CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ACTES DE LA IVème RENCONTRE INTERNATIONAL DES CONSEILS ECONOMIQUES ET SOCIAUX ET INSTITUTIONS SIMILAIRES

Serie "Documents et Etudes Internes"

Lisbonne, les 26 et 27 mai 1995

Edition: Conseil Economique et Social
Traduction du Comité Economique et Social des Communautés Européennes
Exécution graphique: Conseil Economique et Social
Tirage: 100 exemplaires
Imprimé en janvier 1997

Índex

Note de présentation 8
Henrique Nascimento Rodrigues

I SÉANCE D'OUVERTURE 11

- **Henrique Nascimento Rodrigues** 12
  Président du Conseil Economique et Social du Portugal
- **António Barbosa de Melo** 18
  Président de l'Assemblée de la République

II TABLEAU SUR L'EXPÉRIENCE PORTUGAISE DE CONCERTATION SOCIALE 19

Interventions 20

- **Miguel Cadilhe** 21
  Modérateur, ex-Ministre des Finances, ex-Président en exercice du Conseil Permanent de Concertation Sociale du Portugal
- **José Ernesto Cartaxo** 24
  Conseiller du Conseil Economique et Social du Portugal et membre de la Commission Executive de la ConfédÉration Générale des Travailleurs Portugais – Intersyndical National (CGTP-IN)
- **João Proença** 27
  Vice-Président du Conseil Economique et Social du Portugal et Secrétaire-Général de l'Union Générale des Travailleurs Portugais (UGT)
- **Raúl Rosado Fernandes** 31
  Vice-Président de la Commission Permanente de Concertation Sociale du Portugal et Président de la Confédération des Agriculteurs du Portugal (CAP)
- **Rui Nogueira Simões** 33
  Vice-Président du Conseil Economique et Social du Portugal et Vice-Présidentde la Confédération de l'Industrie Portugaise (CIP)
- **Vasco da Gama** 39
  Vice-Président de la Commission de la Politique Economique et Sociale du ConseilEconomique et Social du Portugal et Président de la Confédération du Commerce et Services du Portugal

III TABLE RONDE SUR LE STATUT DES CONSEILLERS 42

- Synthése des réponses au questionnaire sur les Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires 43
  - Bertrand Duruflé, Secrétaire Permanent du Comité du Suivi

A) Communications 46

- **Júlio Castro Caldas** 47
  Modérateur, Conseiller du Conseil Economique et Social du Portugal et Bâtonnierde l'Ordre des Avocats
- **René Ferrero** 52
  Conseiller du Conseil Economique et Social de la Province de Córdoba, Argentine
- **Jo Walgrave** 55
  Présidente do Conseil National du Travail de Belgique
- **Rafael Frutos** 58
  Directeur du Bureau des Etudes du Conseil Economique et Social de l'Espagne
- **Ionnis Koukiadis** 66
  Président du Comité Economique et Social de Grèce
- **Guilherme Luís Mavila** 69
  Président de la Commission Consultative du Travail et Ministre du Travail de Mozambique
- **Abderrazak Kéfi** 73
  Président du Conseil Economique et Social de Tunisie

B) Interventions dans le débat 79

- **Zhu Xun** 80
  Secrétaire-Général du Comité National de la Conférence Consultative Politique du Peuple Chinois - République Populaire de la Chine
- **Abdeslam Bouchouareb** 82
  Président du Conseil National Economique et Social d'Algérie
- **Habib El Malki** 89
  Secrétaire-Général du Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir du Maroc
- **Rina Klinar** 91
  Présidente du Conseil Economique et Social et Ministre du Travail, de la Famille et des Affaires Sociales de Slovénie
- **Josef Kalman** 93
  Président du Conseil de la Convention Economique et Sociale et Vice-Premier Ministre de Slovaquie
- **Edmond Okemvele N'Kogho** 95
  Président du Conseil Economique et Social du Gabon

IV TABLE ROND SUR LE CHÔMAGE DES JEUNES 97

A) Communications 98

- **Maria João Rodrigues** 99
  Modérateur, Conseiller du Conseil Economique et Social du Portugal et Professeur Universitaire
- **Philippe Yacé** 103

Président de l'Union des Conseils Economiques et Sociaux Africains (UCESA) et Président du Conseil Economique et Social de Côte d' Ivoire
- **Philippe Ouedraogo** 104
  Rapporteur du document de l'Union des Conseils Economiques et Sociaux Africains (UCESA) et Président du Conseil Economique et Social du Burkina Faso
- **Carlos Ferrer Salat** 116
  Président du Comité Economique et Social des Communautées Européennes
- **Philippe Garnier** 125
  Directeur du Departement de l'Emploi du Bureau International du Travail et répresentant du Directeur-Général du BIT
- **Habib El Malki** 138
  Secrétaire-Général du Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir du Maroc
- **Diego Luis Castellanos** 158
  Secrétaire du Conseil de l'Economie National du Venezuela, Embassadeur

B) Interventions dans le débat 187

- **Ekkehard Schumann** 188
  Vice-Président du Sénat de Bavière, Allemagne
- **Mustapha Mekideche** 191
  Vice-Président du Conseil National Economique et Social d'Algérie
- **Jean Mattéoli** 203
  Président du Conseil Economique et Social de France
- **Rafael Frutos** 205
  Directeur du Bureau des Études du Conseil Economique et Social de l'Espagne
- **Roberto Suarez Garcia** 206
  Conseiller du Conseil Economique et Social de Espagne
- **Rina Klinar** 207
  Présidente du Conseil Economique et Social et Ministre du Travail, de la Famille et des Affaires Sociales de Slovénie
- **Raffaele Vanni** 209
  Prèsident de la Commission des Relations Internationales du Conseil National de l'Economie et du Travail de l'Italie
- **João Moura** 211
  Conseiller du Conseil Economique et Social du Portugal et Président de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

V SÉANCE DE CLÔTURE 212

- **Jean Mattéoli** 213
  Président du Conseil Economique et Social de France

- **Henrique Nascimento Rodrigues** 214
  Président du Conseil Economique et Social du Portugal
- **Eduardo Catroga** 217
  Ministre des Finances et Président en exercice de la Commission Permanente de Concertation Sociale du Conseil Economique et Social du Portugal
- **Recommandations de la IVème Rencontre** 225

Annexes 230

Lettre de bienvenue aux participants 231

Proposition de l'Union des Conseils Economiques et Sociaux Africaines (UCESA) 233

Programme du IV Rencontre Internationale 235

Liste des Participants 238

NOTE DE PRESENTATION

NOTE DE PRESENTATION

1. L'idée de réaliser des Rencontres Internationales des Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires se doit à un noyau restreint de précurseurs qui, avec beaucoup de mérite, persistèrent à poursuivre et assumer une continuité au-delà de ce que nous pourrions appeler le «cycle des pionniers».

La première idée concrétisée eut lieu à Paris, en 1989; la seconde au Québec (Canada), en 1991 et la troisième au Burkina Faso (Ouagadougou), en 1993.

2. Ces trois réalisations obéirent au principe, en lui-même salutaire, de promouvoir la localisation de chaque Rencontre Internationale dans un pays appartenant à une région ou sous-région différente, justement pour ainsi mieux symboliser la nature internationale de ces Rencontres. En chacune d'elles, toutefois, le nombre de Conseils ou organismes similaires participants n'aura pas dépassé la quinzaine.

Il devient nécessaire d'entreprendre au préalable un travail innovateur pour déceler l'existence de nouveaux Conseils, d'établir avec eux les contacts nécessaires et de procéder à l'examen du statut légal des différents Conseils, de façon à parfaire le modèle d'organisation des Rencontres Internationales et d'éveiller l'intérêt pour une plus ample participation de délégations, d'invités et d'observateurs lors de la Rencontre de Lisbonne.

3. Dans cette ligne de préoccupations du *«Comité du Suivi»* – la Commission composée par les présidents des CES organisateurs des Rencontres Internationales précédentes et moi-même – fut conçu un questionnaire qui visait à obtenir comme une «photographie» révélatrice du statut et fonctionnement pratique des CES. Les réponses au questionnaire et une synthèse d'éléments comparatifs furent l'objet d'une publication éditée, en portugais et dans les langues d'origine, par le CES du Portugal et distribuée à toutes les délégations participantes, avant la Rencontre de Lisbonne.

Par ailleurs, les membres du *«Comité du Suivi»* firent de grands efforts dans le sens de diffuser l'idée du besoin de créer des Conseils Economiques et Sociaux dans des pays où celle-ci commençait à peine à poindre, ou renforcer des liens entre les Conseils qui existaient déjà.

