

REPUBLIQUE DU RWANDA

REPUBLIC OF RWAND

**POLITIQUE NATIONALE DE L' EMPLOI**

Décembre 2007

## TABLE DE MATIERES

SIGLES ET ABBREVIATIONS.....	1
RESUME EXECUTIF.....	
1. INTRODUCTION.....	4
1.1 CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE .....	10
a. Les programmes de réforme économique.....	10
b. Croissance et structure du PIB.....	11
• La croissance économique et le développement	
• La contribution de différents secteurs de l'économie à la croissance du PIB	
• Le développement de la demande intérieure	
c. L'ajustement social.....	12
1.2. LE DEFI DEMOGRAPHIQUE VIS-A-VIS DE L'EMPLOI.....	12
a) Une expansion démographique soutenue.....	12
b) Occupation spatiale et aménagement du territoire.....	13
c. Les conséquences de l'expansion démographique et les phénomènes migratoires sur l'emploi.....	13
2. ORIENTATION GENERALE.....	14
3. ELEMENTS DU CADRE MACROECONOMIQUE.....	14
3.1. LA PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI.....	14
a. Les caractéristiques de l'emploi.....	15
b. La population active.....	15
• Les emplois salariés .....	16
• L'emploi dans le secteur informel.....	16
• L'emploi rural.....	16
c. Le sous emploi et le chômage.....	17
3. 2. LES CONTRAINTES LIEES AU MARCHE DE L'EMPLOI .....	17
3.3. LES POTENTIALITES POUR LA CREATION D'EMPLOIS .....	18
3.3.1 Emplois agricoles.....	18
a) Des éléments physiques .....	18
b) Des atouts humains et organisationnels .....	18
3.3.2. Emplois dans les secteurs non agricoles.....	18
3.3.3. Emplois dans le secteur informel.....	19
3.3.4. Emplois à la Fonction Publique .....	19
3.3.5. Travaux à haute intensité de main d'œuvre (HIMO).....	19
3.3.6. Intégration régionale .....	20
3.4. FONDEMENTS .....	20
3.5. FINALITE.....	21

3.6 OBJECTIFS.....	21
a. Objectifs généraux.....	21
b. Objectifs spécifiques .....	22
<b>4. STRATEGIE DE PROMOTION ET DE CREATION DE L'EMPLOI.....</b>	<b>23</b>
4.1 DOMAINES PRIORITAIRES D'INTERVENTION.....	23
4.1.1 Secteur rural et développement durable .....	23
a) Des leviers moteurs qui sont à la base de la production directe des richesses .....	23
b) Les leviers constitués des infrastructures nécessaires au développement de l'économie rurale .....	23
c) Des leviers d'accompagnement pour le développement du secteur.....	23
<b>1° L'agriculture</b> .....	24
<b>2° L'élevage et la pêche</b> .....	25
4.1.2 Appui au développement du secteur privé et de l'entrepreneuriat .....	25
a) Appui au développement du secteur privé .....	25
b) Appui à la création d'entreprises .....	26
4.1.3. Promotion de l'emploi pour les jeunes et les femmes.....	27
a) Les jeunes .....	27
b) Les femmes.....	28
4.1.4. Programmes spécifiques d'emploi en faveur des personnes handicapées .....	28
4.1.5. Développement des ressources humaines et employabilité.....	28
a) L'éducation.....	29
b) L'enseignement technique et formation professionnelle .....	29
c) L'enseignement supérieur.....	30
4.1.6. Renforcement de l'approche HIMO dans les programmes d'infrastructures économiques et sociales .....	30
4.1.7. Programmes spéciaux en faveur des personnes affectées par le VIH/SIDA.....	31
4.1.8. Réinsertion des agents de l'Etat déflatés et des soldats démobilisés .....	31
4.2 LES MESURES INCITATIVES .....	31
4.2.1 : Disponibilité de l'information sur le marché de l'emploi .....	31
4.2.2 : Intégration de l'emploi dans les investissements publics.....	32
4.2.3 Facilitation de l'accès au financement productif .....	32
4.2.4 : Dispositifs de soutien à la création d'emploi.....	33
a) Code du travail.....	33
b) Le Statut Général de la Fonction Publique.....	33
c) Code des investissements .....	33
d) La sécurité sociale .....	34
e) L'hygiène, la santé et la sécurité au travail.....	35
f) Promotion du tripartisme et du dialogue social.....	35
<b>5. CADRE INSTITUTIONNEL POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI .....</b>	<b>36</b>
5.1 : Rationalisation de l'action des structures de l'Etat .....	36

5.2	Structure tripartite de promotion du travail décent .....	37
<b>6.</b>	<b>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, DE SUIVI ET.....</b>	<b>38</b>
	<b>D’EVALUATION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L’EMPLOI .....</b>	<b>38</b>
	<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>38</b>

## **SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES**

MIFOTRA : Ministère de la Fonction Publique et du Travail ;

PIB : Produit Intérieur Brut ;

BIT : Bureau International du Travail ;

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONAPO : Office National pour la Population

## **RESUME EXECUTIF**

Le présent document de la Politique Nationale de l'Emploi s'inscrit dans le cadre des grandes options et orientations fixées par la Constitution de la République du Rwanda et la Déclaration Universelle des droits de l'homme à laquelle le Rwanda a souscrit et qui stipule que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

Cette affirmation récemment rappelée dans les recommandations du sommet des Chefs d'Etat et de Gouvernement tenu à Ouagadougou en Septembre 2004, interpelle l'Etat en application de la convention 122 de l'OIT à mettre en place un cadre de référence propice au développement de l'emploi partout et par tous.

Après avoir posé les contraintes liées à la création de l'emploi, le document propose des solutions pour y remédier. Ces principaux problèmes sont :

- Le faible niveau d'investissement ;
- L'exiguïté du marché de l'emploi ;
- Le taux de chômage élevé, surtout des jeunes ;
- La grande proportion d'analphabètes ;
- La sous représentation des femmes dans les emplois salariés ;
- L'insuffisance des données sur le marché de l'emploi etc. ...

Comme solution, huit (8) grands axes ou domaines d'actions prioritaires ont été définis :

- Le développement du secteur rural ;
- L'appui au développement du secteur privé et de l'entrepreneuriat ;
- La promotion de l'emploi pour les jeunes et les femmes ;
- La promotion de l'emploi des groupes vulnérables
- Le renforcement de l'approche HIMO dans les programmes d'infrastructures économiques et sociales ;
- Le Développement des ressources humaines et l'employabilité ;
- La promotion du tripartisme et du dialogue social ;
- La promotion de la sécurité sociale ;

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique, les structures et cadres de partenariat avec des structures publiques et privées d'exécution des programmes relatifs à l'emploi seront renforcés et des produits financiers accessibles et incitatifs seront créés.

# 1. INTRODUCTION

Le problème de l'emploi constitue aujourd'hui plus que jamais, l'un des véritables défis de la communauté internationale. Il est encore plus durement ressenti par le Rwanda en butte à de nombreux problèmes de développement. Après la crise socio-économique et le génocide de 1994 que le pays a connu et qui ont contribué à l'aggravation du chômage et du sous-emploi, les autorités dès 1998 ont engagé des consultations nationales destinées à faciliter la planification du développement à long terme.

La recherche des solutions à ce problème occupe une place de choix dans la définition des stratégies à mettre en œuvre pour le développement socio-économique de notre pays. Ainsi, un plan stratégique à l'horizon 2020 a été élaboré avec pour objectif le passage du Rwanda d'un pays pauvre à un pays à revenu intermédiaire, il s'agit de la vision 2020 dont la préoccupation fait de l'emploi une priorité fondamentale.

En plus de la Vision 2020, en 2001, le programme National de Réduction de la pauvreté (PRSP) a été adopté, et donne des indications sur les orientations de son programme de développement dans les dix prochaines années.

C'est également dans ce contexte que le gouvernement adopte le présent document de politique de l'emploi qui vise à promouvoir l'emploi comme stratégie pour la réduction de la pauvreté et le développement durable.

Les stratégies prévues dans ce document de politique seront traduites en projets et activités dans le cadre d'un programme d'actions et d'investissement en matière d'emploi qui sera élaboré par le Gouvernement avec la participation de tous les acteurs du secteur public, du secteur privé et de la société civile et autres partenaires.

## 1.1 CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE

La dégradation de la situation économique observée à partir de 1990 et les conséquences du Génocide 1994 qui s'ajoutent à la récession persistante ont mis en exergue les limites structurelles de l'économie et l'aggravation des déséquilibres économiques financiers et sociaux.

Le problème essentiel qui surgit est de savoir s'il est possible que dans un tel contexte socio économique, les mesures de l'ajustement structurel (dont l'objectif principal est la croissance et le maintien des grands équilibres macro-économiques) puissent générer des emplois.

Pour répondre à cette question, il importe de passer en revue les programmes de réforme économique, la croissance et la structure du PIB, les infrastructures économiques et sociales et enfin l'ajustement social.

### a. Les programmes de réforme économique

Afin de faire face à la crise budgétaire due à la crise économique générale et aux conséquences du Génocide, le gouvernement a élaboré en 1995 un Programme de Réconciliation Nationale, de Réhabilitation et de Développement dont le but était de permettre le retour à une situation « normale » du pays avec l'assistance de la communauté des bailleurs de fonds.

Ce programme comprenait une composante destinée à assainir la balance des paiements en vue d'aider le pays à faire face à ses besoins d'importation. En effet, depuis 1995 le Rwanda est sous ajustement structurel. A ce titre, plusieurs mesures de reformes ont été prises parmi lesquelles figurent :

- un Programme de Référence (shadow program)
- une Facilité d'Ajustement Structurel Renforcé (FASR), 1998 etc.

