

09796

REQUETE DE  
L'ORGANISATION DES ETATS, RIVERAINS DU SENEGAL (C.E.R.S.)

au

PROGRAMME DES NATIONS-UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT (Fonds  
Spécial)

En vue d'un Projet préparant la mise en oeuvre d'un  
Programme d'organisation et de développement des  
Ressources humaines dans les Pays membres de l'CERS  
et, plus particulièrement, dans le bassin du fleuve Sénégal.

Organisation pour la mise en valeur  
du fleuve Sénégal (OMVS)  
Haut Commissariat  
Centre Régional de Documentation  
Séoul - Corée

Avril 1971

09796

SCMMAIRE

	<u>Page</u>
Introduction - Origine du Projet .....	1
Partie I. - Informations de Base .....	1
A - Moyens dont dispose l'CERS pour l'étude des problèmes posés par l'Organisation et le développement des Ressources humaines .....	1
B - Appréciation critique de la situation présente .....	2
C - Les conclusions de la "Table Ronde" de l'CERS (Dakar, 8 au 12.03. 1971) afférentes à la prise en considération des problèmes qui se posent à l'CERS en matière de ressources humaines .....	3
Partie II. - Les actions et moyens requis pour une étude rationnelle de la Mise en valeur des ressources humaines dans les Pays membres de l'CERS et, plus particulièrement, dans le bassin du fleuve Sénégal	5
A - Actions à entreprendre .....	5
a) - en vue d'une meilleure connaissance des données de base afférentes aux ressources humaines .....	5
b) - dans le domaine de la planification de l'emploi .....	5
c) - dans le domaine de la planification et de la programmation des formations .....	6
d) - dans le domaine des statistiques du travail .....	7
B - Leur aboutissement .....	8
C - Moyens nécessaires .....	8
Partie III. - Organisation et Aspects techniques du Projet .....	9
- But .....	9
- Durée et envergure .....	9
- Autorité de Tutelle .....	10
- Place occupée par le Projet dans les structures de l'CERS .....	10
- Nature des principales activités incombant aux Experts .....	10
- Bureaux mis à la disposition du Projet .....	11
- Personnel homologue .....	11
- Déplacements des Experts, de leurs homologues et du Personnel destiné à assumer la tâche de correspondant de l'CERS .....	11



quatre Pays membres de l'CERS pour répondre pleinement à la finalité de cette Organisation.

14. - Etant donné qu'elles sont particulièrement délicates et requièrent de longs délais d'exécution, il est indispensable de les entreprendre en même temps que celles tendant à identifier les facteurs purement physiques susceptibles d'influencer la mise en valeur des autres ressources naturelles.

15. - Les responsables des études de pré-investissement en cours ont d'ailleurs pris conscience de la priorité qu'il convenait de leur attacher désormais ne serait-ce, par exemple, que pour savoir :

- où et comment il sera possible de mobiliser la force de travail nécessaire à la mise en valeur annuelle de 5000 hectares de nouvelles terres, ce qui est l'un des objectifs du PR. REG. 61 ;

- où, par quels moyens et dans quelles conditions, il sera possible de recaser les 6000 paysans répartis dans les 68 villages qu'affectera la retenue du futur aménagement de MANANTALI, préoccupation commune aux responsables des projets régionaux 52 et 80 ;

- où, comment et dans quel délais pourra être formé le personnel local susceptible d'assurer la relève des équipages polonais qui vont bientôt conduire au Sénégal les trois premiers bateaux exécutés selon les recommandations du PR.REG.86, déjà arrivé à son terme ?

C. - Les conclusions de la "Table ronde" de l'CERS (Dakar, 8 au 12.03.1971) afférentes à la prise en considération des problèmes qui se posent en matière de ressources humaines.

16. - Aussi bien les participants à la "Table ronde" organisée à Dakar du 8 au 12 mars 1971 par l'CERS ont ils partagé l'avis exprimé ci-dessus qu'ils ont concrétisé dans le rapport établi à la suite de leurs travaux.