Le président du CES français, Jean Mattéoli, et le président du CES du Burkina Faso, Philippe Ouedraogo, furent les infatigables artisans dans la poursuite de cet objectif. Pour ma part, j'ai cherché à collaborer avec eux, stimulant la participation à la Rencontre de Lisbonne des Conseils africains des pays de langue portugaise, de Macao et du Brésil. J'eus l'honneur d'être invité par le président Philippe Yacé à assister à la cérémonie de la création de *l'Union des Conseils Economiques et Sociaux Africains*, à Abidjan, et j'ai adressé un appel à tous les Conseils connus pour se déplacer à Lisbonne, de façon a ce que la IVème Rencontre Internationale soit le tournant et le bond qualitatif que les «pionniers» de ces Rencontres Internationales souhaitaient.

4. Le CES/Portugal répondit-il au souhait des «pionniers»? Parvint-il à correspondre aux spectatives de si nombreux nouveaux Conseils qui répondirent à l'appel et se firent représenter dans cette Rencontre de Lisbonne? Ceci était mon désir.

5. Pour nous, CES/Portugal, il est important qu'il y ait un registre documental d'une manifestation qui nous a beaucoup marqués. En effet, dans l'Union Européenne, nous sommes l'un des CES les plus «jeunes». Nous avons organisé cette Rencontre de Lisbonne conscients de ce que les moyens opératifs et budgétaires mis à notre disposition seraient très limités. Toutefois, nous avons eu la perception que nous pourrions compter sur l'immense bonne volonté des CES participants des précédentes Rencontres Internationales et avec l'aimable spectative des Conseils et Institutions Similaires qui, pour la première fois, confirmaient leur présence effective à cette Rencontre.

Peut-être pour cela, la IVème Rencontre Internationale eut près de quarante délégations de pays d'Asie, d'Afrique, d'Amérique Latine et d'Europe et aussi de sous-régions respectives. Elle fut marquée par un climat ouvert et amical de compréhension pour l'avenir, c'est-à-dire, que cela vaut la peine de mieux définir les contours et tracer plus à fond le rôle qui lui reviendrait, dans l'aire internationale, comme assemblée socio-professionnelle représentative, efficace, porte-voix crédible des différents secteurs d'intérêts collectifs y siègeant, dans n'importe quel modèle national (mais démocratique) adopté pour l'«architecture» légale de chaque Conseil.

6. La «praxis» de chacune des trois précédentes Rencontres Internationales établit l'orientation de toujours élaborer les «Actes», de les publier et les diffuser. Le CES/Portugal souhaite respecter cette «praxis», dont voici la publication.

Ces «Actes» sont, ainsi, la reproduction de tous les documents et interventions de fond, produits lors de la IVème Rencontre Internationale (préparés par écrit avant les débats ou formulés oralement au cours des séances de travail). Dans cette édition, les documents sont publiés dans la langue où ils furent écrits* .

Toutefois, ces «Actes» ne sont point une simple reproduction mécanique de la IVème Rencontre Internationale, il me parut inutile d'y procéder; elles sont, au contraire, le fidéle recueil de réflexions que des dizaines d'intervenants voulurent apporter à la Rencontre de Lisbonne.

7. Comme président du Conseil Economique et Social organisateur de cette Rencontre Internationale, je me dois d'exprimer, dans cette introduction, ma profonde gratitude aux présidents des CES organisateurs des Rencontres Internationales précédentes; aux présidents, aux chefs de délégations, membres participants, observateurs et invités — parce que, sans eux, sans leur appui, leur participation active, sans l'«esprit de Lisbonne» qu'ils créerent entre eux, il aurait été difficilement possible d'avancer, dans le sens tracé, dans les

---

* Avec l'appui du Comité Economique et Social des Communnautés Européennes, le CES/Portugal envisage les éditer en français et en anglais.

«Recommandations» finales approuvées.

Ces «Recommandations» introduisirent quelques changements de fond dans le modèle d'organisation des futures Rencontres Internationales. Ces changements envisagent, avec prudence et toujours en accord avec les processus democratiques, de donner la possibilité aux Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires d'assumer, sur le plan international, une expressivité correspondant à celle que, sur chaque plan interne, nous souhaitons pour nos Conseils eux-mêmes.

8. Serons-nous capables de mener à bon port le mandat reçu lors de la IVème Rencontre?

Ce mandat n'est nullement personnel: il est, oui, un mandat institutionnel. Les personalités qui intègrent le «Comité du Suivi» et le «Conseil Supérieur des Rencontres Internationales» – dont la présidence me fut attribuée, en ma qualité de président du CES/Portugal – savent que cette désignation correspondait à des critères objectifs. Les délégations qui les mandatèrent souhaitent de ce travail de préparation de la Vème Rencontre Internationale, qui se réalisera au Vénézuela, en 1997, un résultat utile et satisfaisant pour tous.

J'émets des voeux trés sincères pour que la Vème Rencontre Internationale des CES et Institutions Similaires corresponde au succès que nous en attendons et nous ferons tout pour que cela en soit ainsi, dans l'esprit de la Rencontre de Lisbonne.

Lisbonne, décembre 1995

H. Nascimento Rodrigues

Président du Conseil Economique et Social du Portugal

I

SÉANCE D'OUVERTURE

(Assemblée de la République, Salle du Senat, le 26 mai 1995)

HENRIQUE NASCIMENTO RODRIGUES

Président du Conseil Economique et Social du Portugal

Monsieur le Président de l'Assemblée de la République a déclaré ouverte cette séance solennelle et m'a cédé la parole. Considérant, ainsi, entamés les travaux de cette IVe Rencontre Internationale des CES et Institutions similaires, je prends de fait la parole avec la plus vive satisfaction, justifiée par la présence significative d'un nombre inhabituel de délégations de pays du monde entier. Je le fais, également, avec un sentiment de grande reconnaissance envers la participation qui nous honore de tant d'éminentes personnalités.

Bienvenue à tous au Portugal, bienvenue à Lisbonne!

En tant que président de cette rencontre, il me semble juste d'évoquer, en cet instant, les précurseurs, ceux qui ont forgé l'idée avec enthousiasme et qui se sont employés de façon admirable et persistante à la réalisation périodique de ces réunions internationales.

Aux présidents et aux conseils organisateurs, ainsi qu'aux délégations qui ont participé aux trois rencontres internationales précédentes, j'adresse, donc, l'hommage d'un conseil, commme l'est celui du Portugal, pour le mérite qu'ils ont conquis d'avoir été les «pionniers» sur ce chemin qui, aujourd'hui, débouche sur Lisbonne.

Cette assemblée illustre bien la représentation intercontinentale et interrégionale que nos institutions sont en train d'acquérir actuellement, de façon croissante, un peu partout. Et cette constatation, je m'en réjouis, je vous l'affirme!

Elle est significative et très marquante, la présence de si nombreux conseils et institutions similaires, tant de l'Europe occidentale que de l'Europe centrale et de l'Est, du Maghreb ou des pays africains du Sud du Sahara, de l'Amérique latine, ou de l'Asie. Nombreux sont ceux qui participent, pour la première fois, à nos réunions internationales.

De la Slovénie au Brésil, de la République populaire de Chine à la Grèce, de l'Algérie à la Hongrie, de l'Autriche à l'Angola, ou de la Slovaquie au Mozambique, quel «caléidoscope» si riche de présences nouvelles notre rencontre ne constitue-t-elle pas!

Il ne m'est pas possible, malheureusement, de mentionner chacun d'eux, tant ils sont nombreux. Mais que pourrions-nous désirer de mieux sinon, précisément, qu'ils soient nombreux aujourd'hui et encore plus à notre prochaine rencontre internationale?

Bienvenue à tous, une fois de plus! Et, qu'avec votre bien-veillante compréhension, il me soit permis d'adresser une salutation fraternelle particulière aux délégations de langue portugaise, langue à laquelle elles appartiennent toutes et dans laquelle prend racine cette sorte de «complicité humaine» dont jaillit le sentiment très fondé que la «demeure» du pays frère est aussi notre «demeure». Cette salutation particulière s'explique non seulement parce que cette rencontre a lieu au Portugal mais, surtout, parce que c'est la première rencontre internationale des CES à laquelle les sept pays de langue portugaise, et aussi Macao, se font représenter.

Nous voilà, donc, ici, venus du monde entier, réunis en cette salle si marquée par les traditions de l'histoire portugaise et dans cet édifice qui abrite l'expression la plus authentique de notre démocratie – l'Assemblée de la République du Portugal.