Les différentes reformes ont porté sur le redressement des finances publiques, la relance de la production, la maîtrise de l'inflation, l'amélioration de la balance des paiements, la restructuration du secteur public et parapublic, la mise en place des programmes sociaux spécifiques, la démocratisation de la vie politique, la libéralisation de l'économie par la déréglementation, la réduction de la pauvreté de la population par le biais de l'augmentation de leur pouvoir d'achat, l'augmentation de l'épargne et de l'investissement etc..

### **b. Croissance et structure du PIB**

La croissance et la structure du PIB ne peuvent s'apprécier efficacement qu'à travers les éléments successifs suivants :

- évolution de la croissance économique;
- contribution des différents secteurs d'activité à la croissance du PIB ;
- évolution de la demande intérieure.

#### **• Evolution de la croissance économique**

En 2003, la croissance du BIP était de 0.9%, et en 2004 elle est arrivée à 4%. Le taux d'investissement après avoir dépassé les 10% en 1996 a amorcé à partir de cette période une baisse allant en dessous de 10% en 1998. L'une des explications de ce qui précède est la persistance de l'épargne domestique négative et la décélération du rythme de l'aide extérieure.

L'autre contrainte qui pesait sur l'économie depuis les années 90 était le niveau très élevé du taux de l'inflation, celui-ci étant à deux (02) chiffres, sa gestion était devenue de ce fait une préoccupation importante des autorités économiques car celle-ci est une variable déterminante du pouvoir d'achat des populations et donc de leur bien être. Toutefois, il importe de relever que depuis 1998 la tendance est à la baisse et en 1999 il a même été négatif.

#### **• Contribution des différents secteurs d'activités économiques à la croissance du PIB**

L'analyse de la contribution des différents secteurs d'activité économique à la croissance du PIB, en 2003, appelle les observations suivantes :

- le secteur primaire contribue à environ 45% dans la formation du PIB et apporte près de 80% des recettes en devises provenant des exportations, surtout du café et du thé.
- le secteur secondaire contribue au PIB à hauteur de 19%.
- le secteur tertiaire représente 36% du PIB.

#### **• Evolution de la demande intérieure**



L'analyse de la tendance au cours des deux dernières années traduit une certaine constance de la consommation aussi bien des administrations publiques que des ménages. Cette constance de la demande intérieure s'explique par le contexte économique caractérisé par l'application des mesures du Programme d'Ajustement Structurel, notamment la gestion draconienne des dépenses publiques.

Le taux d'investissement a également connu une fluctuation à la baisse après une forte hausse due en partie à l'entrée en application des mesures de stabilité des finances publiques depuis 1998.

### **c. L'ajustement social**

L'analyse des effets des réformes économiques introduites au cours des dernières années ne doit pas être limitée aux seuls indicateurs économiques et financiers. La dimension sociale du développement doit être prise en compte à travers l'évaluation de l'impact de cette situation sur les éléments importants et stratégiques de lutte contre la pauvreté que sont :

- la sécurité alimentaire ;
- la santé ;
- l'éducation ;
- la répartition des revenus.

Dans l'ensemble, la sécurité alimentaire est demeurée relativement stable malgré certaines formes de sous alimentation observées dans quelques régions et les perturbations alimentaires dues essentiellement aux aléas climatiques et environnementaux.

Quant à la répartition des revenus, même si le revenu par tête d'habitant est de 250 dollars en moyenne, sa distribution présente beaucoup de disparités entre les différentes couches de la population et l'essentiel du revenu national est détenu par une petite portion de la population.

## **1.2. LE DEFI DEMOGRAPHIQUE VIS-A-VIS DE L'EMPLOI**

Le Rwanda est un pays enclavé situé aux confins de l'Afrique Centrale et de l'Afrique de l'Est avec une superficie totale de 26.338 km<sup>2</sup>.

La démographie accuse une croissance rapide de 2,9% qui pourrait porter la population à 16 millions d'ici 2020 si ce taux se maintient. La population est très jeune. L'âge moyen de la population est de 21 ans et environ 60% ont moins de 18 ans.

Le pays a connu un contexte particulier de l'histoire du continent africain. En effet, avec le génocide de l'année 1994, il a perdu une grande partie de sa population estimée à plus d'un million de personnes. Après ces tristes événements, des millions de Rwandais qui avaient été contraints à vivre en exil depuis plusieurs décennies ont regagné le pays. Aussi, des millions d'enfants sont restés orphelins et sont obligés de travailler pour leur survie. Tous ces facteurs ont aggravé le problème de chômage et de sous-emploi.

### **a) Une expansion démographique soutenue**

Le Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2002 montre que la Population résidente totale s'élevait à 8 128 553 habitants dont 4 249 105 femmes, soit 52,3% contre 3 879 448 hommes, soit 47,7%. La population est en grande majorité rurale, soit 83,1% contre 16,9% de la population urbaine.

Le degré d'urbanisation est encore faible car il est évalué à 16,9 % pour l'ensemble du pays. La répartition de la population par groupes d'âges classiques a révélé que 53% de la population est d'âge actif (15-65 ans) contre 47% d'âge inactif (0-14 ans et 65 ans et plus). Ceci dégage un rapport de dépendance démographique global de 87%, plus élevé en milieu rural (93%) qu'en milieu urbain (63%).

La structure par âge a montré que la population est très jeune avec un âge moyen de 21,2 ans et une moitié de la population âgée de moins de 17,4 ans. Il a été observé que la population rurale (21 ans en moyenne) est plus jeune que la population urbaine (22,2 ans en moyenne) et que la population masculine (20,5 ans en moyenne) est plus jeune que la population féminine (21,9 ans en moyenne).

### **b) Occupation spatiale et aménagement du territoire**

Le Rwanda compte en tout 1.385.000 hectares de terre agricoles, soit 52% de la superficie totale du pays. Traditionnellement, au Rwanda l'acquisition des terres se faisait par héritage. Toutefois sous la forte pression démographique, cette tradition d'héritage associée à un habitat dispersé a abouti à une parcellisation des terres, qui a ruiné progressivement l'exploitation agricole et partant les productions.

Selon la FAO, une exploitation économique pour être viable doit être supérieure à 0,90 ha, cependant, près de 50% des exploitations sont en dessous de ce seuil. A cette réalité s'ajoute le problème de la dégradation des sols dû à l'érosion et à l'exploitation intensive régulière. Ce manque de terres en milieu rural associé à un faible niveau d'industrialisation du pays et une quasi absence d'un secteur privé professionnalisé explique le niveau élevé du chômage et du sous emploi.

Le revenu annuel de la population rwandaise est estimé à moins de 250 \$ par an et par personne. Ce qui ne permet pas d'épargner ni d'investir et cela constitue un blocage majeur à la croissance économique, spécialement dans le secteur primaire. Cette situation est liée d'une part aux paramètres intrinsèques du secteur mais aussi et surtout à l'environnement économique du pays en général.

### **c. Les conséquences de l'expansion démographique et les phénomènes migratoires sur l'emploi.**

Selon l'enquête démographique et de santé de l'ONAPO de 2000, la population active s'accroît rapidement. Cette évolution est due à la forte fécondité (5,8 enfants par femme), à l'entrée précoce dans la vie active des « rebus » scolaires encore jeunes.

Les prévisions de la population active peuvent être relativement fiables. Par contre, ce qui est moins, ce sont les prévisions d'emplois. L'accroissement de la population s'accompagne d'autres phénomènes particuliers dans l'histoire du peuplement, l'exode rural et

l'urbanisation. Ces phénomènes accroissent la demande d'emplois urbains à laquelle la structure et la croissance de l'économie n'ont que partiellement répondu.

## **2. ORIENTATION GENERALE**

Si l'on se réfère aux Objectifs de Développement du Millénaire (ODM), l'objectif de la politique de l'emploi est de permettre aux centaines de millions de personnes, aujourd'hui sans emploi ou si peu rémunérés qu'elles ne peuvent ni elles-mêmes, ni leurs familles, échapper à la pauvreté, d'accéder à un emploi productif et de voir ainsi leur existence s'améliorer.

La politique nationale de l'emploi s'inscrit dans le cadre de la Vision 2020, en ce sens qu'elle touche tous ses piliers comme il en est démontré dans les stratégies de sa mise en œuvre.

Cette politique s'inscrit également dans le cadre de grandes options et orientations fixées par la Constitution et le principe directeur de la Vision 2020, le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (PRSP) qui permettra de réduire la pauvreté de 60% à 30% en 2015. Ces orientations fondamentales entre autres sont la bonne gouvernance, la décentralisation, la libéralisation, la privatisation des entreprises publiques, la promotion du secteur privé et développement des ressources humaines.

En outre, cette politique est définie en rapport avec d'autres approches globales sectorielles à l'exemple de la Politique Agricole Nationale, les stratégies sectorielles de la Jeunesse, de la Fonction Publique, de l'Education, du Genre, des infrastructures et de l'énergie.

Dans le cadre de la mise en œuvre de SNI, la politique nationale de l'emploi mettra un accent particulier sur la création d'un environnement favorable à un investissement privé et la création de l'emploi. Cet environnement signifie : la stabilisation de l'économie par la maîtrise du taux d'inflation, la libéralisation du marché des échanges, la promotion de l'épargne et de la productivité ainsi que la simulation de l'investissement en vue d'accélérer la relance économique.

## **3. ELEMENTS DU CADRE MACROECONOMIQUE**

Les difficultés auxquelles le Rwanda fait face aujourd'hui ont des origines diverses et sont d'ordre historique, économique et démographique. Il n'est donc pas inutile de les rappeler si l'on veut procéder à une analyse exacte de la situation et proposer des solutions capables de juguler les problèmes observés sur le marché de l'emploi et leur répercussion sur la pauvreté.

