Agence canadienne de développement international

Canadian International Development Agency

ÉVALUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Agence canadienne de développement international
200, promenade du Portage
Gatineau (Québec)
K1A 0G4
Tél. : (819) 997-5006
Sans frais : 1-800-230-6349
Télécopieur : (819) 953-6088
(Pour les malentendants et les personnes atteintes
de troubles de la parole (ATS) seulement: (819) 953-5023
Sans frais pour les malentendants et les personnes atteintes
de troubles de la parole (ATS) seulement : 1-800-331-5018)
Courriel : info@acdi-cida.gc.ca

Canada

Sommaire

ÉVALUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'Étude portant sur les options en matière de marché du travail comme variables de succès des projets et programmes de développement du secteur privé constitue une étape préparatoire dans le cadre de la *Phase d'évaluation* devant mener à l'examen en profondeur prochain du développement du secteur privé (DSP), qui, lui-même, fait partie d'une série d'examens d'évaluation du rendement entrepris en vertu de la *Politique d'évaluation du rendement* de l'ACDI.

Les objectifs de l'examen en profondeur du programme DSP sont: informer la haute direction de l'Agence des réalisations et des questions à suivre dans des catégories pré-sélectionnées du développement du secteur privé; présenter des éléments utiles pour le développement et la mise en oeuvre de la future politique; recommander des mesures qui contribueront à l'amélioration de la conception et de la mise en oeuvre des programmes, projets et activités de l'Agence en matière de DSP; favoriser l'apprentissage des questions de DSP au sein de l'Agence par le biais de la dissémination des pratiques les plus utiles et des leçons prises; et, enfin, faciliter la préparation des rapports sur les résultats du programme DSP de l'ACDI destinés au Parlement et au grand public.

La Phase d'évaluation comporte trois volets, soit: 1) la collecte et l'analyse des données; 2) des études préliminaires sur des aspects pertinents du DSP; et 3) une synthèse des données et des études à l'usage du Comité exécutif. La présente étude est une contribution aux deux premiers de ces volets. Dans cette optique l'étude se penche sur les *Programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail.*

Définition

Programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail se refère au cadre conceptuel qui gouverne le fonctionnement du marché du travail dans un pays donné. Les programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail doivent être conçus avec attention de façon à répondre aux besoins du pays en question si on veut s'assurer que le marché du travail du pays fonctionne efficacement.

Dans le cadre de l'examen en profondeur du DSP les questions concernant le marché du travail ne peuvent être considérées que de façon hypothétique puisque lorsque les projets ont été conçus et mis en oeuvre il n'y avait aucune obligation de se pencher sur ces questions. Lorsque l'on considère les renseignements sur les programmes, stratégies et politiques en matiére de marché du travail, ou de leur incidence dans un pays donné, on doit le faire en se référant aux "thèmes- clés" que sont la réduction de la pauvreté, l'égalité entre les sexes, et la mobilité et la migration des travailleurs.

Objectifs

Les objectifs de l'étude sont les suivants: 1) passer en revue les ouvrages écrits sur les programmes, stratégies, et politiques en matière de marché du travail au Canada et à l'étranger, ainsi que leur rationalité, dans le but de formuler des points de référence ulilisés pour l'évaluation des programmes, projets et activités de développement retenus pour l'examen du programme DSP; 2) eu égard aux dix dernières années: a) passer en revue et documenter l'expérience de l'ACDI, les conceptions et les résultats obtenus dans un nombre de programmes, projets ou activités où la disponibilité, le développement ou l'excédent de ressources humaines ont joué un rôle important, et où les "thèmes-clés" évoqués ci-haut étaient en jeu; et b) établir une relation entre ces renseignements et le contexte prévalent du marché du travail tout en identifiant les facteurs essentiels au succès, les pratiques les plus utiles ainsi que les leçons prises tant dans le cas des succès que des échecs, et de mettre en évidence certaines questions-clés concernant les programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail sur lesquelles l'examen en profondeur du DSP devrait se pencher.

Portée du travail

- Passage en revue des ouvrages écrits canadiens et internationaux portant sur les programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail en accordant une attention toute spéciale aux "thèmes-clés". Identification des facteurs essentiels au succès, des pratiques les plus utiles et des leçons prises.

- Passage en revue d'un petit nombre de projets internationaux importants où les programmes, stratégies et politiques en matière du marché du travail ont joué un rôle important tout en tenant compte des "thèmes-clés".

