par les départements chargés de la planification économique dans les Etats membres et des informations recueillies auprès des services de l'emploi de ces Etats ;
 - établir et tenir à jour un état prévisionnel, à court terme, des besoins et ressources en main d'œuvre des quatre Etats membres de l'CERS ;
 - connaître et suivre la programmation des moyens de formation mis en oeuvre dans ces états et de se procurer les informations disponibles sur les placements effectués et les échecs dans le placement des éléments issus de ces formations ;
 - connaître de même :
 - a) - l'inventaire permanent des besoins à satisfaire par une politique de promotion interne ;
 - b) - l'inventaire quantitatif et qualitatif des ressources humaines disponibles dans l'emploi pour la réalisation des projets prévus définis ou à définir ;
 - c) - l'inventaire de la programmation de tous les moyens de perfectionnement et de promotion complémentaires existants ;

- procéder, à l'aide des concours adéquats à l'étude comparée des techniques de production afférentes à l'agriculture, aux industries manufacturières et à la construction de manière à identifier celles qui sont, à la fois, propres à permettre une utilisation intentive de la main d'œuvre et saines au point de vue économique ;
- porter une attention particulière à la formulation des projets susceptibles d'améliorer les conditions de vie et la productivité des populations rurales concernées par l'aménagement du bassin du fleuve Sénégal ;

L'Expert assumera, à titre principal les fonctions ci-dessus et agira comme chef de projet à l'égard des autres experts mis en place au sein de l'CERS.

Il devra, également, prêter son concours au Secrétaire Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales pour la mise en place des structures administratives que comporte la réalisation du présent projet.

NIVEAU : Formation universitaire assortie de solides connaissances des problèmes du travail et de la main d'œuvre.

Expérience de l'exercice de missions d'assistance technique dans les pays en voie de développement.

Bonne pratique de l'administration de ces pays.

Aptitude à diriger une équipe pluridisciplinaire et vocation particulière aux contacts humains.

LANGUE : Pratique courante indispensable de la langue française.

DUREE : 1 an renouvelable.

Description d'emploi

EXPERT EN PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

MISSION : - Faire l'inventaire des données de base concernant les ressources humaines des 4 pays membres de l'CERS, en mettant à jour les informations antérieures recueillies en ce domaine.

Cet inventaire doit porter à la fois :

1°) - sur la population (urbaine, rurale et celle du bassin du fleuve) ses caractéristiques, sa structure, ses tendances (projections) et tous ses facteurs internes de variation qui devront être identifiés et chiffrés ;

2°) - sur la force de travail (urbaine, rurale et localisée dans le bassin du fleuve), sa répartition actuelle par branche professionnelle et niveau de qualification, ses variations saisonnières (migrations) et le sous-emploi qui l'affecte notamment dans les zones rurales du bassin du fleuve Sénégal ;

- collaborer avec l'expert en statistiques du travail pour mettre au point la collecte systématique des données de base sur les ressources humaines et le marché de l'emploi des pays membres ;

- organiser la transmission d'une information continue sur les ressources humaines et le marché de l'emploi à la division des ressources humaines de l'CERS, en liaison avec les responsables nationaux des services compétents ;

- initier à la pratique courante de cette collecte et de cette transmission les correspondants locaux de l'CERS dans chaque Etat membre en vue de leur permettre d'assurer valablement la relève de l'expert à l'expiration de sa mission.

NIVEAU : Formation universitaire (type I.D.U.P.)

et pour l'un des deux experts prévus, spécialisation rurale ;
expérience souhaitable du travail de planification des ressources humaines en Afrique Noire.

LANGUE : - Pratique courante indispensable de la langue française

- La pratique même rudimentaire de l'arabe pourrait faciliter l'exécution de la mission dans plusieurs pays de l'CERS ;

DUREE : 6 mois pour le généraliste et 1 an renouvelable pour l'expert en planification rurale.