### **3.1. LA PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI**

La situation de l'emploi se caractérise par la détérioration du marché de l'emploi et un nombre croissant de personnes dans l'attente d'un emploi dû aux différents facteurs parmi lesquels le processus de restructuration de la Fonction Publique et la privatisation des entreprises publiques.

## **a. Les caractéristiques de l'emploi**

L'analyse de la population active selon la branche d'activité, montre que l'agriculture occupe l'immense majorité de la population, quel que soit le sexe. Pour la population de sexe féminin, 97,18% de cette population est occupée dans les activités agricoles, contre 90,19% chez les hommes. Ces proportions sont respectivement de 92,97% et 80,97% au niveau national. Dans le milieu urbain, ces proportions sont moins importantes, mais plus importantes comparées aux autres secteurs d'activités existants dans ce même milieu. C'est-à-dire en d'autres termes qu'en milieu urbain, les hommes et les femmes sont plus occupés dans les activités agricoles.

Ce paradoxe peut être expliqué par le nouveau découpage des entités administratives, qui font que les activités agricoles sont plus dominantes dans plusieurs milieux urbains des différentes provinces. On peut également penser à l'importance des activités informelles, exercées par les vendeurs ambulants des produits agricoles. Il est fort probable que ces personnes se font recenser comme agriculteurs.

Ceci s'explique par le nombre limité des emplois dans la fonction publique et l'existence d'un secteur privé rwandais non développé et de ce fait incapable de créer les emplois rémunérateurs en nombre important. Cette situation peut être également liée au bas niveau d'instruction qui ne permet pas à une bonne partie de la population d'acquérir des qualifications leur permettant d'accéder à des emplois rémunérateurs.

## **b. La population active**

Les personnes qui occupent ou sont susceptibles d'occuper un emploi sont estimées à 4 492 000 d'individus dont 44,77% de sexe masculin et 55,23% de sexe féminin. Cette population active est surtout rurale. Au sein de cette population, 2 334 000 sont jeunes et ont l'âge compris entre (15-29 ans), 1 153 000 de jeunes ont moins de 20 ans. La population âgée de moins de 17 ans se situe autour de 3.973.022 personnes.

La population active croît à un taux annuel moyen rapide estimé à environ 3%. Pour maintenir le taux de chômage à un niveau relativement bas (moins de 10%), il faudrait créer en moyenne près de 140000 emplois nouveaux chaque année pour occuper la main d'œuvre additionnelle résultant de l'accroissement de la population.

La population active est aussi caractérisée par la prééminence persistante d'une main d'œuvre abondante mais non qualifiée. Selon les estimations, près de 37,50% des actifs n'ont jamais été à l'école, 55,56% ont le niveau primaire, 2,03% ont le niveau post primaire, 4,40% le niveau secondaire et environ 0,51% le niveau universitaire.

La population active est enfin caractérisée par la prééminence des emplois indépendants (76,81%) et les aides familiales (15,22%), soit pour l'ensemble près de 92,03% des actifs occupés sont souvent sans qualification, ni instruction. La grande majorité (87,63%) de ces emplois indépendants et aides familiales sont des activités agricoles et pastorales. Cette situation est la conséquence d'une structure économique très peu développée et dominée par des activités traditionnelles et artisanales à caractère familial. Elle traduit pour une large part le manque d'emplois salariés offerts et reflète le manque de formation professionnelle.

Elle contribue à maintenir l'importance du secteur dit informel en position de faible

productivité et de qualité irrégulière de production des biens ou de services.

- **Les emplois salariés**

L'emploi salarié concerne très peu de travailleurs au Rwanda. La population occupée dans le secteur formel (public et privé) est évaluée à environ 295742 personnes en 2002. L'évolution de l'emploi au cours des dernières années a été à la baisse dans tous les secteurs d'activité. En effet, du fait de la crise économique, on a assisté à la mise en œuvre des programmes de restructuration dont les conséquences sur l'emploi ne sont plus à démontrer.

Cette situation a pour conséquence l'aggravation du chômage et le développement du secteur informel dans un contexte où les emplois se font rares et où certaines entreprises disparaissent.

- **L'emploi dans le secteur informel**

Pour pallier à la montée du chômage et de la pauvreté, le secteur de l'économie informelle s'est développé rapidement. Ce secteur est en plein essor dans les centres urbains au Rwanda et concourt à la résorption partielle du chômage, malgré les problèmes de sous-emploi qu'il peut occulter. Selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitat réalisé en 2003, ce secteur est dominé par les activités à caractère artisanal et le petit commerce de détail. De nombreuses études décrivent ce secteur comme le lieu d'acquisition des qualifications professionnelles élémentaires et comme une étape de transition vers le secteur moderne de l'économie. Le problème crucial dans ce secteur est l'absence ou l'inadaptation des politiques de crédits.

En termes de création des emplois, compte tenu du très faible coût de création d'emplois, ce secteur semble être actuellement l'ultime recours contre la montée du chômage.

On peut en conclure qu'au cours des années à venir, compte tenu des taux d'accroissement de la population, de la poursuite de la politique de dégraissage de la fonction publique et des entreprises para publiques, les perspectives de création d'emplois dépendront de moins en moins de l'Etat, que par le passé, d'où la nécessité de réorienter la politique et les stratégies de développement de l'initiative privée (y compris l'économie informelle) comme moyen de générer des emplois.

- **L'emploi rural**

L'économie Rwandaise reste dominée par les activités agricoles et la population est à 90% rurale. Face à la contrainte foncière, le secteur primaire présente des signes d'essoufflement caractérisés par le vieillissement des plantations et la stagnation ou la baisse de la production. La plupart des travailleurs de ce secteur sont des indépendants (76,81%) et des aides familiaux (15,22%) sans qualification. L'emploi salarié ne concerne que moins de 6% des travailleurs agricoles et pastoraux. Les salaires, les plus pratiqués ne sont pas suffisamment incitatifs pour les jeunes diplômés qui s'orientent généralement vers l'emploi salarié du secteur moderne. A cette situation, il faudrait ajouter les difficultés d'accès à la propriété foncière et au crédit qui limitent considérablement les possibilités d'insertion dans ce secteur ainsi que les difficultés d'accès aux innovations technologiques.

Il est illusoire de penser que le secteur moderne résoudra seul à court terme, le problème de

chômage. Le volume de la main d'œuvre rurale milite pour la mise en place des programmes intégrés d'emploi rural. Il est par conséquent impérieux de mettre en œuvre des stratégies diversifiées de développement des emplois traditionnels.

### **c. Le sous emploi et le chômage**

Le sous emploi est une situation où une partie de la population est inoccupée pendant quelques ou la plupart des heures de travail. Dans le cas du Rwanda, le secteur privé est encore sous développé et ceci fait que le secteur public soit l'employeur important en comparaison avec le secteur privé mais n'emploie que moins de 1% de la population employable. Le secteur agricole est considéré comme étant celui qui présente plus d'emplois mais est moins productif étant donné que la portion de la terre par personne représente moins d'un hectare. Ceci entraîne une faible production et un faible revenu à la population rurale dont la majorité est constituée par les jeunes et les femmes qui seraient employés dans d'autres secteurs.

L'un des défis majeurs est que le chômage augmente à un taux très élevé plus spécialement dans les jeunes éduqués, qualifiés et non qualifiés. La cause en est que le marché du travail ne croît pas au même rythme que la compétition.

En effet, le recensement général de la population et de l'habitat de 2002 fait état d'un taux de chômage de 2%, la population rwandaise étant à 90% rurale, celui qui n'a pas d'emploi se déclarant cultivateur, il y a donc un grand nombre de chômeurs déguisés.

Toutefois, pour le sous emploi, il importe de relever que l'enquête nationale sur l'emploi (ENE) (1989) estime que près de 63% de la population occupée est constituée de femmes. Dans la structure du sous emploi, 25% travaillent moins de 15 heures par semaine, 27% entre 15 et 25 heures tandis que 48% sont occupés entre 25 et 35 heures de travail par semaine.

Il convient enfin de remarquer la très nette différence dans le niveau de sous emploi entre le milieu rural qui totalise 93% contre 7% pour le milieu urbain.

## **3. 2. LES CONTRAINTES LIÉES AU MARCHÉ DE L'EMPLOI**

Le Rwanda est compté parmi les pays les plus pauvres du monde, plus de 60% de sa population vit en dessous du seuil de pauvreté. Le pays n'a pas beaucoup de ressources minières, il ne produit qu'en petite quantité la cassitérite, le colombo-tantalite et le wolfram. Le pays est très peu industrialisé et la quasi-totalité des unités industrielles Rwandaises sont classées dans la catégorie des petites et moyennes entreprises, dont la production repose essentiellement sur l'import-export, ce qui les rend plus sensibles à la fluctuation du taux de change et à l'inflation étrangère.

Les principales contraintes à la création des emplois sont :

- le manque de personnes qualifiées en métiers divers ;
- une mentalité professionnelle fortement influencée par la culture traditionnelle agro-pastorale ;
- une modernisation très lente du secteur agricole qui emploie plus de 90% de la population active;

- le faible niveau d'investissements dû à l'insuffisance de l'épargne intérieure et la culture d'entreprenariat ;
- un taux élevé d'analphabètes;
- le manque de structures d'appui et d'encadrement aux créateurs d'emplois ;
- le manque de cadre national adéquat de coordination et de suivi de la promotion de l'emploi.