Il fut intentionnel ce choix, auquel le Président du Parlement a voulu prêter un sens particulier, si bien illustré par l'honneur qu'il a voulu nous faire d'assumer la présidence de cette séance d'ouverture.

J'ai dit que ce choix fut intentionnel car, en fin de compte, notre rencontre de Lisbonne a quelque chose en commun, et pas peu, avec un débat sur des thèmes qui ne peuvent pas être sortis du cadre plus vaste du fonctionnement actuel des régimes et des sociétés démocratiques.

La démocratie commence par être, intrinsèquement, représentative. Mais elle ne s'épuise pas dans les partis politiques, elle ne s'enferme pas dans les parlements ni ne se réduit à des élections libres et périodiques.

L'effondrement des régimes totalitaires, dans lequel bon nombre ont voulu voir, de façon utopique, l'aube d'un monde nouveau, a amené les démocraties représentatives à se regarder dans leur propre miroir. Et le visage que renvoie ce miroir, révèle des ombres qui nous causent du souci. N'ayons pas peur de l'affirmer. C'est à nous, bien au contraire, qu'il appartient de le faire, précisément parce que nous défendons notre légitimité d'exister et d'agir dans un cadre démocratique.

Les thèmes des deux tables rondes de cette rencontre ne peuvent être isolés, qu'en apparence, d'une réalité plus globale, profonde et complexe, à la lumière de laquelle, en fin de compte, les individus sentent, agissent et vivent, de nos jours, la démocratie. Une démocratie envisagée sous ses angles politique, économique, social, culturel et ambiantal – chacun d'eux nécessairement en connexion avec les autres.

De fait, le thème du «Statut des Conseillers» va nous amener à réintroduire et à renouveler le débat, entammé lors de rencontres précédentes, sur la représentativité effective et sur la capacité concrète de nos institutions de se faire entendre du pouvoir législatif ou du pouvoir exécutif.

Nos conseils et similaires abritent-ils, en leur sein, absolument toutes les organisations socioéconomiques les plus influentes de leur pays respectif, ou le processus de désignation admet-il d'introduire des décisions en fonction de critères moins clairs? Les conseillers choisis par les diverses organisations sont-ils leurs dirigeants au plus haut niveau ou, au contraire, détiennent-ils un pouvoir dilué? Doivent-ils toujours se régir sur des critères de défense légitime des intérêts de leurs organisations, sans préjudice des convergences ou des consensus qu'ils cherchent à atteindre par le dialogue avec les autres, ou, au contraire, est-il naturel et légitime qu'ils transposent, au sein des conseils, les perspectives et les positions à caractère éminemment partisan?

Je pourrais multiplier ces interrogations, auxquelles il vous appartient de donner des

réponses au cours des débats. Si je fais allusion, maintenant, à de telles problématiques, ce n'est que pour souligner qu'à mon sens, la démocratie représentative ne peut dispenser la participation engagée du citoyen. La participation démocratique se renforce aussi grâce à l'existence d'assemblées socio-professionnelles, comme nos conseils. Ils doivent jouer, dans le champ spécifique de leurs compétences, un rôle décisif dans l'enrichissement des systèmes démocratiques. Si nous nous regardons dans notre propre miroir, quel image y verrons-nous, donc, renvoyée?

Il est vrai, par ailleurs, que si les systèmes de représentation partisane ouvrent des brèches, que si la confiance des citoyens dans les dirigeants politiques qu'ils ont choisis est ébranlée, que si des fissures préoccupantes se font jour dans le tissu social, cela finira par se répercuter sur l'action de nos conseils et sur les résultats de leur activité. C'est pourquoi, j'ai dit, il y a peu, que le thème de la première table ronde est pris en engrenage avec des aspects fondamentaux du fonctionnement des démocraties.

Le thème du «Chômage des Jeunes» illustre lui aussi, dans le fond, ce questionnement, **non pas des valeurs fondamentales de la démocratie – car elles sont pérennes** –, mais bien des facteurs conditionnants, des comportements, des visions et des réponses que nos sociétés sont en train de laisser se propager, je dirais, le plus souvent, sans signe de succès durable.

Le chômage des jeunes n'est rien d'autre qu'un aspect du problème plus global du chômage. Il faut lui accorder une très grande attention, mais il me semblerait juste aussi, de mettre en rapport les conséquences, pour les jeunes, du chômage de longue durée de leurs parents, eux-mêmes affectés, surtout dans les sociétés post-industrielles, par des vagues de chômage, dûs à la révolution technologique, à l'internationalisation de la concurrence, à la globalisation des économies, à la désynchronisation opérationnelle et temporelle des politiques gouvernementales, au plan national ou l'échelle supranationale.

Quoi qu'il en soit, avec des causes pas toujours identiques, avec des profil structurels parfois différents, avec des perspectives d'évolution non coincidentes, la vérité c'est que nos sociétés, qu'elles soient plus ou moins économiquement avancées, se heurtent presque toutes à la persistance, sinon à l'aggravation, des taux élevés de chômage.

Le Secrétaire-Général du BIT, à travers son représentant, nous présente, sur ce thème, un rapport à ce point élucidatif qu'il devient superflu de prétendre, ici, y ajouter quoi que ce soit.

C'est la première fois que le BIT est présent à nos rencontres. Voilà un signe sans équivoque que, tous, nous comprenons que l'ampleur du problème du chômage au plan mondial, continental, supra-régional, national ou local, exige une meilleure articulation des interventions et un partenariat élargi et opérationnel, car nous ne sommes pas confrontés à un fléau qu'il est possible de dominer isolément.

Je ne vais pas me prononcer, ici, sur les mesures et les programmes variés qui ont été lancés, un peu partout, pour combattre le chômage. Ils vous sont tous connus. Je me bornerai

à une réflexion synthétique qui cherche à pressentir les tensions de fond sous-jacentes à l'environnement dans lequel plonge la problématique du chômage.

Nombreux sont ceux qui ont mentionné, à propos des échecs dans le combat contre le chômage, que le paradoxe est celui de la croissance économique sans augmentation corrélative du taux d'employabilité. Mais est-ce bien là le seul paradoxe? Peut-être, en existe-t-il d'autres.

Les conséquences humaines du chômage sont évidentes. Les sequelles sociales, dérivant de la perte progressive de l'identité personnelle et des liens communautaires, sont diagnostiquées: désagrégation de la structure familiale, augmentation de la criminalité, de la prostitution, entrée dans le monde de la drogue, abandon ou échec scolaire, montée des indices de maladies d'ordre psychiatrique ou physique – pour ne mentionner que quelques évidences. Et celles-ci impliquent ou sont impliquées, dans d'autres conséquences non moins graves: la xénophobie et le racisme, les fondamentalismes de tout ordre, au fond, l'intolérance envers les «autres».

A l'arrière-plan, se profile le décor d'une **lutte entre les hommes**, que l'on a baptisée techniquement de «dualisation de la société».

C'est, d'une part, l'opposition entre les plus qualifiés et qui ont des emplois «en portefeuille» (une telle affirmation qui n'est toutefois pas généralisable) et les moins qualifiés, vulnérables au chômage, à l'emploi précaire ou destinés au marché des activités informelles ou à des tâches clandestines.

Même au sein de la tranche prévisible d'employabilité, se dessine déjà une autre fracture: entre une «élite» du savoir et une frange de simples exécutants, même s'ils sont formés.

C'est, d'autre part, l'opposition qui apparait entre ceux qui cotisent aux systèmes de protection sociale et ceux qui sont les bénéficiaires des prestations correspondantes, dont le nombre augmente en raison des tendances démographiques, des modifications dans les structures familiales, ou suite à la «cascade» d'exclusions induite par des changements structurels. C'est ici que se pose la question des coûts accrus de financement de ces dépenses, qui ne représente pas seulement un problème technique, (toutefois difficile), mais un problème de société – et, par conséquent, un problème politique.

Dans les sociétés européennes occidentales, ce qui peut être désigné comme étant le «modèle social» commun est envisagé généralement comme une avancée historique. Nonobstant les corrections qu'il faudrait y introduire, selon les choix démocratiques, il est certain que les citoyens de ces pays se refuseraient d'abdiquer de l'essentiel de ce qui caractérise la protection sociale européenne. Et, dans d'autres pays, j'ai la conviction, également, que la richesse à créer ne peut s'obtenir au prix de l'oppression sociale. **Il n'existe pas de richesse dans une nation dont l'environnement social est dégradé!**

Comment, toutefois, résoudre le conflit d'objectifs, qui se traduit dans la crise des déficits publics, dans le besoin des entreprises d'être compétitives sans se transformer en «tornades de

licenciements», dans l'obligation pour l'Etat de garantir la sécurité et la justice sans devenir omniprésent, bureaucratique et castrateur des individus et de la société civile elle-même?