- Passage en revue et sommaire des conceptions, pratiques et politiques de l'ACDI à l'égard des programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail tout en tenant compte des "thèmes-clés".

- Passage en revue et résumé de l'expérience de l'ACDI émanant de ses programmes et projets au cours des dix dernières années dans la mesure où cette expérience concerne les aspects liés aux programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail.

- Identification des mécanismes de mesurage du rendement développés au sein de ces projets et initiatives dans le but d'évaluer les résultats des projets et de quantifier leur incidence tant au Canada que dans les pays en développement.

- Identification de divers aspects des programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail qui ont eu une incidence sur le développement des projets de l'ACDI.

- Au niveau opérationel et de la mise en oeuvre des programmes et projets on a tenté de déterminer s'il existe des preuves que les divers participants, le personnel de l'ACDI, l'agence d'exécution du projet, les gens d'affaires, les participants des pays en développement, les représentants du MAECI, etc., avaient une compréhension commune de l'incidence des programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail sur l'efficacité des programmes, projets ou activités retenus pour les fins de l'examen.

- En ce qui a trait aux programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail on a tenté de vérifier comment la nouvelle politique DSP de l'ACDI capture la réalité de la programmation existente, étant donné les projets en place. En particulier, on s'est demandé si la nouvelle politique de l'ACDI serait utile et viable compte tenu des conditions qui existent dans les pays en développemnt et de la programmation en place.

- En ce qui a trait aux programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail on a tenté de vérifier si les projets de l'ACDI sont en harmonie avec sa nouvelle politique DSP.

- Dans l'évaluation des programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail on a porté une attention particulière aux points suivants: a) les systèmes de renseignements sur le marché du travail; b) les efforts faits en vue de promouvoir la réduction de la pauvreté; c) l'égalité entre les sexes; d) les renseignements sur le type de travail accompli par les femmes et les enfants, y compris les conditions dans lesquelles ce travail est accompli; et e) la disponibilité de mécanismes d'adaptation du marché du travail pouvant répondre aux déséquilibrés entre l'offre et la demande.

- Identification d'un inventaire des ressources canadiennes dans le domaine des programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail qui sont appropriés pour les pays en développement et qui peuvent être utilisés pour faire face aux problèmes.

- Identification d'un ensemble d'examples de réponses appropriées et utiles aux projets.

- Étant donné les leçons prises dans le passé suite aux succès et aux échecs de la programmation on s'est demandé quelle importance relative l'ACDI devrait-elle placer sur les programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail.

- Prenant en considération la nouvelle politique DSP de l'ACDI et les résultats de sa propre analyse le consultant a recommendé un nombre de sujets-clés concernant les programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail, avec reférence particulière aux 'thèmes-clés', qui devraient être examinés dans le cadre de l'examen en profondeur du DSP prévu par l'ACDI.

Survol des résultats de l'étude

Lorsque le travail qui avait été prévu a été entamé il est apparu évident que la rareté de cas-type relatifs au marché du travail rendrait très difficile la recherche de réponses préliminaires aux questions que l'on avait soulevées. Des 567 projets DSP de l'ACDI qui figurent dans la *Mémoire corporative* seulement 37 (ou 6.5%) ont répondu à une recherche utilisant un mot repère relatif au marché du travail. Après une recherche plus poussée ce nombre fut réduit à 20, soit seulement 3.5% du nombre total de projets. Suite à cette recherche l'étude s'est concentrée sur la relation entre les projets passés en revue et le thème primordial de la réduction de la pauvreté. Seulement 5 de ces 20 projets faisant référence à la question de l'égalité entre les sexes. On a trouvé aucune référence que ce soit au travail des enfants et à la mobilité et à la migration des travailleurs. Certaines de ces questions devront être reprises au moment de l'examen en profondeur du programme DSP.

En se basant sur les 3.5% des cas de DSP incluant une volet relatif au marché du travail on s'est rendu compte que l'objectif primordial du DSP n'était traité que de façon marginale. Seulement 10 des 20 cas passés en revue (ou 1.8% de tous les cas) se sont adressés à la pauvreté. Puis on a examiné "le but" et "les résultats" dans les 20 cas en question. Seulement 30% des activités sous ces projets peuvent être perçues comme ayant ciblé la réduction de la pauvreté.

Suite à ces observations le consultant en a conclu que la faiblesse la plus importante dans la programmation DSP semble être la poursuite de diverses activités, sans doute louables, mais qui néanmoins ne se concentrent pas clairement sur le but primordial du programme DSP, soit la réduction de la pauvreté.