### **3.3. LES POTENTIALITES POUR LA CREATION D'EMPLOIS**

#### **3.3.1 Emplois agricoles**

Un certain nombre d'atouts et potentialités peuvent contribuer à l'essor de l'agriculture rwandaise :

##### **a) Des éléments physiques**

- Les riches sols volcaniques du nord-est et les sols acides de la Crête Congo Nil propices aux cultures du thé, pomme de terre, maïs, etc
- Une diversité de zones agro- bioclimatiques permettant une diversification de l'agriculture ainsi que l'existence de deux grandes saisons culturales, la saison sèche et la saison des pluies
- Un réseau hydrographique dense et bien fourni (135 000 ha de rivières et lacs)
- L'existence d'un potentiel de 165 000 ha de marais aménageables propices à une agriculture irriguée intensive (94 000 ha exploitées, 5 000 ha aménagées)
- Les conditions climatiques favorables à l'agriculture (température moyenne 19° pluviométrie comprise entre 900 et 1 600 mm), etc

##### **b) Des atouts humains et organisationnels**

- La volonté et la motivation politique de la part des autorités pour transformer le secteur agricole, développer le facteur humain et reformer le secteur financier ;
- Une main d'œuvre jeune et abondante ;
- L'environnement macroéconomique, politique et légal stable et favorable aux affaires
- Le développement des organisations d'encadrement et d'appui aux créateurs d'emploi ;

#### **3.3.2. Emplois dans les secteurs non agricoles**

L'emploi non agricole tant en milieu rural qu'en milieu urbain concerne actuellement 12,8 % de la population active, soit environ 433 596 personnes réparties dans les différentes branches d'activités économiques. Si nous considérons uniquement l'emploi rural non agricole, il ne concerne que 1.8 % de la population, soit 149 368 personnes, en 2002. Pourtant si ce domaine d'emplois agricole est bien exploité, il pourrait générer plusieurs emplois.

Les types d'emplois non agricoles dans le milieu rural :

- a) L'extraction des minerais
- b) L'industrialisation rurale
- c) L'artisanat
- d) Le développement des infrastructures ruraux

Les types d'emplois non agricoles dans le milieu urbain :

- a) La construction
- b) Le transport
- c) Le commerce
- d) Les services

### **3.3.3. Emplois dans le secteur informel**

Malgré tous ces difficultés et problèmes que connaît le développement du secteur, il présente beaucoup d'atouts qu'on peut résumer comme suit :

- i) Entrée facile dans le domaine ;
- ii) Ressources locales ;
- iii) Contrôle familial ;
- iv) Entreprise de petite taille ;
- v) Technologie appropriée ;
- vi) Activités à haute intensité de main d'œuvre;
- vii) Qualification acquise en dehors du système éducatif ;
- viii) Marché concurrentiel et non contrôlé.

### **3.3.4. Emplois à la Fonction Publique**

La Fonction Publique a opté pour une stratégie de restructuration qui consiste en la redéfinition des emplois et une adéquation entre les postes et les qualifications. Ceci permettra de rendre à la population un service efficace et efficient.

### **3.3.5. Travaux à haute intensité de main d'œuvre (HIMO)**

Ils apportent une solution, quelque soit limitée dans le temps, à la population plus jeune et moins qualifiée.

Le secteur des travaux à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) comprend :

- Les entreprises du bâtiment et des Travaux Publics (construction des ponts et chaussées, assainissement voirie et drainage, lotissement et viabilisation des sites, construction de logements type Town Ships, etc).
- Les entreprises du secteur agricole (aménagement des marais, travaux des plantations, triage et conditionnement des cultures agricoles industrielles comme le thé et le café),
- Travaux à l'usine relatifs au transport des matières premières et des combustibles (manutention, travaux de portier, de planton et de gardiennage industriel).

Les possibilités d'emploi pour un grand nombre des jeunes de moins de 25 ans sont en majeure partie orientées vers le secteur qui utilise la haute intensité de main d'œuvre ainsi que les activités de petites entreprises fournissant des services à la population ou aux entreprises.



### 3.3.6. Intégration régionale

La position géographique du Rwanda le place à cheval entre deux grands ensembles régionaux, à savoir la communauté des Etats de l'Afrique de l'Est et la communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale. En outre, le Rwanda est membre à part entier de la COMESA qui regroupe plusieurs pays de l'Afrique Australe, Centrale et de l'Est.

Tout ceci constitue un grand marché des matières premières et offre des débouchés importants pour l'écoulement des produits locaux. Il s'agit aussi d'un champ très vaste pour la mobilité des ressources humaines.

Il appartient au pays d'exploiter toutes ces opportunités régionales en se spécialisant dans les produits dont il a un avantage comparatif et compétitif par rapport aux autres pays de la région. Nous pouvons citer le café, le thé, les fruits et dérivés, les fleurs, les produits artisanaux, les produits touristiques, les produits culturels, les ressources humaines qualifiées, le bilinguisme, les réseaux de communication et bancaires en pleine modernisation, etc.

### 3.4. FONDEMENTS

La politique Nationale de l'emploi sur est fondée sur les points suivants:

- L'engagement du Gouvernement du Rwanda à la déclaration universelle des droits de l'homme et le respect de la Constitution de la République du Rwanda, qui stipulent que **« toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage »**.
- La considération de l'emploi comme l'un des piliers du développement du pays tels que reflètes dans l'Emblème National,
- Le respect strict de la déclaration de la vingt septième session ordinaire de la conférence des Chefs d'Etats et de Gouvernement de l'Organisation de l'unité Africaine sur la crise de l'emploi en Afrique. L'engagement à respecter les recommandations du Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'emploi et à la pauvreté tenu en septembre 2004 à Ouagadougou.
- L'interpellation de l'Etat en application des dispositions des conventions et recommandations n°122 de l'O. I. T dont la ratification impose à mettre en place un cadre de référence propice au développement de l'emploi pour tous.
- Le fait que le problème de l'emploi constitue au regard du diagnostic ci-dessus aujourd'hui plus qu'hier, l'un des véritables défis du Gouvernement.
- La recherche des solutions au fléau « social » qu'est le chômage occupe une place de choix dans la définition des stratégies à mettre en œuvre pour le développement socio-économique du Rwanda.
- L'accroissement des taux de chômage et de sous emploi malgré l'application des mesures jusqu'ici prises ;

- L'inexistence d'un document officiel de référence présentant la politique nationale de l'emploi cohérente intégrée à la politique économique et clairement exprimée.

Compte tenu des constats énumérés ci-dessus, la présente politique nationale de l'emploi dont l'exécution interpelle tous les acteurs de la vie économique nationale, exige par ailleurs que les solutions aux problèmes de l'emploi soient cherchées dans le cadre d'une approche multisectorielle. Elle cadre avec les principes fondamentaux et les lignes directives tel que stipulés dans la Constitution du Rwanda, la Vision 2020 et le document de réduction de la pauvreté qui vise à réduire la pauvreté de 60% à 30% en 2015. En plus, celle politique est définie en relation avec les autres approches sectorielles comme la Politique Nationale de l'Agriculture, la Politique Nationale du Genre, la Politique des Investissements, la Politiques des Coopératives, les stratégies sectorielles pour les jeunes, la fonction publique, l'éducation, les infrastructures et l'énergie.

### **3.5. FINALITE**

Le but de cette politique nationale de l'emploi est de réaliser autant que possible le plein emploi productif et librement choisi grâce à une croissance économique à forte intensité de main d'œuvre en conformité avec la dignité et le respect des droits fondamentaux de l'homme.

Ainsi cette politique devrait tendre:

- a) A la création des opportunités d'emploi productif pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail ;
- b) Au libre choix de l'emploi et que chaque citoyen en âge de travailler ait les possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quelque soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.

### **3.6 OBJECTIFS**

Afin de pouvoir atteindre le but ci-dessus visé, les objectifs généraux et spécifiques suivants devront être recherchés et mis en œuvre.

#### **a. Objectifs généraux**

- Répartir de manière optimale la main-d'œuvre entre le secteur public et le secteur privé ;
- Améliorer la compétitivité des individus et des entreprises ;
- Améliorer la productivité du travail par la recherche d'une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ;
- Promouvoir les activités indépendantes et renforcer les capacités du secteur privé ;
- Promouvoir une culture d'entrepreneuriat et d'innovation.

## **b. Objectifs spécifiques**

Ces objectifs peuvent être classifiés en moyen terme eu égard à l'urgence de la solution des problèmes évoqués.

### *Moyen terme*

- Créer rapidement un environnement propice à l'essor de l'emploi ;
- Intensifier l'information sur les opportunités d'emploi et de formation par rapport au marché du travail ;
- Mettre sur pied un programme d'appui aux acteurs du secteur informel afin d'accroître la productivité et les revenus en milieu rural et dans le secteur informel urbain, et d'évoluer vers le secteur formel ;
- Créer des structures d'appui à la promotion de l'emploi;
- Mettre en place un cadre de coordination des intervenants des acteurs clés à la création d'emploi.
- Accroître les possibilités d'emploi en milieu rural ;
- Accroître les possibilités de formation ;
- Mettre en place des dispositions incitatives et d'encouragement à l'embauche des jeunes diplômés de l'enseignement technique et supérieur.

### *Long Terme*

- Réduire d'au moins 1/3 le niveau de chômage actuel des jeunes diplômés ;
- Stopper l'augmentation actuelle du chômage et le réduire au taux d'environ 10% ( sur base de quelle disposition internat.) ;
- Promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes handicapées, et accroître leur contribution à la production économique ;
- Réduire l'inadéquation entre les besoins du marché du travail et les profils des sorties du système scolaire ;
- Développer les capacités d'entrepreneurs et des chercheurs d'emploi à travers la formation.

## **4. STRATEGIE DE PROMOTION ET DE CREATION DE L'EMPLOI**

Pour promouvoir l'emploi, une stratégie tournant autour de domaines prioritaires d'intervention suivantes a été conçue.

### **4.1 DOMAINES PRIORITAIRES D'INTERVENTION**

#### **4.1.1 Secteur rural et développement durable**

Le secteur rural reste le secteur dominant de l'économie Rwandaise, tant par sa contribution à la croissance que par son potentiel en matière de réduction de la pauvreté. Plus des 2/3 de la population totale du pays vit en zone rurale et s'occupe des activités agricoles et pastorales.