Description d'emploi

EXPERT EN STATISTIQUES DU TRAVAIL

- MISSION : - Etude en liaison avec tous les responsables nationaux des services compétents des 4 Etats membres, d'un schéma de collecte et de présentation des statistiques de la main d'œuvre de l'emploi uniforme pour les 4 Etats ;
- Etude, en liaison avec tous les responsables nationaux des services compétents des 4 Etats membres, d'un schéma de collecte et de présentation des données de base concernant les ressources humaines ainsi que leurs facteurs internes de variation uniforme pour ces 4 Etats.
- Mise au point, en liaison avec les responsables nationaux des services de l'emploi des 4 Etats membres d'une classification des emplois et des professions communes à ces 4 Etats ;
- Amélioration des conditions de fonctionnement et d'efficacité des services nationaux de statistiques du travail des Etats membres ;
- Formation statistique, par tous les moyens adéquats, des correspondants locaux de l'CERS dans chaque Etat membre auquel incomberait la collecte à ce niveau de toutes les données concernant la planification des ressources humaines.
- NIVEAU : Formation universitaire en statistiques et spécialisation en statistique du travail.
Expérience souhaitable de l'assistance technique dans des pays en voie de développement.
- LANGUE : Pratique courante indispensable de la langue française.
- DUREE : 1 an renouvelable.

Description d'emploi

EXPERT EN PLANIFICATION ET PROGRAMMATION DES FORMATIONS

MISSION :

- Etablir sur la base des besoins en personnel qualifié par famille professionnelle et branche d'activité identifiés par le planificateur de l'emploi pour l'ensemble des 4 Etats membres de l'CERS la programmation des moyens de formation propres à les satisfaire, sous la forme :

- 1°) - d'un planning des actions à exécuter à court et moyen termes (dans le cadre d'une année par exemple) tant pour la formation proprement dite que pour le perfectionnement ;
- 2°) - d'un planning pluriannuel (5 an au moins) d'actions en formation, perfectionnement et promotion revisé globalement chaque année dans le cadre du planning défini pour l'année ;
- suivre toutes les formations entreprises et recueillir toutes les données utiles sur leur rendement effectif ;
- rassembler tous les éléments permettant de déterminer les coûts actuels réels des formations en cours dans les 4 Etats membres, étudier en termes de coût tous les projets de formation et, d'une manière générale, calculer le gain économique résultant des différentes actions sectorielles de formation dont la synthèse devra être établie, puis tenue à jour ;
- procéder à l'étude des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle et technique, tant institutionnels que "sur le tas", en vue de déterminer s'il est possible de les adapter, compte tenu des contingences propres aux Etats membres de l'CERS et, notamment, de la modicité relative de leurs ressources budgétaires en vue de leur permettre de mieux répondre aux besoins du développement en matière de main d'oeuvre ;
- rechercher, en ce qui concerne plus particulièrement le bassin du fleuve Sénégal, la solution optimale aux problèmes de formation actuellement posés à ce niveau tant pour la mise en valeur agricole des nouvelles terres que pour l'artisanat de service et la promotion de la petite industrie ;

- Maintenir toutes ces activités de recherche et de planification dans l'optique stricte d'une finalité utilitaire de toutes les formations envisagées et d'une recherche systématique des moindres coûts, sans pour autant y sacrifier leur qualité ;
- Dans la même optique réaliste, proposer toutes les réformes ou créations propres à permettre de satisfaire, dans le cadre régional considéré, tous les besoins en main d'œuvre qualifiée de tous niveaux et pour toutes les branches de l'activité économique, en ne prenant en considération, pour l'implantation géographique des institutions chargées de dispenser les formations appropriées, que la conjonction des éléments les plus favorables à leur rendement optimal et au moindre coût.
- Attacher une importance particulière, dans cette recherche à l'ensemble des problèmes de formation des cadres subalternes moyens et dirigeants dont la solution est seule susceptible de répondre valablement au légitime souci manifesté par les responsables des Etats membres de "localiser" l'emploi aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Dans l'accomplissement des tâches ci-dessus l'expert aura toute latitude de prendre tous contacts utiles tant avec les autorités nationales des pays membres de l'CERS ayant compétence en matière de formation qu'avec les groupements professionnels intéressés.

Il aura soin, le cas échéant, de prendre contact avec les représentants des diverses assistances techniques collaborant au développement de la formation à l'échelon de chacun des Etats membres.

NIVEAU :

Formation universitaire et expérience en matière de développement économique.

Il serait souhaitable que l'expert ait assumé la responsabilité d'organiser et d'adapter des systèmes nationaux de formation à des objectifs de développement.

Il serait également souhaitable qu'il ait l'expérience comparée de la mise en place de systèmes de formation dans divers pays ayant eu à résoudre des problèmes similaires.

LANGUE : Pratique courante indispensable de la langue française
La pratique, même rudimentaire, de l'arabe pourrait faciliter l'exécution de la mission dans plusieurs des pays de l'OCERS.

DUREE : 1 an renouvelable.