Dans sa recherche d'explication le consultant en est venu à la conclusion que le problème trouve sa source en partie dans un conflit potentiel entre les objectifs de la politique générale concernant les relations internationales du Canada, telle qu'énoncée dans *Le Canada dans le monde* et le but plus spécifique de l'assistance publique au développement (APD) et de la politique DSP. La première établit comme motivation des activités internationales du Canada la promotion de l'emploi et de la prospérité, la promotion de la sécurité nationale par le biais de la réduction des tensions au delà de ses frontières et la projection de la culture et des valeurs canadiennes. On peut certes se réjouir du fait que le but de l'APD est de favoriser le développement soutenable dans les pays en développement de façon à réduire la pauvreté et à contribuer à la sécurité, l'équité et la prospérité au niveau mondial. D'autre part il apparaît que la politique de l'APD manque de rigueur lorsqu'il s'agit de mettre l'accent sur la réduction de la pauvreté. Il est bien possible que cela ait contribué à la promotion d'un environnement propice au DPS et à l'établissement de liens entre les secteurs privés du Canada et des pays en développement comme fins en soi plutôt que comme moyen de réduire la pauvreté. Voilà une question qui devra faire l'objet d'un examen plus poussé dans le cadre de l'examen en profondeur du programme DSP.

Le passage en revue des ouvrages écrits a porté sur 50 titres concernant le marché du travail et la pauvreté. Un certain nombre de ces ouvrages constituent des revues très importantes de la pratique internationale au niveau multilatéral. Deux présentent une expérience de projet de haute valeur.

En ce qui a trait à la pauvreté on a identifié le besoin de faire la distinction entre d'une part la *pauvreté transitoire* qui demande d'abord et avant tout des mesures de *soulagement de la pauvreté*, et d'autre part, la *pauvreté structurelle* qui exige des mesures visant à *réduire la pauvreté.* Le marché du travail a un rôle important à jouer en ce qui a trait à la pauvreté structurelle tandis que les transferts sociaux s'imposent dans le cas de la pauvreté transitoire. Néanmoins, même dans le cas de la pauvreté transitoire, on a identifié un besoin de mesures limitées relatives aux programmes en matière de marché du travail pour lesquels il n'existe apparemment aucune politique à l'ACDI.

On a donc noté que les programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail doivent être différenciés au point de départ lorsqu'on les utilise pour faire face soit à la pauvreté transitoire, soit à la pauvreté structurelle.

Au sein de l'ensemble des politiques, stratégies et programmes qui sont nécessaires pour s'attaquer à la pauvreté structurelle on a fait une différence de plus dans les options en matière de politique de marché du travail selon que la programmation vise: 1) la pauvreté en milieu rural; 2) les travailleurs du secteur informel urbain; 3) les chômeurs de longue durée et les pauvres qui ont un emploi; et 4) la prévention de pauvreté nouvelle qui pourrait résulter des programmes d'ajustement structurel, de la privatisation, de la globalisation des échanges, d'une récession ou de perturbations au sein du marché du travail.

L'étude a montré de plus que les mesures efficaces de lutte contre la pauvreté doivent prendre en considération l'environnement général des politiques du pays récipiendaire, de même que la volonté du pays de s'engager sur la voie des réformes et le besoin d'agir en temps opportun. On a ausi noté que même si un environnement de bonnes politiques a son importance à long terme pour la réduction de la pauvreté il ne produit pas de résultats automatiquement. Le marché peut alliéner et marginaliser les pauvres et les dérèglements dans le marché, y compris ceux reflétant l'inégalité des sexes, peuvent créer des inefficacités et des modes d'incitations qui ne permettent pas de maximiser le bien-être économique national ou individuel. L'effet de passoire ou d'osmose des revenus ("trickle down theory") peut faire défaut. Si on s'en remet tout simplement aux forces du marché on risque de laisser beaucoup de gens dans la pauvreté. Ainsi la programmation DSP doit combiner les mesures micro, meso et macro comportant des interventions de politique bien définies et ciblées tel qu'il est enoncé dans l'excellent document de l'ACDI intitulé *Politique pour la réduction de la pauvreté.*

On a préparé un manuel pour faciliter la tâche des agents de pupitre de l'ACDI. Ce manuel présente une structure de processus d'approbation des projets ciblant la pauvreté qui établit un lien spécial avec les programmes, stratégies et politiques en matière de marché du travail qui s'harmonisent avec les besoins de la pauvreté structurelle et transitoire.