Les principaux moteurs et leviers de l'économie rurale au Rwanda définis au niveau des politiques et stratégies sectorielles sont les suivantes :

##### **a) Des leviers moteurs qui sont à la base de la production directe des richesses**

- La spécialisation et la régionalisation des filières ;
- L'augmentation de la productivité agricole par le recours aux intrants et aux techniques agricoles appropriées ;
- L'appui et le soutien à la commercialisation et à la transformation des produits ;
- La recapitalisation et le financement du monde rural.

##### **b) Les leviers constitués des infrastructures nécessaires au développement de l'économie rurale**

- Le schéma local d'aménagement et d'utilisation des sols, des eaux, du boisement ;
- L'aménagement des marais et des bassins versants, la protection des boisements et la lutte anti-érosive.
- Les infrastructures économiques à savoir les pistes, les routes, les téléphones, l'énergie rurale, l'eau potable etc ;
- Les infrastructures de stockage, de conservation et de commercialisation des produits ;

La réhabilitation ou l'aménagement de la plupart de ces infrastructures recourant à la haute intensité de main d'œuvre (HIMO) et procurant beaucoup d'emplois rémunérés pourra stimuler, grâce aux revenus gagnés, la demande des produits tandis que les possibilités d'épargne et d'investissement en milieu rural seront, à l'avenir, progressivement augmentées.

##### **c) Des leviers d'accompagnement pour le développement du secteur**

- La formation professionnelle et technique (centres de formation professionnelle) ;
- La mobilisation du secteur privé, des coopératives et organisations professionnelles ;
- La décentralisation, en vue de la participation de la population et d'autres acteurs concernés, du réseau d'actions sociales d'accompagnement.

- La mise en œuvre d'une réforme agraire visant une démocratisation de l'accès à la terre et une répartition optimale des ressources agricoles.
- La mise en œuvre du programme de modernisation de l'agriculture et de création d'emploi productif et durable à travers de petites et moyennes entreprises et industries rurales ;
- La mise en place d'une stratégie d'incitation visant à ramener les jeunes à la terre.

Ce programme contenu dans la stratégie du secteur rural, prévoit des actions en vue de la mécanisation de l'agriculture, la transformation, le stockage et le conditionnement des produits agricoles.

S'agissant des préoccupations en matière d'environnement, le respect de la législation actuelle permettra au Rwanda de promouvoir son agriculture dans le cadre d'un développement durable.

Les sous secteurs agriculture, élevage, et pêche seront redynamisés.

### **1° L'agriculture**

Aujourd'hui et dans l'avenir l'agriculture continuera à employer une grande partie de la population. C'est pour cette raison que le Gouvernement doit établir des mécanismes pour promouvoir et moderniser l'agriculture en vue de procurer un emploi productif à la population. Les points suivants seront considérés à cet effet :

- Promouvoir la production des exploitations familiales paysannes, en soutenant leurs initiatives dans le cadre d'identifier les cultures appropriées à leurs régions et à la demande sur le marché local et national.
- Promouvoir l'exportation des cultures traditionnelles. Pendant encore une période assez longue, l'exportation des cultures traditionnelles continuera à jouer un rôle important dans l'économie du pays :
  - Renforcer les capacités des producteurs et de organisations pour la maîtrise des opérations de production, la mise en marché et l'adaptation à l'évolution des produits aux normes du marché international ;
  - Améliorer les performances économiques des filières en vue d'augmenter les revenus des producteurs et améliorer la compétitivité sur les différents marchés extérieurs ;
  - Consolider le fonctionnement des systèmes de production dans leur diversité pour gérer les risques liés aux aléas des marchés.

## **2° L'élevage et la pêche**

En plus de l'important rôle qu'ils jouent dans l'amélioration de la sécurité alimentaire, les produits d'élevage et de la pêche participent également à la création des richesses grâce aux emplois qu'ils génèrent et aux activités connexes notamment :

- la production d'engrais organiques qui permettent d'améliorer les rendements agricoles,
- la traction animale qui contribue à réduire la pénibilité du travail agricole et d'en améliorer le rendement,
- le transport attelé ou porté qui facilite l'acheminement de la production agricole des zones enclavées vers les centres de collecte ou les marchés environnants.

La stratégie gouvernementale en matière d'élevage et de pêche est ainsi axée sur l'amélioration de la productivité et de la compétitivité des filières reconnues porteuses au nombre desquelles les ruminants, l'élevage à cycle court, l'élevage semi-intensif, l'élevage non conventionnel, la pêche et la pisciculture commerciale.

### **4.1.2 Appui au développement du secteur privé et de l'entrepreneuriat**

Le Gouvernement considère la création et le développement d'entreprises comme le meilleur moyen de créer des emplois. Aussi, s'engage-t-il à promouvoir le développement du secteur privé et l'entrepreneuriat, ainsi le Forum de Partenariat entre le Secteur Public et le Secteur Privé a été mise en place en vue de renforcer le développement du secteur économique

#### **a) Appui au développement du secteur privé**

La stratégie du gouvernement en matière d'appui au développement du secteur privé vise à créer un environnement favorable à la promotion des affaires, la création d'entreprises, la mobilisation des ressources financières internes et à l'attrait des investissements privés étrangers.

Pour lever les multiples contraintes qui subsistent encore et qui constituent de véritables freins à l'expansion du secteur privé et particulièrement des PME/PMI, il faudra :

- Définir une politique d'intermédiation financière efficace ;
- Mettre en œuvre le système d'incitation prévu par le code des investissements ;
- Promouvoir la liberté d'entreprendre et d'investir ;
- Mettre en œuvre un cadre institutionnel et réglementaire approprié, garantissant la sécurité des investissements tels que prévus dans le code des investissements ;
- Mettre en place une fiscalité incitative et attractive pour les investisseurs ;
- Promouvoir les techniques de l'information et de la communication ;
- Développer le système décentralisé de financement de type coopératif et mutualiste basé sur la mobilisation des ressources locales pour la satisfaction des besoins d'investissement des PME/PMI ;

- Mettre en place des services et infrastructures opérationnelles d'appui à la création et au développement d'entreprises privées, particulièrement dans le secteur du petit commerce, artisanat, services intermédiaires n'exigeant pas des hautes études de l'économie informelle urbaine et rurale ;
- Exposer le pays aux marchés des capitaux internationaux ;
- Développer les infrastructures de base dans les secteurs des télécommunications, du transport, de la fourniture et de la distribution de l'énergie ;
- Renforcer la sécurité juridique des investissements par l'amélioration du fonctionnement du système judiciaire.

Par ailleurs, le gouvernement s'engage à développer des mécanismes permanents de concertation entre le secteur public et le secteur privé. Le but de ces concertations est de favoriser :

- Une plus grande participation du secteur privé dans la définition, la mise en œuvre, et le suivi d'évaluation des politiques économiques;
- Le renforcement des capacités de dialogue des organisations du secteur privé entre elles et avec le gouvernement;
- Une coopération dynamique entre les secteurs public et privé dans le processus de création des richesses fondées sur un partage efficace des rôles et des responsabilités.

#### **b) Appui à la création d'entreprises**

L'objectif ici est d'apporter aux chefs d'entreprise, chercheurs d'emploi porteurs de projets présentant des aptitudes favorables à l'entrepreneuriat, un encadrement technique, matériel et financier pour leur permettre de renforcer ou de créer leur propre entreprise.

Cette stratégie consistera en :

- La mise à la disposition des chercheurs d'emploi spécialement les jeunes d'un fichier de projets porteurs ou d'opportunités de création d'entreprises ;
- L'évaluation des capacités entrepreneuriales ou de gestion des promoteurs ;
- L'accompagnement au montage des études de préfaisabilité et de faisabilité ;
- Contrôle et suivi d'évaluation des projets montés ;
- Conseil et Appui à l'installation et au démarrage du projet ;
- Le suivi conseil au cours des trois premières années d'activités.

Sur le plan institutionnel, le Gouvernement envisage des réformes en vue de mettre en place un dispositif permettant de répondre efficacement à l'ensemble des besoins en matière de promotion et de création d'entreprises. Ces réformes se traduisent par les mesures suivantes :

- Instaurer la création d'entreprises à partir d'une simple déclaration, par l'accélération de la mise en place d'un régime de centre des formalités des entreprises dans chaque chef lieu du district.

- Renforcer financièrement les structures qui existent et qui apportent actuellement un appui/conseil aux créateurs d'entreprises ;
- Créer une synergie PNUD/ONUDI/BIT/ETAT dans le but d'exploiter au mieux les actions engagées en faveur de la création d'entreprises : Il s'agit à cet effet de mettre en réseau tous les partenaires qui travaillent actuellement sur la création d'entreprises ;
- Mettre en place un système incitatif qui favorise le développement de l'épargne longue afin de permettre aux banques de répondre aux différents types de crédits nécessaires à la création et au développement de l'entreprise.
- Développer un dispositif de garantie des dépôts pour les institutions de financement en général et pour les institutions de micro finance en particulier. Ce fonds de garantie des dépôts pourrait très bien servir aussi comme organisme de refinancement des institutions de micro finance.

#### **4.1.3. Promotion de l'emploi pour les jeunes et les femmes**

Afin de promouvoir l'emploi des jeunes et des femmes, le Gouvernement envisage une série de mesures autour des axes suivants:

- Des mesures pour l'insertion des jeunes et des femmes, notamment par le développement des formations professionnelles ou sur le tas adaptées aux besoins du marché de l'emploi.
- Des mesures pour accroître la production, la productivité dans les entreprises et leur capacité d'emploi en leur donnant des facilités pour des investissements d'extensions.
- Des mesures pour inciter les jeunes et les femmes à la création d'entreprises dans divers secteurs de l'économie formelle.
- L'égalité des opportunités pour les jeunes filles et les jeunes garçons

En complément de ces mesures, le gouvernement prévoit la mise en œuvre des programmes suivants :

##### **a) Les jeunes**

Un certain nombre de programmes devront être créés pour tenter d'apporter des réponses au grave problème de l'emploi des jeunes.