Comment laisser se développer la liberté de réalisation de chacun, alors, qu'en fin de compte, l'individualisme croissant des citoyens, dérivant de la perte des valeurs de l'authentique solidarité sociale, exige «toujours davantage» de l'Etat, dont, par ailleurs, il se méfie immédiatement, qu'il critique et fuit – pour, ensuite, en exiger plus de prestations?!

Comment affirmer l'autonomie vivifiante des institutions, des organisations et des associations privées de représentation d'intérêts, qui sont le visage du corps social alors que, bien souvent, ces dernières dépendent aussi de subsides et d'appuis de l'Etat et, si souvent, réclament ces interventions en faveur des secteurs et des groupes qu'elles représentent, mais dont les coûts hypothèquent inévitablement les budgets publics?

Je veux pas signifier, par là, qu'il en est toujours ainsi dans les sociétés post-industrielles, car la culture de leurs peuples respectifs n'est pas la même. Il existe des traditions plus civilisées dans certains cas, des habitudes de société plus dépendantes de l'Etat, dans d'autres cas. Et donc, ici et là, la société civile s'affirme face aux pouvoirs publics avec plus de vitalité et d'indépendance; là-bas, cette même société manque d'appuis de la part de l'Etat, quand elle ne va pas jusqu'à leur être subordonnée. Les valeurs et les comportements, tant des citoyens que de leurs organisations représentatives, diffèrent beaucoup, suivant ces contextes.

Dans les sociétés encore non industrialisées, d'autre part, le problème se pose également, éventuellement marqué d'autres motifs, comme par exemple, la dette externe, la pauvreté endémique, dans certains cas le besoin d'édifier des Etats, qui étaient, autrefois, des espaces grégaires mais qui ont été découpés, ou qui subissent l'intromission d'intérêts et de modes qui conduisent à affaiblir les valeurs culturelles qui faisaient leur identité: en un mot, l'insécurité de celui qui commence à perdre la mémoire de ses racines et qui, sans la source qu'elles représentent, se sent perdu.

Il m'apparait, de ce fait, que le problème du chômage, y compris celui des jeunes, exige **un changement individuel et social. Et ce dernier implique le défi de réconcilier l'Etat et le citoyen, l'économique et le social, le marché et le travail, l'environnement et la terre, les valeurs d'identité historique et la découverte de nouveaux droits et devoirs qui rétablissent l'homme comme pôle de liberté et de réalisation de soi et des autres.**

En résumé : **il faut une harmonie différente et opérationnelle entre le politique, l'économique, le social, le culturel et l'écologique, source de valeurs de civilisation durables et non, à peine, de modes passagères.**

C'est là un problème politique central à l'heure actuelle. Il ne s'agit pas, seulement, d'un problème de politiques sectorielles et de leur naturel et nécessaire enchaînement.

S'il en est ainsi, comme je le crois, l'approche, la discussion et les solutions de ce problème passent nécessairement par la décision des hommes et des femmes, des jeunes et des personnes âgées, des chefs d'entreprises et des travailleurs, des professions libérales et des

cadres techniques – à savoir, par chacun de nous. **Je le répète et je le souligne : par chacun de nous.**

Comme des voix autorisées l'ont mis en évidence, nous voilà confrontés au noeud gordien de produire un **changement culturel.** Sans ce dernier, il n'y aura pas, dit-on, de solidarité sociale dans le respect de la liberté.

Je préfèrerais l'énoncer autrement : **la liberté signifie la solidarité sociale, la solidarité sociale signifie la liberté. Le changement culturel implique d'assumer consciemment et de pratiquer de façon responsable les valeurs implicites à cette vision.**

Nos institutions doivent s'assumer comme les «conseillers avisés» du pouvoir exécutif ou du législatif.

Nous ne réussirons pas à l'être, toutefois, si nous ne sommes pas lucides dans notre perception des causes de la crise sociale, sages dans notre réflexion et pondérés dans nos propositions, en un mot, des agents crédibles dans les processus de changement dont nous sommes tous co-responsables.

C'est dans cette co-responsabilité de tous que se situe la clef de la réussite de cet énorme défi. Car c'est elle, cette responsabilité individuelle et solidaire, **l'humus de la cohésion nationale**, sans laquelle il n'y aura pas de progrès économique, ni de justice sociale, ni de bien-être pour tous. Une cohésion nationale mais non pas nationaliste, ni protectionniste, ni xénophobe – bien au contraire, une cohésion nationale solidaire avec les autres, et, donc, exigeant une fraternité et un partage équilibré des bénéfices et des sacrifices qui s'imposent à tous les hommes de notre planète, à tous les peuples, à tous les Etats.

S'il n'en est pas ainsi, je crains que notre «village global» ne soit qu'une image plus ou moins médiatique, un slogan pour la consommation uniquement de ceux qui peuvent consommer sans, toutefois, la moindre traduction pratique.

Nous, les Conseils Economiques et Sociaux et les Institutions similaires, nous avons le droit et le devoir de faire entendre notre voix. J'ai pleinement confiance que nous saurons le faire.

ANTÓNIO BARBOSA DE MELO

Président de l'Assemblée de la République

C'est au nom de l'Assemblée de la République et du peuple portugais et en mon nom personnel, que je souhaite la bienvenue aux délégations à la IVème Rencontre internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires. C'est aussi à moi d'exprimer l'honneur que nous ressentons tous de vous voir présents dans cette Assemblée, représentation du peuple portugais, dans le pluralisme de ses différents courants d'opinion politique. Aujourd'hui, nous comptons parmi nous de hauts représentants de pays de tous les continents et de peuples aux traditions, cultures et langues les plus variées : à tous ces peuples et pays ici présents, je souhaite réaffirmer l'engagement ferme du peuple portugais dans la création d'un ordre international capable de garantir, dans une mesure croissante, la paix et la justice dans les relations internationales.

La mise au point de l'ordre du jour de cette IVème Rencontre m'a parue rigoureuse et soignée. Parmi les documents préparatoires distribués aux participants, permettez-moi de souligner la qualité de l'étude sur les différents modèles de ce type d'institution rencontrés de par le monde. Il s'agit d'une étude qui souligne clairement le rôle qui revient aux Conseils économiques et sociaux dans le processus politique contemporain.

La comparaison des **différentes solutions permet de conclure à la nécessité**, inhérente aux systèmes politiques existants, de disposer d'organes, constitutionnels ou paraconstitutionnels, dotés de fonctions consultatives dans le domaine législatif et de fonctions de concertation dans le domaine des relations de travail et économiques. A défaut d'organes et de fonctions de la sorte, le processus législatif serait irrémédiablement appauvri et la paix sociale de plus en plus aléatoire. Les Conseils économiques et sociaux, bien que leurs modèles institutionnels varient d'un pays à l'autre, visent partout des objectifs similaires : donner la parole, au sommet de l'Etat, aux exigences économiques, sociales et culturelles propres à la *«société de groupes»* qui caractérise notre époque dans de vastes régions du monde. La vérité est que la *«société des individus»* – homogène et traditionnellement représentée par le Parlement – est de moins en moins en mesure d'exprimer toute la réalité sociale. Et cette nouvelle dimension de la «res socialis» lance de nouveaux défis à l'ordre institutionnel de la démocratie. C'est à cette nécessité impérative de recréer le modèle classique de l'Etat démocratique que s'efforcent de répondre, d'une certaine manière, et encore timidement, les Conseils économiques et sociaux. Tout cela ressort de l'étude préparatoire qui fait partie de la documentation de cette IVème Rencontre internationale.

Monsieur le Président du Conseil économique et social du Portugal, Messieurs les participants et invités, je souhaite que les discussions et les échanges de vues qui se tiendront ces prochains jours sur la scène du Palais de S. Bento seront couronnés de succès. Que votre travail porte ses fruits et, encore une fois, soyez les bienvenus !

II

TABLEAU SUR L'EXPÉRIENCE PORTUGAISE DE CONCERTATION SOCIALE

(Assemblée de la République, Salle du Senat, le 26 mai 1995)

INTERVENTIONS

MIGUEL CADILHE

Modérateur, ex-Ministre des Finances, ex-Président en exercice du Conseil Permanent de Concertation Sociale du Portugal

L'expérience portugaise en matière de concertation sociale est l'une des plus positives de toutes celles menées par les pays qui s'y sont essayés. Et cela est vrai, à mon sens, pour les 10 à 12 dernières années. On est parvenu au Portugal, grâce à la concertation sociale, à atteindre certains objectifs d'équilibre et de paix sociale relative qui auraient été sans cela, à mon avis, impossibles à réaliser.