On a aussi élaboré une liste des fournisseurs canadiens de services. Cette liste devrait permettre à l'ACDI de faire appel à ces ressources pour faciliter la mise en oeuvre des projets DSP ou de composantes de ces projets. Dans des parties distinctes le rapport s'est penché sur les implications de politique et des options axées sur la pauvreté qui pourraient s'avérer utiles au moment de l'examen en profondeur du programme DSP. On a aussi présenté sous forme d'annexes une *Bibliographie commentée,* une *Matrice des composantes DSP,* une *Matrice pauvreté/marché du travail,* ainsi que deux examens de projets bilatéraux de la GTZ.

Facteurs essentiels au succès

On a identifié les facteurs essentiels au succès dans les domaines de la réduction de la pauvreté, de l'environnement propice, du soutien aux entreprises et de l'établissement de liens.

Réduction de la pauvreté. L'expression *réduction de la pauvreté* se refère exclusivement à la réduction de la pauvreté structurelle par rapport à la pauvreté *transitoire.* On doit s'attaquer à la pauvreté transitoire au moyen de mesures de soulagement de la pauvreté qui ne sont pas normalement reliées au marché du travail ainsi que par des mesures à court terme comme la création d'emplois et les travaux publics.

Les facteurs essentiels au succès en ce qui a trait à la réduction de la pauvreté comprennent: l'identification des pays ciblés par l'ACDI pour une assistance possible prenant comme critère fondamental l'existence de pauvreté relative la plus marquée; la sélection dans ce groupe des pays qui ont des chefs politiques appuyant les réformes et qui se sont engagés à créer ou à maintenir un environnement de politique approprié, et à entreprendre la lutte contre la pauvreté; la réduction de la pauvreté structurelle par le biais de mesures introduites en temps opportun, d'idées (c-à-d. de politiques), et de financement; une saine gestion de l'assistance visant à réduire la pauvreté; l'identification des causes majeures de la pauvreté structurelle et d'une programmation établie à la lumière de ces faits; le choix du type de programmation d'intervention le plus approprié (c-à-d. ciblé, avec point focal, politiques. etc.) y compris l'utilisation de la technologie; la formulation des résultats escomptés ainsi que la conception et la gestion des projets potentiels de façon à atteindre les objectifs qu'on s'est fixés; le besoin d'un système pour assurer le suivi des événements à l'égard de la pauvreté et de l'emploi.

L'environnement propice: le marché du travail. Le fonctionnement efficace et productif du marché du travail (MT) est une composante importante de l'environnement propice lorsque l'on cherche à réaliser ses objectifs de réduction de la pauvreté. Les facteurs essentiels au succès de la réalisation de la réduction de la pauvreté par le biais des programmes, stratégies et politiques MT comprennent: la reconnaissance de l'incidence de la segmentation MT sur les hommes et femmes pauvres, la distinction entre les MT formel et informel, les MT desservant la population en général et les pauvres (où les pauvres se trouvent habituellement au bas de l'échelle), ainsi que les segments MT englobant certains groupes ciblés; l'élimination des mesures MT contraignantes (par example la règlementation en matière d'embauche et de congédiement); la désignation et le ciblage des

hommes et des femmes ayant le plus besoin d'aide et l'ulilisation sélective de mesures MT actives; le développement d'un environnement participatoire impliquant les partenaires sociaux, y compris la représentation des hommes et des femmes pauvres par leurs propres organisations; le choix de mesures d'adaptation du marché du travail dans les cas de mises-à-pieds massives de façon à atteindre les buts sociaux et économiques - une mesure nécessaire si on veut éviter la nouvelle pauvreté; l'encouragement au développement de politiques MT incluant un filet de sécurité sociale; la promotion de services visant à identifier et à répondre aux besoins de la clientèle; la reconnaissance du fait que l'éducation élémentaire constitue la plus haute priorité pour les pauvres lorsqu'ils veulent accéder au marché du travail; favoriser les programmes d'éducation et de formation répondant à la demande; l'établissement d'un équilibre entre l'expansion économique et le besoin de protéger les femmes et les enfants contre les abus.