17. - Ils ont, en effet :

- 1°) - identifié les ressources humaines (formation et encadrement) comme l'un des principaux facteurs susceptibles d'influencer la mise en valeur des ressources dégagées par les étapes d'aménagement du bassin du fleuve Sénégal ;

- 2°) - noté avec satisfaction que les institutions de financement étaient conscientes de l'existence de critères sociaux et humains susceptibles d'être pris en considération, aussi bien que ceux de rentabilité économique, dans l'examen des dossiers d'in-

vestissement ;

- 3°) - inscrit les ressources humaines sur la liste des comaines dans lesquelles ils préconisent que des études et actions soient poursuivies en toute diligence lorsqu'elles sont déjà en cours et mises en oeuvre dans les meilleurs délais, lorsqu'elles n'ont pas encore été entreprises.

II. - LES ACTIONS ET MOYENS REQUIS POUR UNE ETUDE RATIONNELLE DE LA MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES PAYS MEMBRÉS DE L'OERS ET, PLUS PARTICULIEREMENT, DANS LE BASSIN DU FLEUVE SENEGAL.

A. - Actions à entreprendre.

18. - a) - en vue d'une meilleure connaissance des données de base afférentes aux ressources humaines :

- centralisation de toutes les données disponibles, quelle que soit leur source, concourant à l'inventaire des dites ressources dans la sous-région considérée et, portant à la fois :

- sur la population (urbaine et rurale), ses caractéristiques, sa structure, ses tendances et tous ses facteurs internes de variation à identifier et chiffrer ;

- sur la force de travail (urbaine et rurale), la répartition actuelle par branche professionnelle et niveau de qualification, ses variations saisonnières ( migrations) et le sous-emploi l'affectant éventuellement dans les zones rurales.

- mise au point de la collecte systématique des éléments statistiques concernant les données de base sur les ressources humaines ainsi que le marché du travail ;

- organisation de la transmission continue de toutes les informations ci-dessus à l'OERS, en liaison avec les responsables nationaux des services ayant vocation à les collecter.

19. - b) - dans le domaine de la planification de l'emploi :

- collecte et exploitation de toutes les informations économiques ayant une incidence directe ou indirecte sur l'emploi dans la sous-région considérée (production, valeur ajoutée, investissements, répartition de la masse salariale, programmes de développement sectionnés ou intégrés, etc...) ;

- étude et classement (par échéance et degré de probabilité) de tous les projets de développement individualisés afin d'identifier avec précision les besoins en main d'oeuvre, salariée ou non, requis pour leur réalisation ;

- évaluation des besoins en personnel par famille professionnelle et branche d'activité, nécessaires à l'exécution desdits projets, établie à partir des données de ces projets, de celles fournies par les départements chargés de la planification économique des Etats membres et des informations recueillies auprès de leurs services spécialisés de la main d'oeuvre et de l'emploi ;

- étude et analyse suivies de la programmation des moyens de formation mis en oeuvre dans les Etats membres et collecte des informations disponibles sur les placements effectués et les échecs dans le placement des éléments issus de ces formations ;

- établissement de l'inventaire :

- permanent des besoins à satisfaire par une politique de promotion interne ;

- qualitatif et quantitatif des ressources humaines disponibles dans l'emploi pour la réalisation des projets prévus, définis ou à définir ;

- de la programmation de tous les moyens de perfectionnement et de promotion complémentaire existants.

- étude comparée des techniques de production afférentes à l'agriculture, aux industries manufacturières et à la construction destiné à identifier celles qui sont à la fois propres à permettre une utilisation intensive de la main d'oeuvre et saines au point de vue économique ;

- centralisation et étude des données afférentes aux projets susceptibles d'améliorer les conditions de vie et la productivité des populations rurales concernées par l'aménagement du bassin du Sénégal.