La concertation sociale a commencé à s'intéresser de plus près à la politique des revenus, qui constitue en fin de compte l'un des volets les plus importants de la politique macroéconomique. Je me souviens que le premier accord de politique des revenus, signé au sein du Conseil permanent de concertation sociale de l'époque, date de 1986. Nous nous efforcions alors de faire baisser l'inflation au Portugal et, en présence d'une tendance à la baisse de l'inflation, il aurait fallu essayer de faire en sorte que les négociations salariales s'opèrent non pas en fonction de l'inflation **passée** mais de l'inflation **prévue**, dans la mesure où cela aurait alimenté la tendance à la baisse. On a réussi à atteindre cet objectif grâce à l'intelligence que les partenaires sociaux – en l'occurrence les partenaires du côté syndical – ont manifesté dans la concertation sociale. Je me souviens qu'il y a eu des progrès conceptuels, on a fait de la doctrine, on a fait de la pratique autour de la masse salariale *par tête*, de la productivité, de la compétitivité de l'économie portugaise, parce que, en fin de compte, faire de la concertation sociale sans garder ces variables présentes à l'esprit, pour très arithmétiques qu'elles soient, c'est étouffer dans l'oeuf la concertation sociale.

Il est clair qu'à la suite, la concertation a été plus loin et s'est mise à parler de solidarité entre ceux qui **ont** un emploi et ceux qui **n'ont pas encore** d'emploi et veulent en trouver un. Faire baisser le chômage et en même temps faire baisser l'inflation est très difficile, voire impossible. Nous ne pourrons donner le jour à cette combinaison, de faire baisser à la fois le chômage et l'inflation, qu'en réalisant une concertation sociale digne de ce nom ce qui, heureusement, était le cas au Portugal dans la seconde moitié des années 1980. Par la suite, la concertation sociale a évolué vers d'autres tâches importantes. Elle a élargi son champ d'action aux politiques de formation, aux politiques de soutien de l'investissement privé, à la tenue d'auditions sur les grandes options du plan...

La concertation sociale au Portugal, comme dans les autres pays, demande du temps et de la patience. Très souvent, on perd patience, précisément parce que l'on se retrouve dans une impasse. Parfois, la détermination semble fléchir mais il faut la raviver, de même qu'il faut faire preuve, de toutes parts, de la même souplesse et d'un sens des équilibres globaux. Pour moi, ce fut l'une des expériences les plus riches que j'ai connue en tant que ministre des Finances, pendant plus de 4 ans, et ce en tous points, pour les efforts couronnés de succès et même pour les efforts restés vains en matière de concertation sociale et aussi pour la joie

éprouvée lors de la signature du premier accord de politique des revenus en 1986. Enfin, pour les personnes que j'ai eu la chance de rencontrer.

A présent, je souhaiterais rendre hommage à une personnalité estimable, intelligente, constructive, ouverte et qui a fait beaucoup pour la concertation sociale au Portugal : je veux parler d'Agostinho ROSETA. Il n'est malheureusement plus parmi nous et il ne sera pas possible de remplir le vide qu'il a laissé en nous quittant mais je suis certain qu'il est et qu'il restera une référence pour tous ceux qui ont parmi leurs responsabilités celle de rechercher une concertation tripartite au Portugal.

Si vous me le permettez, je voudrais demander une minute de silence en mémoire d'Agostinho ROSETA.

Agostinho ROSETA était un dirigeant exceptionnel de l'Union générale des travailleurs au Portugal. La concertation se fait avec des hommes, des femmes, des individus et c'est pourquoi, avec sa disparition, la concertation sociale s'est appauvrie au Portugal.

Pour conclure, Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président du Conseil économique et social, je ne peux m'empêcher de faire une brève synthèse du thème qui va nous occuper. D'une part, nous avons le souci et le **besoin de justice sociale** et, d'autre part, nous sommes confrontés aux **rigueurs de la rationalité économique**. Oublier ces préoccupations, c'est échouer ensuite en termes de justice sociale. C'est ce qui s'est produit au Portugal en 1974. Comme vous le savez, nous avons connu, cette année-là, un changement de régime au Portugal. Ce fut une euphorie généralisée. Tous pensaient qu'ils allaient pouvoir accéder à tout. Ce fut l'illusion et ensuite le désenchantement.

En 1974 et en 1975, on a commis l'hérésie économique de faire monter de façon impressionnante les salaires réels au moment où l'on faisait baisser violemment la productivité. Il est évident que cette conjonction atteignit en plein la rationalité économique et laissa une lourde facture.

En 1978, une politique très sévère de stabilisation macroéconomique devait remettre l'économie portugaise sur les rails. A l'époque, il n'y avait pas de concertation sociale, inimaginable du reste dans de telles circonstances. Elle n'est apparue, disons, qu'une décennie plus tard, comme nous l'avons déjà dit et répété ici.

En fin de compte, qu'est-ce que la concertation sociale ? C'est un chemin, c'est une méthode, si l'on veut, c'est un mécanisme sans être mécanique, c'est une attitude progressive et intelligente des partenaires sociaux et du gouvernement, raison pour laquelle elle est tripartite. Elle vise fondamentalement à créer de meilleures conditions en vue d'une plus grande justice sociale, à diminuer les écarts sociaux, à développer la croissance économique, la solidarité, tout cela dans le respect **d'un cadre de rationalité économique.** Rationalité économique qui doit être vue tant au **niveau des entreprises** – la raison d'être d'une entreprise est de gagner de l'argent –, **qu'au niveau macroéconomique** – et c'est ici que se rencontrent les variables que sont l'inflation, la productivité, les salaires réels, la

compétitivité, le chômage, la consommation, la balance commerciale et la balance des biens et des services, la balance des opérations courantes...

JOSÉ ERNESTO CARTAXO

Conseiller du Conseil *Economique et Social du Portugal et membre de la Commission Exécutive de la Confédération Générale des Travailleurs Portugais - Intersyndicale Nationale (CGTP-IN)*

1. Introduction

A l'occasion de cette IVème Rencontre internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires, nous sommes venus pour vous faire part de l'opinion de la CGTP-IN sur l'expérience portugaise en matière de concertation sociale, en nous penchant surtout sur des questions relatives à l'activité et aux résultats pratiques de la concertation, tels qu'ils nous apparaissent en tant qu'organisation représentative des travailleurs.

D'entrée de jeu, plusieurs questions se posent.

La concertation sociale a-t-elle été favorable à l'amélioration des conditions des travailleurs et du progrès social en général ? A-t-elle renforcé le dialogue et la négociation à leurs différents niveaux ? A-t-elle contribué à renforcer le régime démocratique, en particulier dans son volet participatif ? A-t-elle entraîné une plus grande influence des travailleurs dans les décisions économiques et sociales, surtout dans celles qui les concernent le plus directement ? A-t-elle favorisé le rapprochement du Portugal aux conditions les plus favorables existant dans les pays communautaires, dans un processus d'harmonisation dans le progrès ? A-t-elle servi à améliorer les relations de travail aux différents niveaux, par le respect et l'accomplissement des droits légaux et contractuels ? A-t-elle contribué à associer tous les partenaires sociaux à la recherche de solutions aux problèmes économiques et sociaux du pays ?

2. Evaluation de l'activité de concertation sociale et évolution récente

Essayons, pour commencer, de faire un bilan critique succinct des aspects qui, à notre avis, sont les plus caractéristiques de l'expérience de concertation au cours des onze dernières années. Quel est le bilan et quelle est la position du CGTP-IN concernant les résultats concrets de cette expérience ?

Précisons avant toute chose que l'on a confondu la participation institutionnelle avec l'activité du CES et que cette dernière s'est réduite à la fonction de concertation sociale. Il s'agit d'une conception réductrice et qui fausse la réalité. A notre avis, l'expérience de la concertation gagnerait à être dûment développée dans un cadre plus large de participation, incluant la négociation collective et les différents organismes de participation institutionnelle.

L'intervention au niveau institutionnel doit être ennoblie et valorisée dans son contenu et son efficacité. De plus, étant donné que cette intervention n'est pas un don du pouvoir, nous pensons qu'elle ne doit pas être conditionnée à l'acceptation par les syndicats des stratégies politiques dominantes.

En deuxième lieu, la concertation sociale proprement dite a été par trop axée sur les accords de politique salariale – désignée également sous l'expression de politique des revenus – et sur les modifications à apporter à la législation du travail.