Soutien aux entreprises. Le soutien aux entreprises est une façon efficace de promouvoir la réduction de la pauvreté. Les facteurs essentiels de succès à la réalisation de la réduction de la pauvreté par le biais du soutien aux entreprises comprennent: l'évaluation des besoins des hommes et des femmes pauvres dans le secteur informel et le soutien aux entreprises du secteur informel. Il faut noter que les propriétaires des entreprises informelles arrivent souvent à tirer un revenu supérieur au salaire minimum alors que les employés gagnent souvent moins que le salaire minimum. Malgré tout, les gens travaillent souvent dans le secteur informel parce qu'ils n'ont pas d'autre choix. Ainsi en Inde le secteur informel occupe 93% de la main d'oeuvre. De façon à rendre les entreprises informelles plus rentables il faut offrir un soutien technique, y compris: conseiller judicieusement, former et assister les personnes qui cherchent à devenir travailleurs autonomes; élever la capacité de rendement des entreprises individuelles ainsi que celle des institutions et secteurs de l'industrie; s'assurer de la disponibilité d'expertise professionnelle reconnue et de capacité de coordination dans les programmes de formation axés sur les entreprises; encourager le développement de systèmes de renseignements sur le marché du travail ce qui peut aider les petites et micro entreprises à réduire leurs coûts transactionels; promouvoir les transferts sociaux à des entreprises bien ciblées (par example la bonification des salaires marginaux) pendant les périodes de récession économique ou d'ajustement structurel, où dans le cas de la transition vers l'économie de marché; encourager l'offre de petits prêts épaulés par le gouvernement pour faciliter le démarrage et la croissance des entreprises.

Si l'on veut rendre les femmes plus productives, et donc moins pauvres, il est nécessaire de reconnaître et de prendre en considération les questions du travail associées à la reproduction comme le soin des enfants, l'approvisionnement en eau et en carburant et autres activités domestiques qui requièrent beaucoup de temps et d'énergie.

Il est aussi important que les politiques de soutien aux entreprises soient bien éclairées en ce qui a trait à la question des sexes. Il faut s'assurer que les femmes pauvres aient accès à l'infrastructure comme le transport, l'électricité, les permis de vente, etc., de même qu'aux intrants commerciaux telles les matières brutes et autres ressources.

Les pratiques les plus utiles

On a identifié les pratiques les plus utiles à l'égard de la réduction de la pauvreté, de l'environnement propice, du soutien aux entreprise et de l'établissement de liens. If faut noter toutefois que les "pratiques les plus utiles" ne devraient pas être vues comme des recommendations servant de panacée applicable à tous les cas étant donné que les consultants de l'ACDI ne travaillent pas dans un environnement de *vase clos.* En réalité chaque pays est caractérisé par un cadre dynamique qui lui est propre et dont le travail du consultant doit tenir compte. Dans le cas de systèmes *ouverts* les pratiques les plus utiles dans un pays donné peuvent être les pires dans un autre étant donné les circonstances uniques prévalant dans chaque pays.

Réduction de la pauvreté. La réduction de la pauvreté axée sur la production fonctionne le mieux lorsque l'on peut augmenter la productivité des hommes et femmes pauvres au moyen du développement des entreprises, de la création et de la gestion de coopératives et de la formation. Les interventions et programmes visant à accroître la capacité productive des pauvres doivent porter sur des groupes précis plutôt que d'être appliqués de façon universelle. Compte tenu des changements technologiques affectant le marché du travail, y compris spécifiquement les femmes dans les programmes nationaux de formation, l'adoption de programmes visant à promouvoir et à soutenir leur participation est un des meilleurs moyens d'éviter de jetter un nombre encore plus grand de femmes dans la pauvreté. L'adoption dans le secteur industriel de technologies qui protègent l'environnement et qui favorisent la production est un facteur-clé dans la création de l'emploi et peut-être aussi de la réduction de la pauvreté structurelle dans les pays en développement. De plus, l'identification et la mise en oeuvre de mesures visant à réduire la pauvreté structurellle parmis les pauvres en milieu rural devrait résulter d'un processus de développement et de consultation qui prend en considération la question de l'égalié des sexes et qui implique directement les communautés locales.

L'environnement propice: le marché du travail.

<u>Développement et planification des programmes.</u> La planification itérative et la programmation souple sont celles qui fonctionnent le mieux. La gestion au niveau du district et les partenariats institutionnels forts sont les façons les plus efficaces d'offrir la formation technique et professionnelle. Un ensemble complet de mesures d'assistance est nécessaire au succès de la création d'emplois émanant de la formation (y compris le soutien financier individuel, l'assistance additionnelle après la formation, et l'acquisition de compétences plus poussées dans certains cas). Une planification qui prend en considération la question de l'égalité des sexes pourrait avoir une incidence positive sur les résultats des MT du point de vue de l'égalité des sexes et de l'efficacité économique.