20. c) - Dans le domaine de la planification et de la programmation des formations :

- établissement, sur la base des besoins en personnel qualifié identifiés par famille professionnelle et branches d'activité, par le planificateur de l'emploi pour l'ensemble des quatre Etats membres, du programme des moyens de formation propres à les satisfaire sous la forme :

1°) - d'un planning des actions à court et moyen terme tant pour la formation proprement dite que pour le perfectionnement ;

2°) - d'un planning pluriannuel (5 ans au moins) d'actions en formation, perfectionnement et promotion révisé globalement chaque année dans le cadre du planning défini pour l'année ;

- analyse de toutes les formations entreprises dans le dessein de recueillir toutes les données utiles sur leur rendement effectif ;

- étude des coûts réels de formation et de tous les projets de formation en termes de coût de manière à permettre le calcul du gain économique résultant des diverses actions sectorielles de formation dont la synthèse devra être faite puis tenue régulièrement à jour ;

- 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'CEES et, notamment, à la modicité relative de leurs ressources budgétaires, afin de leur permettre de mieux répondre aux besoins du développement en matière de main d'oeuvre ;
- recherche de la solution optimale aux problèmes de formation actuellement posés dans le bassin du fleuve Sénégal tant pour la mise en valeur des nouvelles terres que pour l'artisanat de services et la promotion de la petite entreprise ;
- maintien de toutes les 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 ;
- étude, dans la même optique réaliste, des réformes ou innovations propres à permettre de satisfaire, dans le cadre sous-régional considéré, tous les besoins en main d'oeuvre 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 ;
- priorité apportée, 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.

21. - a) - Dans le domaine des statistiques du travail :

- étude, en liaison avec tous les responsables nationaux des services compétents des

- 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'OERS et, notamment, à la modicité relative de leurs ressources budgétaires, afin de leur permettre de mieux répondre aux besoins du développement en matière de main d'oeuvre ;
- recherche de la solution optimale aux problèmes de formation actuellement posés dans le bassin du fleuve Sénégal tant pour la mise en valeur des nouvelles terres que pour l'artisanat de services et la promotion de la petite entreprise ;
- maintien de toutes les 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 ;
- étude, dans la même optique réaliste, des réformes ou innovations propres à permettre de satisfaire, dans le cadre sous-régional considéré, tous les besoins en main d'oeuvre 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 ;
- priorité apportée, 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.

21. - a) - Dans le domaine des statistiques du travail :

- étude, en liaison avec tous les responsables nationaux des services compétents des quatre Etats membres, d'un schéma de collecte et de présentation des statistiques de la main d'oeuvre et de l'emploi uniforme pour ces 4 Etats ;
- étude, dans les mêmes conditions, 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, dans les mêmes conditions, d'une classification des emplois et des professions communes à ces quatre 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 agents auxquels incombera la collecte dans chaque Etat membre ainsi que la transmission périodique à l'OERS de toutes les données concernant la planification des ressources humaines.

**B. - Leur Aboutissement**

22. - Ces diverses actions doivent concourir à permettre désormais à l'OERS, au niveau de son Secrétariat Général aux Affaires Éducatives, Culturelles et Sociales :

23. - d'appréhender et de traiter, à l'échelon et dans l'optique de la sous-région que constituent l'OERS en général et le bassin du fleuve Sénégal en particulier, toutes les questions afférentes à l'utilisation et au développement des ressources humaines sur la base des données de l'espace émanant des Etats membres ;

24. - d'organiser et d'institutionnaliser la coopération entre ces Etats dans le domaine de l'utilisation optimale de leurs ressources humaines en application d'une politique de l'emploi réaliste s'inspirant des mêmes principes de base ;

24. - de constituer, à l'intention des Etats membres, un Centre d'impulsion et de coordination susceptible de proposer à leur agrément les mesures et réformes propres à leur permettre d'adapter progressivement leur législation, leur réglementation, leurs structures administratives et leurs pratiques nationales aux tâches qui leur incombent désormais, en tant que parties intégrantes d'un ensemble régional, notamment dans les domaines ci-après :

- sécurité et prévoyance sociales,
- politique des salaires,
- éducation, formation professionnelle et technique ;

26. - d'organiser, entre les Etats membres, une assistance mutuelle dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la santé et de l'emploi.