La CGTP-IN a toujours eu une position critique sur les accords de politique des revenus et sur la pratique des modifications à la législation du travail. S'agissant de la politique salariale, parce qu'elle visait à instaurer des plafonds salariaux qui, outre qu'ils étaient inférieurs au niveau possible et souhaitable pour bon nombre de secteurs, ne font dans la pratique que limiter le libre exercice de la négociation collective. En ce qui concerne les modifications de la législation du travail, parce que le fil conducteur des mesures «concertées» s'inscrit dans une philosophie de déréglementation des relations du travail, entraînant une fragilisation progressive de l'emploi que nous déplorons.

C'est pour ces raisons que la CGTP-IN n'a pas souscrit à ces accords. Cependant, il nous est déjà arrivé par le passé, de signer des accords même lorsque nous défendions un point de vue contraire, comme cela s'est produit dans le cas des accords sur la formation professionnelle et sur l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail. Il est bon de souligner cet aspect parce qu'il n'est pas rare que la perception de notre position dans la concertation sociale soit déformée.

En troisième lieu, il y a eu une appropriation indésirable de la concertation sociale par le gouvernement. Sous prétexte des prérogatives que lui confère la présidence de cette commission, nos représentants gouvernementaux font barrage, faisant dépendre le fonctionnement et le contenu de la concertation sociale de leurs propres intérêts et calendriers, sans respect pour les engagements déjà pris et les accords déjà conclus.

Ainsi, c'est en exerçant une forte pression sur les syndicats qu'a été conclu un accord limitant les augmentations salariales et que l'on a «oublié» d'appliquer les accords sur la formation professionnelle, l'hygiène, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et sur la suppression de la semaine de travail à 40 heures.

L'évolution récente de la concertation sociale est préoccupante, comme l'a montré le déroulement des deux derniers processus de concertation sociale intervenus en 1993 et 1994.

En premier lieu, parce que le contenu des accords proposés ne tenait pas compte des divers intérêts en présence, parce que ces accords revêtaient un caractère lourdement pénalisant pour les travailleurs et, enfin, parce qu'ils manquaient de justification économique.

En second lieu, parce que le processus de discussion a dépassé le cadre institutionnel, en glissant dans des pratiques contraires à l'esprit de la négociation.

3. Négociations collectives, dialogue social et participation institutionnelle

Pour conclure, j'aimerais souligner quelques aspects à caractère général concernant la négociation collective, le dialogue social et la participation institutionnelle.

Premièrement, nous ne voulons pas que le dialogue social ait pour effet de nous rendre coresponsables, auprès de l'opinion publique et notamment auprès des travailleurs, de mesures politiques que nous ne contrôlons pas, en réalité, et qui ne méritent pas notre appui.

En second lieu, nous ne voulons pas que la participation institutionnelle et le dialogue social s'opposent à l'antagonisme de la société. Ce dernier est l'expression naturelle de la divergence des intérêts. Intérêts qui peuvent néanmoins être stipulés par voie contractuelle, l'histoire le prouve, sans que cela ne traduise une distanciation par rapport à ces intérêts mais au contraire leur reconnaissance.

D'où la nécessité, ceci constitue ma troisième observation, que la concertation ne soit pas opposée à l'exercice du droit constitutionnel de la négociation collective.

Je souhaite affirmer ici que si nous reconnaissons toute la valeur de la participation institutionnelle, nous n'excluons pas pour autant d'autre formes d'action syndicale, comme le droit à la négociation collective.

Nous sommes également d'avis qu'il n'y a pas de dialogue social sérieux dans le recul des droits sociaux et du travail.

Enfin, nous voulons souligner que le dialogue et la négociation, à tous les niveaux, renferment, à notre avis, des possibilités et des potentialités qui doivent être exploitées à part entière dans une perspective de progrès et de justice sociale, ce qui exige une politique démocratique basée sur un large consensus.

JOÃO PROENÇA

Vice-Président du Conseil Economique et Social du Portugal et Secrétaire-Général de l'Union Générale des Travailleurs Portugais (UGT)

C'est avec le plus grand plaisir que je participe à cette séance de travail pour aborder le problème de ce qu'est aujourd'hui la concertation au Portugal, devant une assemblée aussi illustre de personnes qui sont des praticiens du dialogue, de la négociation et de la concertation.

Je commencerai par dire clairement que la concertation sociale est une pratique consolidée dans notre pays. Il s'agit d'une structure extrêmement importante, qui est reconnue par les organes de souveraineté, les partis politiques, l'opinion publique et les travailleurs. Ce qui se passe en matière de concertation sociale est suivi de près par la communication sociale et débattu dans les entreprises en termes d'avantages et d'inconvénients des décisions adoptées dans ce contexte.

Si on veut apprécier l'importance de la concertation sociale d'aujourd'hui, il faut se rappeler ce qu'elle était il y a 11 ans, lorsque démarrait le Conseil permanent de concertation sociale de l'époque.

Au Portugal, nous avons une relativement bonne tradition de la négociation collective. Il existe des centaines de contrats collectifs au niveau des secteurs d'activité des entreprises mais la négociation entre les confédérations patronales et syndicales et même entre les confédérations syndicales entre elles était pratiquement bloquée.

La première réunion entre une confédération syndicale et une confédération patronale, après le 25 avril 1974, a pu se tenir sur l'initiative de l'UGT en 1982, à savoir deux ans avant le début de la concertation.

Le démarrage de la concertation a donc été un processus laborieux, en raison de l'existence de fortes oppositions à caractère idéologique. Soulignons en particulier deux points.

En premier lieu, la loi relative à la création du Conseil permanent de concertation sociale a résulté d'un dialogue entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Cela n'a pas été une loi élaborée par le gouvernement et imposée aux partenaires sociaux.

En second lieu, l'idée maîtresse était que le Conseil permanent de concertation sociale devait avoir une représentation tant du gouvernement que des partenaires sociaux, au plus haut niveau, d'où le fait que le gouvernement soit représenté par 6 membres du gouvernement, y compris le Premier ministre, et que les confédérations sont représentées par leurs plus hauts dirigeants. Et c'est, dans une certaine mesure, cela même qui a contribué à donner toute sa force à la concertation sociale. C'est cela qui a permis aux partenaires sociaux d'accéder à l'information, à caractère économique et social, la plus importante avant l'adoption des décisions. C'est cela qui leur a permis d'émettre des avis sur ces mêmes matières et, surtout, de construire des accords.

En 1984, tout de suite après son entrée en fonction, le Conseil permanent a discuté de politiques structurelles dans le cadre du «programme de rattrapage financier et économique». Ensuite, le gouvernement tomba, un nouveau gouvernement fut formé et l'on recommença à discuter d'autres politiques. Une habitude s'installa peu à peu au sein du Conseil, de ne pas débattre uniquement de salaires mais de parler aussi d'emploi, d'adaptation des entreprises, de protection sociale et d'amélioration des conditions de vie des travailleurs.

C'est de là que le CPCS tira réellement sa force. De sa capacité de débattre de politiques à court terme, comme la politique salariale pour l'année suivante mais aussi de politique à moyen et à long terme.

De nombreux accords furent conclus. Certaines années, il y eut un accord de politique salariale, alors que d'autres années, il n'y en eut pas. Il y eut des accords avec des répercussions évidentes à moyen terme, comme l'accord économique et social de 1991.

Si on veut faire un bilan, on peut dire que les travailleurs portugais, dans les années où il y a eu des accords de politique salariale, ont connu moins d'antagonismes sociaux et des augmentations salariales plus substantielles. Pour les travailleurs, la concertation sociale s'est traduite par un plus.

Il faut souligner que les accords de concertation sociale n'ont pas un caractère obligatoire, contrairement à ce qui se passe dans les négociations collectives, les accords n'ont pas force de loi, ils ne lient que ceux qui y souscrivent. C'est aux membres ensuite de les mettre en pratique. Au gouvernement, en publiant la législation ayant fait l'objet d'un accord ou en arrêtant les décisions convenues. Aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation collective, en essayant de mettre en pratique ce qui a été négocié, notamment en termes de références salariales. Ce que je peux dire, c'est que dans les années où il y a eu des accords, effectivement, ces accords ont été poursuivis dans la négociation collective, en dépit de l'opposition de certains.

L'UGT s'est toujours montrée favorable au dialogue, à la négociation et à la concertation et continue à s'engager profondément dans ce sens.

Nous savons que négocier, se concerter, signifie rapprocher des politiques économiques et sociales, et c'est nécessairement rapprocher des intérêts divergents. La concertation sociale tripartite signifie concilier les intérêts des employeurs, des travailleurs et du gouvernement.