<u>Planification des ressources humaines.</u> Les pratiques les plus utiles comprennent: L'établissement de centres de coordination entre les secteurs public et privé et de groupes consultatifs pour la planification du développement des ressources humaines à travers le pays; l'offre de formation aux

entreprises privées opérant dans des secteurs-clés pertinents à une économie et compétitive au titre de la planification et du développement des ressources humaines prenant en considération la question de l'égalité des sexes; et la formation de partenaires capables de mener à bien la coopération et la coordination entre partenaires.

Les services d'emploi. La pratique la plus utile consiste à offrir un service d'emploi électronique puisqu'il est relativement peu coûteux et peut être mis à jour facilement.

Formation. L'existence d'un système efficace d'encouragement est la pratique la plus efficace pour le financement de la formation et de l'éducation technique (FET). Les pratiques suivantes sont aussi reconnues comme étant utiles: l'élimination de la formation offerte par le secteur public dans les cas où le secteur privé peut assurer tout aussi bien ou même mieux une formation axée sur le marché; dans le cas où les deux sont offerts if faut s'assurer que le gouvernement fasse concurrence au secteur privé sans avoir recours aux subventions; avoir recours à la formation avant l'emploi seulement après avoir évaluer son efficacité par rapport aux coûts; spécialiser les programmes aussi bien que les institutions quand une spécialisation est nécessaire; offrir des programmes aux personnes qui ont dejà quitté l'école seulement après une évaluation de leur efficacité potentielle; accorder la préférence à la formation au niveau de l'entreprise; collabration entre les ministères gouvernementaux, les collèges et universités, et l'industrie privée en vue de s'entendre sur un modèle répondant aux besoins de l'industrie et à utiliser pour la conception, le développement et la livraison de programmes de formation visant à faire face aux changements technologiques et/ou augmenter le niveau des compétences des travailleurs de façon à rendre l'industrie plus compétitive; formation ciblant des groupes spécifiques comme les femmes pauvres, les minorités, les handicapés, etc.; la formation technique et professionnelle doit répondre directement aux besoins des entreprises - il faut qu'une structure existe pour cette fin; impliquer l'industrie, les entreprises, le monde du travail et les gouvernements dans la planification et la conception de la formation technique et professionnelle de façon à ce que cette formation soit adaptée aux besoins de compétences de l'économie.

Adaptation du marché du travail. Offrir des paiements de séparation accompagnés de mesures actives d'adaptation du marché du travail; offrir un modèle d'adaptation participatoire dans les cas où les employeurs et les employés sont disposés à collaborer (le gouvernement peut participer en capacité ex-officio afin d'offrir des programmes et services d'adaptation. Ce modèle crée un haut degré de participation et d'engagement); l'établissement de comités d'adaptation chargés de planifier et de coordonner la livraison des interventions prenant en considération l'égalité des sexes au tître des programmes d'adaptation du travail en faveur des employés et des employeurs affectés par les ajustements structurels dans l'économie - les comités se concentrant de façon consensuelle sur les moyens d'aiguillonner le plus efficacement possible les travailleurs affectés vers les nouvelles opportunités d'emploi.

Amélioration de la productivité. La meilleure façon d'améliorer la productivité lorsque nécessaire est de développer et d'acquérir de nouvelles technologies.

Questions d'égalité entre les sexes. Compte tenu des changements technologiques dans le marché du travail, y compris en particulier les femmes dans les politiques nationales de formation, l'adoption de programmes visant à promouvoir et à soutenir leur participation est un des meilleurs moyens d'éviter de jetter dans la pauvreté un nombre encore plus grand de femmes; le soutien à la formation d'organisations pour faire valoir le besoin de changement et pour gérer les programmes de développement à l'intention des femmes, y compris l'alphabétisation élémentaire si nécessaire; développer une base solide de renseignements portant sur l'égalité des sexes dans l'emploi (par type et niveau de travail reflétant les attitudes et les stéréotypes). Toutes les politiques et la planification en matière de MT doivent de prendre en considération la question de l'égalité entre les sexes.

Soutien aux entreprises. Les pratiques les plus utiles visant à soutenir les entreprises comprennent: la promotion du développement des petites entreprises chez les femmes par une combinaison de mesures comme: un accès accru au crédit, la formation commerciale offerte aux femmes, la formation des cadres bancaires pour les sensibiliser aux questions d'égalité entre les sexes, l'ulilisation de fonds de crédit financés conjointement par des partenaires locaux et extérieurs; le développement des micro entreprises et l'établissement de coopératives qui réussiront seulement si on arrive à leur faciliter l'accès au *crédit;* le prêteur (la banque) a établi un programme de petits prêts reposant sur la pression de la communauté pour assurer que le remboursement des prêts se fasse et pour générer un changement social; l'établissement de services de conseil aux entreprises visant à favoriser l'émergence d'associations d'entrepreneurs et à dispenser des conseils aux PME ainsi que la formation qui leur est nécessaire.