**C. - Moyens Nécessaires**

27. - Ces actions ne seront possibles que si l'OERS met en place, sous l'autorité directe du Secrétariat Général aux Affaires Éducatives, Culturelles et Sociales :

28. - au niveau dudit Secrétariat Général :

a- une division des ressources humaines ayant vocation à traiter tous les problèmes de démographie, population, migrations, main d'oeuvre et emploi, salaires, sécurité et prévoyance sociales, éducation, formation professionnelle et technique ;

à laquelle serait rattachés :

c) - L'expert en planification et programmation des formations procédera également à des investigations dans les quatre Etats membres avant d'en effectuer l'exploitation au siège de l'OERS.

d) - organisation de séminaires à l'intention des quatre agents de l'OERS appelés à lui servir de correspondants auprès des Etats membres dans le domaine de la planification des ressources humaines et des statistiques du travail.

**- BUREAUX MIS A LA DISPOSITION DU PROJET -**

36. - Le Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales de l'OERS mettra à la disposition du projet les bureaux qui lui seront nécessaires, au siège de l'Organisation, ces locaux devant à l'expiration du projet être utilisés par la division qu'il est chargé de mettre en place.

37. - Le Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales pratiquera, par ailleurs, auprès des Etats membres les interventions opportunes pour que les experts bénéficient des mêmes facilités de travail qu'au siège lorsqu'ils effectueront des déplacements dans ces Etats.

**- PERSONNEL HOMOLOGUE -**

38. - Le Secrétariat Général aux Affaires Educatives, Culturelles et Sociales procédera, avec l'aide de l'expert principal auquel incombera (cf 31 supra) la préparation administrative du projet, à la sélection du personnel homologue des experts et destiné à prendre leur relève, ainsi qu'à son engagement selon les règles du statut du personnel de cette Organisation.

**- DEPLACEMENTS DES EXPERTS, DE LEURS HOMOLOGUES ET DU PERSONNEL DESTINE A ASSUMER LA TACHE DE CORRESPONDANT DE L'OERS DANS CHACUN DES ETATS MEMBRES -**

39. - Le Chef de projet disposera d'un véhicule de tourisme susceptible de lui permettre, outre des déplacements urbains, de se rendre à Saint-Louis du Sénégal et dans la vallée du fleuve Sénégal où se développent actuellement plusieurs actions de développement avec lesquelles il doit assurer le contact (Berline Peugeot "404" ou Renault 16).

40. - En raison du caractère itinérant que revêtiront plusieurs phases de l'activité des experts, ainsi que de la nécessité de donner à leurs homologues une formation réaliste, il est prévu de mettre à la disposition du projet un véhicule 800/1000kgs type

rover pour les missions à accomplir dans la vallée du fleuve Sénégal.

41. - Il est également prévu d'assurer à chaque expert ainsi qu'au Chef de projet deux voyages aériens aller-retour par an de DAKAR à chacune des capitales des Pays membres de l'OERS.

42. - La même facilité sera offerte à chacun des techniciens destinés à assumer la charge de correspondant de l'OERS dans chacun des Etats membres autre que le Sénégal ; elle sera toutefois limitée à un voyage "aller-retour" par an de sa résidence dans l'un des quatre Etats à Dakar, indépendamment du déplacement nécessité par sa participation au séminaire organisé à Dakar (cf. Supra 35.d)

- PLAN DE TRAVAIL -

43. - Le tableau inséré dans la présente requête représente le déroulement des opérations quant à la disponibilité des facilités matérielles, des services des experts internationaux et de leurs homologues ainsi qu'à l'organisation des bourses et séminaires à leur intention.

Ainsi que le précise une note en bas de page l'organisation administrative et matérielle du projet, ainsi que le follow-up constituant des opérations hors projet qui seront réalisés par un consultant ou, de préférence, par le Chef du projet et financées sur d'autres lignes budgétaires que le projet lui-même.

Partie IV. - Aspects financiers du projet -

44. - a) - CONTRIBUTION DU FONDS SPECIAL DES NATIONS-UNIES -

Pour l'ensemble du projet, les services d'experts représentent 72 mois-homme pour un coût total de 169 300 \$.