Toutefois, le fait de déployer des efforts de concertation, n'exclut pas, du côté des syndicats, d'éventuels revendications, conflits, luttes, lesquels ne sont toutefois acceptables que s'ils tendent à l'obtention de meilleurs accords dans la concertation ou dans la négociation collective et jamais à la poursuite de la lutte pour la lutte.

La concertation, pour nous, est fondamentale pour aborder les problèmes à moyen terme. La politique de l'emploi, la politique de l'éducation/formation, la réforme de la protection sociale au Portugal, le rapprochement progressif des conditions de vie des travailleurs portugais aux conditions en vigueur dans la moyenne de l'Union européenne passent

également par cette négociation tripartite.

La concertation sociale est une structure consolidée dans notre pays. Nous assistons à l'heure actuelle à la volonté déclarée des organes de souveraineté et des partis politiques de lancer au Portugal des débats stratégiques, et notamment une concertation sociale à moyen terme. Nous assistons aujourd'hui à l'engagement de l'ensemble des partenaires sociaux et, en dépit de quelques doutes manifestés par certaines catégories de la population, les accords de concertation sont perçus par la très grande majorité comme quelque chose qu'il est important de poursuivre.

Néanmoins, la consolidation de la concertation sociale au Portugal ne doit pas nous faire oublier la nécessité de développer un effort constant de réflexion sur les problèmes auxquels elle est encore confrontée, en vue d'améliorer sa mise en pratique.

Je voudrais souligner ici trois problèmes fondamentaux.

En premier lieu, le rapport avec le Conseil économique et social. Les partenaires sociaux ont défendu ardemment la création au Portugal d'un Conseil économique et social. Ils ont préconisé et obtenu que la concertation sociale fonctionne en parfaite autonomie au sein du Conseil économique et social. D'où la nécessité d'un effort de conciliation entre les partenaires sociaux et l'ensemble très vaste d'intérêts et d'organisations représentées au Conseil économique et social. Jusqu'à ce jour, il était possible de mener un dialogue profitable, dans un cadre de relations excellentes. Il faut poursuivre sur cette voie, de manière à concilier la concertation et le rôle du Conseil économique et social, en développant le rôle des partenaires sociaux et, dans le même temps, celui des autres organisations de la société civile représentées au Conseil.

La seconde question a trait au fait que les partenaires sont représentés au niveau le plus élevé, gouvernement inclus. La présence de ces représentants et leur niveau élevé créent une dépendance excessive des initiatives gouvernementales et, surtout, ont pour effet qu'à certains moments, les gouvernements ne s'engagent pas suffisamment dans la concertation sociale et provoquent sa paralysie. C'est ce qui se produit en ce moment, du fait que le gouvernement portugais ne s'occupe pratiquement que des affaires courantes. Il s'agit là d'un problème dont nous devons débattre de façon plus approfondie, dans la mesure où la concertation sociale doit être quelque chose de permanent, et ne saurait dépendre d'humeurs ou de stratégies électorales qui ne la concernent pas.

La troisième question importante, qui à notre avis mérite une profonde réflexion, est celle du rapport entre la concertation sociale, qui se passe au niveau national, et la concertation, la participation et le dialogue à d'autres niveaux de la société et notamment l'absence au Portugal de structures de concertation au niveau sectoriel, et la participation limitée des travailleurs, notamment au niveau de l'entreprise.

Je conclus en remerciant pour l'occasion qui m'a été donnée de manifester la position de l'UGT, qui est faite d'un engagement clair dans le renforcement du dialogue, de la

négociation et de la participation, considérés comme des instruments privilégiés, quoique non uniques, d'intervention syndicale.

RAÚL ROSADO FERNANDES

Vice-Président de la Commission Permanente de Concertation Sociale du Portugal et Président de la Confédération des Agriculteurs du Portugal (CAP)

Permettez-moi avant toute chose de saluer tous les collègues ici présents et de profiter de l'occasion qui m'est donnée aujourd'hui de parler de ce que fut la création, au Portugal, pays hautement dominé par l'Administration publique, d'un organe qui allait débattre de problèmes ayant trait aux entreprises et aux travailleurs. Tout cela intervenait au terme d'un long processus, au cours duquel pour mettre fin à quatre décennies de régime autoritaire, nous faisions une révolution qui à son tour essaya d'établir un autre régime autoritaire, et le Portugal, qui n'avait jamais véritablement connu, dans les bonnes périodes, de démocratie et de liberté pour ses citoyens, se retrouva, à ce moment-là, comme c'est le cas dans tous les pays qui rompent avec l'ancien régime, avec un ancien régime encore plus fort, comme ce fut le cas de la France après la Révolution française, qui connut une centralisation encore plus accentuée. Je ne veux pas dire par là que les révolutions se font pour que tout reste comme avant, mais qu'il a été nécessaire, à un certain moment, d'accepter la création d'un organe de plus, où aurait pu s'atténuer, parlons clairement, l'hostilité énorme entre le capital et le travail, où nous aurions pu, pour le moins, par la fréquentation et le dialogue, discuter de ce qui pouvait présenter un intérêt au niveau national. Mais ce fut une épreuve, disons, une épreuve humaine, qui a vu des adversaires qui s'entretuaient au temps de la révolution, s'asseoir à la même table et discuter de problèmes de la plus haute importance concernant la nation portugaise et son peuple, sans remettre en cause des idéologies, quand bien même, à l'évidence, plusieurs d'entre elles fussent présentes, mais en s'efforçant au contraire de trouver des solutions permettant à ce pays de vivre comme un pays libre et capable de figurer au rang des nations démocratiques. Après la révolution, en 1986, nous sommes entrés dans le Marché commun, à présent l'Union européenne. Un petit pays, avec un niveau d'éducation discutable, une main-d'oeuvre sûrement bonne, du moins dans les pays vers lesquels elle émigre, et qui a traditionnellement toujours résolu ses problèmes d'emploi par l'émigration. Historiquement, nous n'avions jamais eu le courage de regarder en face, avec réalisme, ce pauvre rectangle où nous vivons et de développer les forces humaines qui y vivent, de manière à relever le défi qui nous était lancé par nos concurrents. A vrai dire, je crois que le Conseil permanent de concertation sociale, qui est resté intact dans sa structure profonde, même après la création du CES, en raison d'un accord entre les partenaires, parvient à jouer un rôle modérateur dans la gestion des affaires relatives à l'économie et à la vie sociale portugaise, sans être parvenu pour autant à contribuer suffisamment à combler le fossé qui nous sépare des nations les plus développées : le niveau de notre éducation, surtout dans l'enseignement secondaire.

Je pense que M. João PROENÇA a bien expliqué l'historique de cet organe et, s'agissant de l'agriculture, nous nous sommes toujours souciés, bien que la discussion salariale nous touchât moins, de défendre une idée mise en doute par les économistes à la mode, à savoir que l'agriculture constitue un élément essentiel de l'équilibre des nations. Influencé par

l'ancienne théorie des avantages comparés du vieux RICARDO, économiste anglais, de nombreux économistes se mirent à considérer que ceux qui n'avaient pas d'avantages comparatifs n'avaient plus qu'à fermer boutique, importer et devenir, disons, le réceptacle et le consommateur des pays plus forts, qui, quant à eux, disposaient des avantages en question.

Au CES, dans le cadre de la concertation sociale, nous avons toujours défendu un principe opposé et n'avons jamais accepté que la vache sacrée, émanation des théories économiques actuelles qui considèrent le consommateur comme une espèce d'être mythique, doté uniquement d'un estomac et d'une bourse, ni contribuable ni citoyen à part entière, serait la seule entité à satisfaire à l'heure actuelle dans le libre jeu de la concurrence.

Au cours des dernières années, après l'entrée de notre pays dans la Communauté européenne, à présent Union européenne, on a avancé progressivement, et c'est pourquoi je souhaiterais attirer votre attention sur le rôle que nous pouvons jouer dans la discussion sur ces problèmes, à la lumière de la globalisation de l'économie. Cette globalisation à laquelle on procède, en ce moment, dans l'histoire du monde, où l'on enregistre des déséquilibres évidents entre les grandes puissances. En Europe même, l'équilibre n'est pas assuré, mais si nous élargissons notre champ de vision au niveau de la planète, cet équilibre ne se vérifie pas non plus. N'importe quel connaisseur passable de l'histoire mondiale sait que la balance des pouvoirs, l'équilibre entre les pouvoirs, est fondamental pour que les choses évoluent dans une paix relative du point de vue économique, social et humain. Or, l'inexistence d'un tel équilibre provoque en nous les plus grandes craintes.