Leçons apprises

Les leçons apprises ont été discutées en deux grands volets: "Réduction de la pauvreté" et "l'environnement propice".

Réduction de la pauvreté. Les pays qui ne veulent pas se reformer ne peuvent pas utiliser le soulagement de la pauvreté efficacement; il faut une stratégie au niveau macro axée sur la croissance, une meilleure distribution et un meilleur cadre fiscal afin d'éliminer la pauvreté; les baileurs de fonds doivent choisir des pays qui ont l'esprit à la réforme et engager les fonds de façon à combattre la pauvreté efficacement; la réduction de la pauvreté doit être entreprise au moyen d'une combinaison appropriée de mesures appliquées en temps opportun, d'idées (c-à-d. de politiques) et de financement; bien que les initiatives basées sur des politiques soient désirables d'autres mesures à court terme de réduction de la pauvreté (comme l'assurance emploi/chômage), peuvent être requises si le chômage est élevé; s'en remetttre aux forces du marché laisse beaucoup d'hommes et de femmes dans la pauvreté; les travaux publics spéciaux et l'emploi dans la fonction publique réduisent la pauvreté transitoire; la formation dans le secteur moderne n'aidera pas les pauvres puisque les occupations dans le secteur moderne ne sont pas pertinents au secteur informel;

l’éducation et la formation à l’intention des pauvres en milieux rural et urbain devraient comporter plusieurs aspects (comment augmenter la production; comment participer efficacement dans la communauté; comment utiliser la médecine préventive; et comment préserver et protéger l’environnement); il est douteux que la simple formation conduise à l’amélioration des revenus des pauvres; les compétences génériques offrent aux travailleurs exclus du marché des outils d’emploi soutenable permettant d’élever le niveau du revenu familial et, pour certains, de sortir de la pauvreté; étant donné que les améliorations apportées à la qualité de l’éducation et de la formation peuvent entrainer des augmentations dans les coûts conduisant ainsi à l’exclusion des pauvres, il faut considérer les initiatives prises pour réduire les coûts d’opportunité comme un service complémentaire; les cours de courte durée sont plus utiles aux pauvres que les cours de longue durée; la règlementation et les normes du travail réduisent la polarisation du marché du travail et s’adressent aux barrières du marché auxquelles se frappent les groupes défavorisés; les unions ouvrières se concentrent sur les travailleurs typiques de telle façon que les pauvres restent en marge de la structure des unions et possèdent peu de pouvoir de négociation; le travail des enfants peut contribuer à la réduction de la pauvreté à court terme mais peut engendrer la pauvreté à long terme; les politiques en matière du marché du travail et de l’économie se concentrent souvent sur le marché du travail mais la mise en oeuvre de ces politiques sans une augmentation de la demande de main d’oeuvre n’améliorent pas les perspectives d’emploi de ceux qui sont au bas de l’échelle du marché du travail; un mélange judicieux de technologies aide à éliminer la pauvreté. Comme il a déjà été évoqué il importe de reconnaitre et de s'adresser aux questions relatives au fardeau de travail associées à la reproduction, étant donné leur incidence sur l'emploi du temps, l"energie et la mobilité des femmes.

L’environnement propice: le marché du travail.

Les systèmes de renseignements sur le marché du travail (SRMT): Une conception intégrée et cohérente des SRMT tend à augmenter l’efficacité du travail. Les SRMT facilitent le mariage des emplois et des travailleurs et contribuent ainsi à augmenter l’efficacité. Les SRMT sont importants pour les petites et micro entreprises parce qu’ils réduisent les coûts transactionels.

Prévisions du marché du travail: Les prévisions du marché du travail basées sur les modèles macroéconomiques ne sont pas utiles étant donné les changements rapides tandis que les signaux moins sophistiqués émanant du marché du travail sont habituellement plus efficaces.

Participation des intéressés: La participation des intéressés et la bonne collaboration créent la stabilité dans l’offre de travailleurs qualifiés dans le secteur formel et encourage le paiement de salaires équitables.

Les unions ouvrières: Les unions ouvrières se concentrent sur les travailleurs typiques tandis que les pauvres demeurent en marge et jouissent de peu de pouvoir de négociation.