- Programme de lutte contre les pires formes de travail des enfants ;
- Programme d'information et d'orientation des jeunes sur le marché de l'emploi ;
- Programme d'insertion des jeunes en entreprises par le biais des stages pré emploi ;
- Programme de formations professionnelles qualifiantes ou d'adaptation. Ces formations se feront dans des centres agréés, des entreprises ou des ateliers de production ;
- Programme auto emploi et micro-entreprise. Le but de ce programme est d'encourager l'entrepreneuriat des jeunes ;
- Programme d'appui au développement des emplois ruraux.

Les autres initiatives pour l'emploi des jeunes développées par les ministères en charge des jeunes, le ministère des affaires sociales et les collectivités locales, seront redynamisées.



## **b) Les femmes**

Malgré les multiples actions en faveur des femmes menées par le Gouvernement, des problèmes persistent et nécessitent la mise en place des mesures spécifiques pour améliorer leur situation en matière d'emploi.

Aussi, le Gouvernement envisage deux programmes spécifiques :

- Le renforcement technique et financier des organisations des femmes, dans le but de redynamiser leurs activités de formation et les réorienter vers les besoins réels de l'économie.
- La mise en place d'un programme de micro-projet productif en faveur des femmes.

Le Gouvernement considère la promotion d'activités génératrices de revenus surtout l'auto-emploi en faveur des femmes comme une réponse appropriée et durable au problème de la pauvreté. Il s'agit ici d'accroître leurs capacités à générer des revenus suffisants pour leurs besoins de base.

### **4.1.4. Programmes spécifiques d'emploi en faveur des personnes handicapées**

D'après les données du RGPH, 2002, près de 5% de la population rwandaise souffre d'un handicap majeur. Les personnes ayant un handicap physique (membres inférieurs ou supérieurs) sont de loin plus nombreuses que les autres.

Le Gouvernement entend mettre en œuvre une série d'actions spéciales qui comprendraient, entre autre :

- Des programmes d'assistance aux handicapés incluant des micro-financements et des formations spécialisées ;
- La mise en place des mesures d'encouragement incitant les handicapés à former des associations et initier des activités génératrices de revenus ;
- Des mesures incitatives pour le recrutement des handicapés dans le secteur public et privé ;
- Des infrastructures favorisant la promotion de l'emploi des handicapés.

### **4.1.5. Développement des ressources humaines et employabilité**

Après avoir pris conscience des faiblesses de son système éducatif et de formation professionnelle, le Gouvernement a engagé des réformes pour l'adapter aux besoins de son économie. C'est ainsi que, d'importants changements sont intervenus dans l'enseignement général, technique et professionnel. De nouvelles filières de formation ont vu le jour surtout dans l'enseignement technique, des écoles de formation professionnelle ont été créées et certains enseignements de l'université professionnalisés.

Malgré ces réformes, on reste loin de l'adéquation entre le besoin du système de production et l'offre du système de formation. Près de 70% des chercheurs d'emploi n'ont pas de qualifications exigées par les entreprises. Cette situation explique le paradoxe de l'existence de pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Ces pénuries ralentissent la production et même le développement des secteurs d'activités où certains domaines sont carrément vides.

Compte tenu de la situation actuelle, il s'avère urgent d'élaborer et de mettre en œuvre une véritable politique nationale de la formation professionnelle afin de mieux assurer une gestion intégrée et globale de ce secteur qui constitue un appoint important à la gestion du marché de l'emploi. La formation professionnelle ne se limitera pas au seul secteur moderne, mais concernera également le secteur agricole et le secteur informel qui, tout compte fait, fournissent actuellement l'essentiel des emplois.

Les priorités du Gouvernement en matière de développement des ressources humaines s'articulent autour des points suivants :

#### **a) L'éducation**

La stratégie de l'éducation vise l'atteinte des Objectifs de Développement du Millénaire (ODM), et en particulier de porter le taux d'accès et le taux d'achèvement du primaire à 100% en 2015, et l'indice de parité filles/garçons à 1 à la même échéance à travers :

- L'élargissement de l'accès à tous en corrigeant les disparités ;
- L'accroissement de la qualité de l'offre d'éducation ;
- Le développement d'un partenariat efficace avec le secteur privé et la société civile ;
- L'amélioration de la gestion et la gouvernance du système éducatif.

#### **b) L'enseignement technique et formation professionnelle**

Le gouvernement va procéder à une re-précision et un développement de ce sous-secteur jusque-là mal exploité. C'est ainsi que :

- Les populations seront sensibilisées sur le rôle et l'importance de l'enseignement technique et de la formation professionnelle dans le souci de faire reculer la perception peu valorisante des populations sur la qualification des techniciens,
- Une cartographie des filières et des établissements d'enseignement technique et professionnel à créer en fonction des avantages comparatifs de chaque zone identifiée sera élaborée ;
- Des études sur les besoins en formation correspondant aux besoins du marché de l'emploi devront être lancées et exploitées pour une meilleure adéquation formation emploi.
- Elaborer une loi cadre sur la formation professionnelle.
- Inciter les entreprises à créer des centres de formations professionnelles,

### **c) L'enseignement supérieur**

Après la réforme intervenue au niveau de l'enseignement supérieur dont la mise en œuvre se poursuit, le gouvernement entend :

- Améliorer l'accès, la qualité et la pertinence des formations dans toutes les Institutions supérieures d'enseignement à travers la réhabilitation et la construction des infrastructures académiques et sociales ;
- Renforcer les technologies de l'information et de la communication dans le système d'enseignement ;
- Développer des programmes modulés pour répondre aux nouveaux besoins du marché du travail et aux mutations du monde actuel ;
- Développer la formation des adultes et la formation continue ;
- Promouvoir la recherche et la technologie ;
- Former et recruter des enseignants de haut niveau et disposant d'outils pédagogiques et techniques adéquats.
- Soutenir et encourager les opérateurs du secteur privé à investir dans le secteur de l'enseignement supérieur.

#### **4.1.6. Renforcement de l'approche HIMO dans les programmes d'infrastructures économiques et sociales**

Le gouvernement envisage le renforcement de l'approche HIMO dans les programmes d'infrastructures économiques et sociales. La spécificité du Rwanda sera la création d'un lien explicite entre la politique d'investissement infrastructurelle et la politique de l'emploi, donnant une priorité à l'emploi.

Il s'agira d'amener les investisseurs à privilégier les emplois de masse décents et utiles, en améliorant le ratio nombre d'emplois/investissements.

L'approche HIMO présente les avantages suivants :

- Réduction des coûts de réalisation des investissements de bonne qualité (35 à 50% de réduction) ;
- Economie de devises (40 à 60%) ;
- Réduction du chômage (création de 3 à 5 fois plus d'emplois) ;
- Utilisation d'une main-d'œuvre non qualifiée, insertion et réinsertion de groupes vulnérables ;
- Contrôle de l'exode rural ;
- Renforcement de la capacité productive, technique et de gestion du secteur privé local ainsi que du secteur public ;
- Réduction de la délinquance et de l'insécurité ;
- Base d'une réelle stratégie sociale.

Le gouvernement entend donc :

- Renforcer la sensibilisation à l'utilisation des techniques HIMO ;
- Procéder à une identification des personnes et organismes cibles pour la conduite des projets HIMO ;
- Mettre en place un mécanisme de formation des utilisateurs de projets HIMO ;

- Elaborer des normes en rapport avec les projets HIMO ;
- Promouvoir des plates formes de partenariat entre les différents acteurs des projets HIMO ;
- Susciter l'adhésion des populations aux projets HIMO.

#### **4.1.7. Programmes spéciaux en faveur des personnes affectées par le VIH/SIDA**

Les personnes affectées par le virus du VIH/SIDA bénéficieront de la protection sociale du Gouvernement, qu'ils soient travailleurs ou chercheurs d'emplois.

Par ailleurs, des campagnes seront lancées pour :

- Accroître les actions de prévention du VIH/SIDA en milieu du travail ;
- Prendre en charge et soutenir des travailleurs infectés et/ou affectés par le VIH/SIDA ;
- Eliminer les stigmatisations et les discriminations fondées sur le statut du VIH/SIDA, réel ou supposé ;
- Favoriser le dialogue social sur le lieu du travail.

#### **4.1.8. Réinsertion des agents de l'Etat déflatés et des soldats démobilisés**

Le gouvernement Rwandais a depuis l'année 1999 procédé au dégraissage de ses effectifs dans le cadre de la réforme de sa Fonction Publique. Les départs enregistrés ont été basés sur la non-qualification eue égard aux exigences requises par les postes de travail. Jusqu'à maintenant, près de 5.000 employés ont été licencié. L'année 2004 a enregistré près de 1.000 employés déflatés avec comme objectif d'assurer la meilleure efficacité des services et l'augmentation de la productivité. La mesure va s'accompagner des augmentations substantielles de traitements et l'amélioration des conditions de vie de ceux qui sont restés employés.

Le Gouvernement va encourager les départs volontaires par des primes et a mis en place un programme de reconversion, afin d'aider les partants à se requalifier et à se réinsérer soit à travers un emploi salarié, soit par la création d'une activité lucrative.

## **4.2 LES MESURES INCITATIVES**

### **4.2.1 : Disponibilité de l'information sur le marché de l'emploi**

Conscient du rôle fondamental d'un système d'information fiable dans la mise en œuvre des politiques et programmes d'emploi, le Gouvernement envisage de développer le système d'information sur le marché du travail. L'accent sera mis sur la collecte, l'analyse, la publication et la dissémination de ces informations. Ceci a pour objectif de doter le pays d'instruments, d'informations fiables pour une meilleure planification en matière de l'emploi et de suivi des réalisations.