Les bourses prévues s'élèvent à 12 mois-homme pour un total de 5600 \$.

Les équipements nécessaires pour les actions projetées sont évalués à 14 151 \$ (montant global).

Le montant total de la contribution du Fonds Spécial ressort dans ces conditions à 199 739 \$.

La contribution détaillée du Fonds Spécial est analysée dans l'annexe n°1 jointe au présent document.

b) - CONTRIBUTION DE L'OERS -

45. - Pour le personnel technique de direction administrative et de service, le total des services de contrepartie fournis par l'OERS s'élève à 135 mois-homme, soit à

7 905 000 francs cfa.

46. - La quote-part du loyer des bureaux mis par l'OCERS à la disposition du projet s'élève à 720 000 francs cfa.

47. - La contribution de l'OCERS en espèces aux frais locaux, évaluée forfaitairement à 15 % du total des services d'experts (cf supra 44), représente 25 470 \$.

48. - Le détail de la contribution de l'OCERS au projet a été indiqué à l'annexe n° 2 jointe au présent document.

#### CCNTINUATION DU PROJET

49. - L'OCERS s'engage à prendre les mesures budgétaires propres à permettre le fonctionnement normal de la structure mise en place avec l'assistance technique du fonds spécial lorsque cette dernière aura pris fin, et assumer ainsi la continuation des actions entreprises dans le cadre du projet.

50. - Le personnel originaire des quatre Etats membres de l'OCERS formé par les experts remplacera ces derniers à la fin du projet afin d'assurer le fonctionnement normal de la structure qu'il aura mise en place.

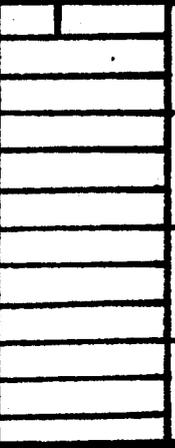
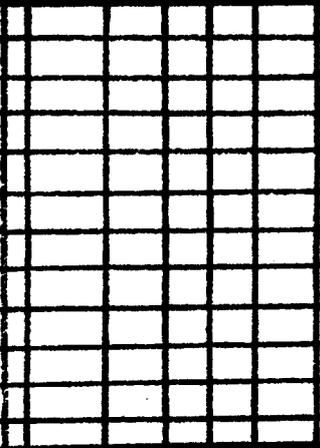
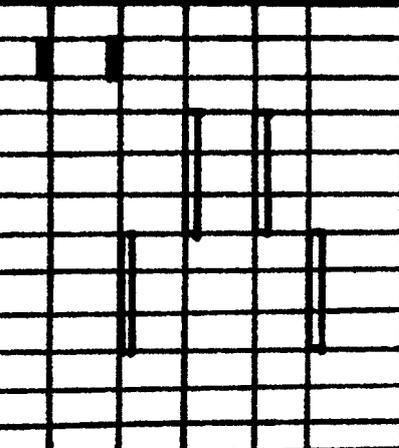
Dakar, avril 1971

Le Secrétaire Exécutif,



Mohamed Cula AMAR

**PLAN DE TRAVAIL**

DESCRIPTION DES OPERATIONS	ANNEE A-1	ANNEE DU PROJET (A)	ANNEE A+1
<b>ORGANISATION</b> Préparation administrative Facilités matérielles Follow-up.	(1)		
<b>SERVICES D'EXPERTS</b> 1. Chef de projet 2. Exp. planification ressources humaines 3. " " milieu rural 4. Exp. planification et programmation des formations 5. Exp. statistiques du travail			
<b>SERVICES D'HOMOLOGUES ET COUSINS.</b> 1. Chef division res. humaines 2. Chef service planification ressources humaines 3. Chef service planification des formations 4. Chef service statistiques du travail COORDONNATEURS DES BUREAUX DES ETATS MEMBRES (4)			
<b>CONSULTANTS (12 mois)</b>  <b>LÉGENDE :</b>  signaux  budgets			

(1) Ces indications concernent des opérations hors projet confiées à des consultants et non financées par le projet lui-même.