La bonification des salaires marginaux: La bonification des salaires marginaux améliore les perspectives d'emploi dans le long terme pour ceux et celles qui se frappent aux barrières à l'emploi et est utile si les perspectives à long terme sont mauvaises.

Création d'emplois: Les initiatives de développement qui tirent sur l'infrastructure environnemental et social sont utiles si les perspectives à long terme sont bonnes.

Technologie: L'investissement public qui favorise l'adoption de nouvelles technologies est des plus efficaces dans les initiatives visant à soutenir les PME.

Programmes actifs en matière de marché du travail: Les programmes actifs en matière de marché du travail offrent une meilleure valeur lorsqu'ils demeurent petits, sont bien gérés et s'adressent à ceux et celles dont les besoins sont les plus grands.

Assistance à la recherche d'emploi: Les groupes ou clubs de recherche d'emploi se sont avérés très rentables en affichant des taux de placement allant jusqu'à 80% à un coût égal à 10% de ce qu'une nouvelle formation aurait coûté.

Les travailleurs autonomes: L'emploi à son propre compte génère à long terme des opportunités d'emploi pour les personnes ayant des compétences de niveau moyen et modeste.

Adaptation du travail: Paiements de séparation. Les paiements de séparation sont en eux-mêmes inadéquats en tant que solution à court et à moyen terme.

Formation. Dans les cas où la population augmente rapidement, il faut adopter des politiques économiques axées sur la croissance qui mettent l'accent sur les ressources humaines en utilisant les politiques de formation qui répondent le mieux au défi; l'efficacité de la formation dépend de la qualité de l'éducation générale surtout au niveau de base; la formation technique et professionnelle est plus efficace si elle est séparée de l'éducation générale; la formation qui peut être utile dans le secteur formel n'aidera pas aux hommes et aux femmes pauvres et illettrés puisque les occupations du secteur formel sont pratiquement non pertinents dans le secteur informel; l'éducation et la formation à l'intention des pauvres urbains et ruraux devraient inclure certains éléments (comment augmenter la production; comment participer efficacement au sein de la communauté; comment utiliser la médecine préventive; et comment préserver et protéger l'environnement); il faut prendre en considération les conditions au sein du marché du travail et les modèles d'emploi avant d'offrir une formation technique aux personnes désavantagées du point de vue académique; si le marché du travail est caractérisé par un excédent de travailleurs et des niveaux bas d'éducation la formation en vue d'accéder aux emplois rémunérés dans le secteur moderne N'EST PAS une option viable; étant donné leurs coûts élevés il ne faut pas considérer les politiques de formation à moins qu'il y ait croissance dans l'emploi; il est douteux que la simple formation améliore les revenus des pauvres; les compétences génériques donnent aux travailleurs tenus à l'écart du marché des moyens d'emploi soutenable, contibuent à l'augmentation des revenus familiaux et permettent à certains de sortir de la pauvreté; puisque les améliorations dans la qualité de l'éducation et de la formation peuvent

comporter des augmentations de coûts et mener à l'exclusion des pauvres les initiatives en vue de réduire les coûts d'opportunité devraient être perçues comme un service complémentaire; les programmes de formation pour ceux qui ont dejà quitté l'école sont plus efficaces s'ils sont offerts dans le cadre des politiques de création de l'emploi; les cours de courte durée sont plus utiles aux pauvres que les cours de longue durée; la formation sur place au travail, ou l'apprentissage de compétences spécifiques, sont des plus efficaces du point de vue du placement des travailleurs.

Questions d'égalité des sexes. L'expansion économique réalisée par le biais de l'abus dans le travail des femmes et des enfants n'est pas soutenable lorsque les entraves aux échanges sont éliminées et que le commerce se globalise; les femmes peuvent bénéficier de la formation pré-emploi lorsque la demande de travail existe; cependant ces emplois sont rarement accessibles aux femmes très pauvres; la formation des femmes dans les domaines non traditionnels peut les aider.

Les cours de formation doivent prendre en considération les besoins des femmes comme dans le cas, par exemple, des questions du travail relatives à la reproduction ainsi que des contraintes culturelles et sociales affectant la mobilité des femmes. Les travaux de recherche montrent qu'il vaut généralement mieux augmenter la productivité des occupations économiques courantes des femmes (ce qui peut être ce qu'elles font déjà au niveau de subsistence), là où elles ont des compétences et réseaux de travail, que d'essayer de leur transmettre de nouvelles compétences ou de les diriger vers de nouvelles sphères d'activités.