#### **4.2.2 : Intégration de l'emploi dans les investissements publics**

L'investissement public est un instrument de politique économique dont dispose l'Etat. Il prend de l'importance dans les pays qui n'ont pas une politique monétaire indépendante dans la mesure où il devient un instrument privilégié aux mains de l'Etat pour atteindre certains de ces objectifs.

L'investissement public devient ainsi un outil puissant pour générer l'emploi au Rwanda. A cet effet, la création de l'emploi constituera l'un des critères fondamentaux en faisant des investissements publics et la distribution des ressources.

Le Gouvernement s'engage à placer l'emploi comme un critère déterminant du sélecteur dans le choix des investissements publics et l'allocation des ressources dans le cadre du programme d'investissement public.

Par ailleurs, dans la détermination du type d'investissement favorable à l'emploi, l'élément le plus significatif ne sera pas le taux d'investissement, mais plutôt :

- Le montant de capital investi par travailleur.
- L'élasticité de l'emploi par rapport à l'investissement.
- Le nombre d'emplois nets au cours de la période.

A partir de ces trois critères de sélection, certains secteurs seront privilégiés par rapport aux autres à cause de leur forte propension à créer des emplois.

#### **4.2.3 Facilitation de l'accès au financement productif**

Il est envisagé un programme de restructuration du secteur financier national, en vue de faire jouer à cet important secteur de l'économie son véritable rôle dans le financement de la croissance et la création d'emploi. Le système dans son état actuel est caractérisé par un manque de ressources pour le financement des crédits à moyen et long terme et un accès difficile aux ressources existantes.

Le Gouvernement entend, sur la base d'études approfondies, de procéder à moyen terme à la création des structures spécialisées pour le financement à moyen et long terme des PMI/PME.

Outre ces dispositions, le paysage de l'intermédiation financière sera complété par la diversification des instruments financiers tels le capital-risque, le cautionnement mutuel, le leasing, les fonds de garantie. Ces instruments faciliteront l'accès des entreprises au financement productif.

#### **4.2.4 : Dispositifs de soutien à la création d'emploi**

##### **a) Code du travail**

Avec le courant du libéralisme économique amorcé dès le début des années 1990, le Rwanda a procédé en décembre 2001, à une réforme de son code du travail qui a consacré le désengagement de l'Etat de la vie sociale et la responsabilisation des partenaires sociaux, employeurs et travailleurs, à déterminer, eux-mêmes, les relations de travail devant les régir.

Cette libéralisation de la vie sociale se traduit dans le nouveau code du travail par une liberté et une flexibilité plus accrue en matière de négociation entre l'employeur et le travailleur sur les conditions de travail et d'emploi et par une liberté syndicale plus affirmée. Ces dispositions visent à favoriser la création d'un plus grand nombre d'emplois.

##### **b) Le Statut Général de la Fonction Publique**

Depuis le 9 juillet 2002, le Rwanda dispose d'un nouveau Statut général de la Fonction Publique qui a introduit des innovations majeures, dont les principales sont :

- L'emploi et le poste deviennent les fondements de l'organisation et de la gestion de la fonction publique ;
- Une nouvelle classification des emplois ;
- Le recrutement sur concours ;
- Un système d'évaluation des performances qui s'appuie sur un contrat de performance préalablement établi ;
- Une rémunération sur base du poste occupé ;
- La formation et le perfectionnement des agents de l'Etat.

La mise en œuvre des dispositions du nouveau statut de la Fonction Publique devrait ainsi permettre à l'Etat d'acquérir un personnel compétent, capable et motivé, avec une formation publique de conception et de développement, orientée vers les résultats, le développement du secteur privé, l'accroissement des richesses et la réduction de la pauvreté.

##### **c) Code des investissements**

La promotion de l'investissement privé est régie par la loi N° 14/98 du 18/12/1998, qui accorde les avantages suivants pour les sociétés qui investissent plus de 50.000\$ (investisseur étranger).

Le guichet unique pour les formalités administratives concerne :

- La taxation forfaitaire ou au taux zéro sur les équipements importés ;
- La taxation des matières premières à 5% ;
- La facilitation d'attribution de permis de travail aux trois travailleurs étrangers;
- Les avantages supplémentaires pour les investisseurs en zone franche.

Ces incitations pour le développement d'activités privées constituent une bonne base pour la création d'emplois. En plus des investissements privés, le Gouvernement s'est engagé dans une démarche visant à promouvoir le développement et la croissance économique du pays et s'est résolu à passer par l'amélioration des conditions de vie, la modernisation des activités et l'accroissement des revenus des différentes couches de la population.

#### **d) La sécurité sociale**

Le développement de la sécurité sociale d'un pays exerce une influence sur le marché du travail. Au Rwanda, la sécurité sociale existe depuis l'époque coloniale, mais elle a été formellement institutionnalisée en 1962 avec la création de la Caisse Sociale du Rwanda et l'adoption de la loi sur la sécurité sociale au Rwanda.

L'état actuel de la sécurité sociale au Rwanda appelle les trois principaux commentaires suivants :

1. La sécurité sociale est élitiste : elle est, en effet, obligatoire pour les seuls travailleurs salariés qui représente moins de 10% de la main-d'œuvre totale. L'assurance volontaire introduite ces dernières années n'enregistre que quelques 300 travailleurs indépendants affiliés. Ainsi, la sécurité sociale au Rwanda ne concerne qu'une infime partie de la main-d'œuvre occupée.

2. La sécurité sociale ne couvre que deux branches : l'assurance vieillesse (pension) et les risques professionnels. Cela veut dire que, même pour les travailleurs salariés, tous les risques fondamentaux ne sont pas encore couverts. Le manque d'assurance médicale est comme un rêve pour les employés et cela a une influence sur leur performance et leur revenu.

3. Les prestations sociales restent fort modestes, surtout au niveau des pensions. La pension vieillesse ne représente actuellement qu'environ un tiers du dernier salaire touché. La pension vieillesse, comme salaire, n'est pas non plus indexée au coût de la vie. Cette faiblesse du niveau de la pension vieillesse fait que le salarié, pendant toute sa vie active, reste convaincu que la pension ne lui permettra pas de finir convenablement ses jours. Il aura ainsi tendance, soit à thésauriser son épargne (pour plus de sécurité), soit à s'adonner à des activités spéculatives qui rapportent de l'argent rapidement mais sans créer aucun emploi, soit encore à investir dans l'immobilier ou tout autre secteur très peu risqué. Il ne pourra que rarement accepter de contribuer à investir dans des secteurs risqués mais productifs et créateur d'emplois.

Par ailleurs, la faiblesse de la pension vieillesse fait que les travailleurs continuent à chercher une occupation utile au-delà de l'âge de la retraite, en vue de trouver un revenu plus consistant et, de ce fait, contribuer à l'augmentation de l'offre d'emploi empêchant parfois les jeunes diplômés d'entrer sur le marché du travail.

Face à cette faiblesse, le gouvernement envisage :

- Le renforcement du système de sécurité sociale et de protection sociale en intégrant les spécificités de l'économie informelle ;
- L'adaptation de la loi sur la sécurité sociale aux exigences de la CIPRESS ;
- Le renforcement du système des mutuelles de santé en milieu rural.

#### **e) L'hygiène, la santé et la sécurité au travail**

Il est à noter également que l'hygiène et la sécurité au travail pourraient contribuer à une meilleure productivité du travail. Les dispositions prises en matière d'hygiène et de sécurité au travail constituent en réalité, une contribution efficace à la prévention des accidents de travail, des maladies professionnelles et des autres risques professionnels.

Le Gouvernement encouragera les entreprises dans le cadre du dialogue social, à entreprendre des programmes destinés à assurer l'hygiène et la sécurité du travail dans les entreprises modernes, mais également dans le secteur agricole et informel où les risques professionnels s'avèrent plus graves.

Il encouragera par ailleurs, la mise en place des comités de santé et sécurité au travail dans les établissements comme prévus par le code du travail. Ils devront être suffisamment équipés pour pouvoir mesurer tous les risques auxquels sont exposés les travailleurs.

#### **f) Promotion du tripartisme et du dialogue social**

Pour promouvoir et renforcer le dialogue social, le Gouvernement entend créer un cadre de concertation permanent avec les partenaires sociaux (organisations des employeurs et des travailleurs), et les organisations de la société civile (femmes, jeunes, handicapés). Des structures formelles du dialogue social déjà prévues par le code du travail tels le Conseil National du Travail, la commission paritaire des conventions collectives ou encore le conseil de conciliation seront mis en place et des mesures seront prises pour rendre effective leur opérationnalité.

Le Gouvernement encouragera par ailleurs, le principe du tripartisme dans toutes ces structures. Il s'agira d'amener tous les acteurs à intérioriser la nouvelle vision du développement économique que cherche à établir une dynamique de coopération entre tous, par la promotion du dialogue social et d'un climat de confiance.



## **5. CADRE INSTITUTIONNEL POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI**

### **5.1 : Rationalisation de l'action des structures de l'Etat**

a) Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente politique de l'emploi, le Ministère responsable de l'emploi devra se repositionner comme coordinateur au niveau national des acteurs de politiques et programmes en matière de promotion de l'emploi

#### **b) L'Agence Nationale pour l'emploi**

##### **Justification**

L'une des conséquences de la guerre et du génocide de 1994 qu'a connu le Rwanda a été la destruction du tissu économique et social, ce qui a eu pour conséquence, sur le plan de l'emploi, une dénaturation et une désorganisation du marché du travail.

Dans ces conditions et vue la situation de chômage et de sous-emploi qui prévaut dans le pays, il devient extrêmement important pour le Pays de mettre en place des services Publics en charge de l'emploi ayant pour rôle essentiel, de réaliser, en coopération avec d'autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi, dont la connaissance et la maîtrise constituent une condition incontournable pour la réussite de différentes mesures et stratégies de promotion de l'emploi.

En effet, depuis sa création en 1919, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a recommandé aux Etats-membres à travers la convention n° 2 sur le chômage, d'instituer des services publics de l'emploi placés sous le contrôle d'une autorité centrale. Pendant plusieurs années qui ont suivi, l'OIT a élaboré d'autres conventions visant à soutenir les monopoles des services publics d'emploi face à la concurrence des services privés d'emploi (conventions n° 34, 1933 et n° 96, 1949 sur les bureaux de placement payants).

Plus tard avec le courant du libéralisme économique, l'OIT a abandonné la notion de monopole des services publics de l'emploi et a reconnu la nécessité de la coexistence des services publics et privés de placement, les premiers assurant un contrôle et une coordination des seconds.

Ainsi, la convention n° 88, 1948 et la recommandation n° 83 de la même année demandent-elles explicitement à chaque pays membre d'entretenir ou veiller à ce que soit entretenu un service public et gratuit de l'emploi, placé sous le contrôle d'une autorité centrale (généralement le Ministère ayant l'emploi dans ses attributions) et constitué des bureaux locaux et régionaux. Un tel service n'existe pas encore au Rwanda et devrait être créé directement au sein du Ministère ayant le travail dans ses attributions ou à travers un service autonome supervisé par le Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Cette Agence devra remplir les missions suivantes :

- Accroître les possibilités d'emploi en assurant l'intermédiation entre les demandeurs et les offreurs d'emploi
- Favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion des sans-emplois
- Appuyer la création de micro-entreprises

- Concevoir et suivre les programmes de formations formelles, l'auto emploi, et éventuellement tout autre programme en fonction des exigences du marché de l'emploi.
- Appuyer l'entrepreneuriat et l'auto-emploi
- Mettre en place un système d'information sur l'emploi et la formation professionnelle
- Constituer un réseau de partenariat entre les demandeurs et les offreurs d'information
- Développer et mettre en œuvre un dispositif de communication et de diffusion des informations collectées et traitées ;
- Créer des structures d'encadrement et d'appuis aux entrepreneurs (Incubateurs)
- La recherche des financements pour les programmes et les plans d'actions issus de la politique nationale de l'emploi

Aussi, il sera créé un fond de garantie et de crédit dans le but de faciliter les chercheurs d'emploi sans garantie d'accéder facilement à des crédits pour la création d'emploi.

## **5.2 Structure tripartite de promotion du travail décent**

Un Conseil National du Travail est instituée auprès du Ministère chargé du travail. Elle aura pour mission :

- Donner des avis sur les avant projets de textes de lois et de règlements en matière du travail et de la sécurité sociale ;
- Aider à l'application correcte des textes législatifs et réglementaires ;
- Relever toutes les insuffisances en matière de travail et de l'emploi et proposer des mesures appropriées ;
- Etudier tous les problèmes concernant le travail, l'emploi, la formation professionnelle, la sécurité sociale, la santé et sécurité au travail et les conditions de travail et de vie des travailleurs ;
- Etudier les éléments pouvant servir à la détermination du minimum vital ;

Présidée par le Ministre chargé du travail ou son représentant, le Conseil National est composée de techniciens et de spécialistes ayant une compétence certaine en matière de l'emploi, de l'administration du travail et de la santé. Figurent en nombre égal des représentants des employeurs et des représentants de travailleurs.

## **6. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, DE SUIVI ET D’EVALUATION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L’EMPLOI**

Le processus de mise en œuvre de la politique de l’emploi implique l’intervention des différents acteurs concernés par le problème de l’emploi, notamment les ministères, les ONG, les associations et partenaires sociaux.

Parmi tous ces acteurs, un rôle-clé est joué par le Ministère ayant l’Emploi dans ses attributions. Lequel a en charge le suivi de la mise en œuvre de la politique .

A ce titre, c’est sous la coordination dudit ministère que les différents acteurs élaboreront un programme d’actions et d’investissements en matière d’emploi, en vue de traduire la Politique Nationale de l’Emploi en projets et activités.

Le Ministère des Finances et de la Planification Economique assurera l’intégration de l’emploi dans les politiques macro économiques nationales et le renforcement des stratégies de mobilisation des ressources pour la promotion de l’emploi.

Pour mettre en oeuvre la politique de l’emploi, outre l’effort national, le Gouvernement sollicitera le soutien de ses partenaires au développement.

La mise en œuvre de la Politique de l’Emploi fera l’objet d’un examen de la part du Gouvernement, des bénéficiaires et de l’ensemble des partenaires.

Pour permettre d’opérer à temps les ajustements nécessaires, l’examen tripartite se fera tous les six (6) mois.

Les différentes structures d’exécution seront invitées à mettre en place des mécanismes de suivi et d’évaluation.

Le rapport d’évaluation des résultats enregistrés à soumettre à l’examen tripartite sera préparé par le Ministère en charge de l’emploi.

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **DOCUMENTS SUR LES GRANDES ORIENTATIONS**

1. Vision 2020
2. Document sur les stratégies de réduction de la pauvreté (Ministère des Finances et Planification Economiques « Juin - 2002 »).

### **DOCUMENTS DE POLITIQUES SECTORIELLES**

1. Politique sectorielle de l’éducation (MINEDUC —2004)

2. Stratégie Nationale d'investissements (MINECOFIN —2002)
3. Politique Agricole Nationale (MINAGRI-2002)
4. Politique sectorielle de la Jeunesse (MIJESPOC —2003)
5. Politique Nationale de Industrielle (MINICOM —2002)
6. Politique d'emploi et développement des Ressources Humaines pour les femmes (MIFOTRAIBIT 2004)
7. Emploi et développement des Ressources Humaines dans le secteur informel au Rwanda (MIFOTRAIBIT 2004)
8. Emplois des jeunes et développement de Ressources Humaines au Rwanda (MIFOTRA/BIT —2004)
9. Emploi et développement des Ressources Humaines dans le Fonction Publique (MIFOTRAJBIT 2004)
10. Stratégie d'Economie Rurale (MINECOFIN —2002)
11. Stratégie sectorielle de Energie (MININFRA —2003)
12. Description of the Umbrella PRO-FEMMES TWESE HAMWE 1992—2002.
13. Guide pour investir au Rwanda ORPI —2002.
14. Politique Nationale de la population pour le développement durable au Rwanda (MINISANTE/ONAPO —2001).

#### **ETUDES ET CONFERENCES**

1. Etude sur l'intégration régionale « Evaluation et perspective de l'économie Rwandaise dans le COMESA/MINICOM/ONUDI —2002 ».
2. Conférence Internationale des Jeunes à Kigali sur le renforcement des pouvoirs des Jeunes pour la promotion de la paix et du Développement (Ministère de la Jeunesse des Sports et de la Culture en collaboration avec le Conseil National de la Jeunesse Kigali —1999).
3. Etude sur l'insertion des Jeunes et les politiques d'emploi formation (Jacques Gaude /BIT -1997)
4. Politiques et Stratégie d'industrialisation en Afrique « Effets sur l'emploi et la distribution des revenus BIT — 1983)
5. Promotion de l'emploi rural (BIT — 1988)
6. Pour une Promotion de l'emploi non agricole des Jeunes en Zone rurale au Rwanda « OIT—Addis—Abeba— 1988)
7. Deuxième Session Ordinaire de la Commission du Travail et des affaires sociales de l'Union Africaine (Cotonou — Bénin —2004)
8. Séminaire Atelier sur l'emploi et Développement des Ressources Humaines en Milieu Rural.
9. Séminaire Atelier sur l'emploi et Développement des Ressources Humaines en Milieu Rural
10. Etude sur l'impact des coûts des facteurs de production sur la compétitivité des entreprises Rwandaises (Rapport provisoire), Janvier 2005 – BIT/FRSP, Dr RUSUHUZWA K. Thomas et NKULIKIYINKA Théogène.

#### **CONVENTIONS**

- - Convention n° 122 sur la politique de l'emploi (Juillet 1968)
- - Recommandation 169 sur la politique de l'emploi 1984
- - Convention 192 sur la mise en valeur des Ressources Humaines—1975
- - Recommandation 189 sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises 1998

- - Coopération Technique Rwando - Allemande «Aide mémoire pour la promotion de l'économie et de l'emploi — Février 2004»
- - Conférence Internationale du Travail «compte rendu provisoire sur la recommandation concernant la mise en valeur des Ressources Humaines: éducation et formation tout au long de la vie présenté par le comité de rédaction ».

### **RAPPORTS STATISTIQUES**

1. Note de conjoncture 2003—2004 (MIN)
2. Indicateur de développement du Rwanda —2003
3. Enquête sur les indicateurs de base du bien être « QUIBB — mars 2004)

4. Annuaires statistiques de la sécurité sociale CSR —2000 —2001 —2002.
5. Etudes sur les opportunités d'emplois au Rwanda RDRP — 2002.
6. Statistiques économiques et financières BNR — 2002.
7. Rapport sur l'évolution économique et financière du Rwanda 2001 BNR —  
Juillet  
2002.

## **LIVRES**

1. Le défi de l'emploi pour le Rwanda (<OIT — 1984>
2. Population, main d'oeuvre et emploi « concepts, tendances et politiques »  
Chazi M. Ferooq et Yaw Ofosu. « Genève — 1992 ».
3. S'affranchir de la pauvreté par le travail Points de vue de l'Afrique «Dixième  
Réunion régionale africaine « Addis-Abeba, décembre —2003 ».
4. Les Economies de l'Afrique Centrale CEA, 2005, (Rapport provisoire)  
Thème : Emploi et lutte contre la pauvreté, Décembre 2004.