Nous voyons apparaître de grands dangers, depuis le fondamentalisme religieux jusqu'au désespoir nationaliste, en passant par la violence pathologique des mécontents de la société que nous avons créée. A l'heure actuelle, on ne se trouve pas dans une situation, surtout en Occident, que l'on puisse considérer comme sûre et c'est à nous de participer, à part entière, à la résolution des problèmes qui se posent à nous tous les jours.

Je pense que les Conseils économiques et sociaux devraient s'efforcer d'avoir une vision également planétaire, qui se reflète dans le pays le plus modeste, afin que les grands n'exploitent pas les plus faibles, afin que les multinationales, qui se sont transformées entre-temps en forces supranationales, plus importantes que leurs gouvernements respectifs et qui sont une forme totalitaire de capitalisme (je ne peux m'empêcher de le dire même si je crois dans la société capitaliste), ne puissent pas outrepasser leurs fonctions et ne profitent pas de ceux qui sont moins préparés.

Tel est notre rôle et tel est l'appel que je vous lance pour que nous gardions toujours présent à l'esprit le problème qui apparaît comme prioritaire dans le monde d'aujourd'hui.

RUI NOGUEIRA SIMÕES

Vice-Président du Conseil Economique et Social du Portugal et Vice-Président de la Confédération de l'Industrie Portugaise (CIP)

L'exposé que je vais vous présenter s'articule en trois parties :

Dans la première partie, je procéderai à une mise au point préalable de certains aspects relatifs aux thèmes à l'examen. Dans la seconde partie, j'aborderai certains aspects concernant, respectivement, la concertation au niveau intermédiaire et la microconcertation; dans la troisième partie, j'aborderai le sujet dans la perspective de la macroconcertation, enfin, je ferai pour conclure quelques commentaires globaux sur le sujet à l'examen.

1. Considérations préliminaires

Avant d'entrer dans le sujet proprement dit, il est important d'en souligner trois aspects :

i) En premier lieu, il convient de souligner, comme l'enseignent l'expérience et le suivi de l'évolution des modèles étrangers de dialogue social, que dans certains cas on peut parler de concertation et dans d'autres pas. Cela étant, il ne faut pas perdre de vue que les modèles existants traduisent toujours des réalités (historiques, culturelles, sociales, politiques et économiques) propres à chaque pays.

   Et de ce fait ces modèles représentent d'une manière générale, des points d'équilibres dans les relations entre les partenaires sociaux, points d'équilibres qui correspondent au niveau plus ou moins élevé de la confiance établie tout au long des relations ainsi développées.

   Aussi n'est-il pas possible, ni même souhaitable, pour une question de réalisme et de bon sens, d'importer à l'aveuglette, sans adaptation, des modèles étrangers de dialogue social.

ii) Une autre chose à souligner est que je n'aborderai pas l'expérience portugaise en matière de concertation sociale au niveau transnational ou, plus exactement, au niveau mondial, c'est-à-dire la concertation menée dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui trouve sa plus haute expression dans la session annuelle de la Conférence internationale du travail.

   De toute façon, s'agissant de cet aspect, je ne pourrais que souligner l'autonomie complète, tant au niveau des activités que des décisions, qui est reconnue aux partenaires sociaux en ce qui concerne leur participation aux travaux de l'OIT conformément, du reste, aux dispositions de sa constitution.

iii) Enfin, un troisième aspect à préciser au préalable est que dans mon exposé, je n'entends pas analyser le tripartisme et le dialogue social développés dans le

cadre de la Communauté européenne, bien qu'il faille relever, dans ce domaine, un progrès de taille, principalement dans le chapitre de la politique sociale, du rôle des partenaires sociaux en matière de définition des grandes orientations et des mesures de politique notamment législative, ayant trait à l'Europe communautaire.

Le Traité de l'Union européenne, du reste, a institutionnalisé un rôle qui, en termes abstraits, apparaît comme beaucoup plus actif et prépondérant, en ce qui concerne l'intervention des partenaires sociaux dans le domaine de la politique sociale. Cependant, il est certain qu'alors que le Traité est entré en vigueur il y a presque deux ans déjà et que l'on n'a pas encore enregistré de résultats visibles d'un tel rôle accru des partenaires sociaux, puisque l'on continue à observer la tendance des instances communautaires (au plus haut niveau, la Commission) à monopoliser l'approche de la problématique sociale, dans un nombre de cas significatif, par la voie de la réglementation au niveau communautaire.

2. La concertation au niveau intermédiaire et la microconcertation

La concertation développée au niveau intermédiaire, à savoir au niveau du secteur ou de la région, prend normalement la forme d'une négociation collective, qui se traduit par la conclusion de contrats collectifs de travail et constitue dans notre pays, sans aucun doute, le type de concertation le plus répandu et qui repose sur la plus longue tradition.

Les statistiques confirment cette situation dans la mesure où, de fait, environ 82 % des travailleurs sont couverts par des contrats collectifs de travail, alors que quelque 4,5 % sont couverts par des accords collectifs de travail et 7 % seulement par des accords d'entreprise (les travailleurs restants sont soit couverts par des arrêtés de réglementation de travail - plus ou moins 4,5 % - soit ne sont couverts par aucun instrument de réglementation collective du travail).

Cette situation s'explique, à l'évidence, par le fait que la plupart des entreprises installées ou implantées au Portugal sont des PME.

Environ 77 % des entreprises occupent moins de 10 travailleurs, environ 18 % en occupent entre 10 et 49 et 4 % seulement occupent plus de 40 travailleurs.

Dans ce contexte, il est naturel que la négociation collective au Portugal se déroule essentiellement au niveau des associations patronales, la négociation au niveau de l'entreprise – soit, la microconcertation – restant confinée à des situations où la dimension, ou dans de rares cas, la spécificité de l'entreprise l'exigent.

Face à cette constatation, et comme aspect qui mérite l'attention croissante de la CIP, il y a lieu de signaler l'existence d'importants goulets d'étranglement dans la négociation collective, en ce qui concerne l'adaptation de textes adoptés dans un autre contexte politique et

socioéconomique aux nouvelles exigences, notamment dans le domaine organisationnel des entreprises.

De fait, la position de repli adoptée par les syndicats dans les négociations, conjointement à l'absence de mécanismes légaux appropriés, a contribué à rendre impraticable l'approche traditionnelle de matières aussi importantes que la polyvalence ou l'assouplissement du temps de travail, qui, bien entendu, affectent considérablement la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, en ce qui concerne le dialogue social, on observe dans notre pays, conformément, du reste, à une pratique enracinée dans les traditions, qu'il s'opère généralement de façon non institutionnelle – à savoir à travers des mécanismes établis de commun accord et volontaires –, et que plus ce processus sera informel, plus le dialogue social aura de chances d'aboutir.

De même, à l'inverse de ce qui se passe dans la négociation collective, on constate que le dialogue social s'avère d'autant plus adéquat et générateur de consensus que les niveaux auxquels il se développe est bas, au maximum celui de l'entreprise, entre l'employeur et le travailleur d'une entreprise donnée.

Ces constatations illustrent, par exemple, l'opposition que la CIP a toujours manifestée vis-à-vis de certaines intentions, discutées au niveau communautaire, d'instaurer des schémas obligatoires, formels et rigides, concernant l'information, la consultation et la participation des travailleurs à la vie des entreprises, comme cela a été le cas de la directive «Comité européen de l'entreprise» et comme c'est le cas aujourd'hui, de la directive relative à la participation des travailleurs dans la société européenne.

En vérité, de tels mécanismes rigides et uniformisés, dans le cas portugais mais aussi dans celui d'autres pays européens, sont absolument inappropriés et ont fait l'objet de fortes contestations de la part des entreprises.

3. La macroconcertation

Par macroconcertation, on entend la concertation qui implique les associations patronales et syndicales au niveau des organisations mères, soit, au niveau le plus élevé, celle développée dans le cas du Portugal, par la CIP (Confédération de l'industrie portugaise), la CCP (Confédération du commerce portugais), la CAP (Confédération des agriculteurs du Portugal), l'UGT (Union générale des travailleurs) et la CGTP-IN (Confédération générale des travailleurs portugais).

La macroconcertation est un phénomène relativement récent au Portugal et il s'est installé de façon lente et progressive, avec des poussées et des régressions, et on peut dire que la paralysie du dialogue social qui s'est vérifiée après la révolution de 1974 est à présent surmontée.

En effet, dans la période qui a suivi immédiatement le changement de régime politique au

Portugal, période au cours de laquelle furent remis en cause le droit à la propriété privée des moyens de production et le droit à l'initiative privée, le Portugal, ce que personne n'ignore je crois, a vécu une période très tourmentée et difficile pour les entreprises et les associations qui les représentent.

Ce n'est qu'au milieu des années 80, à savoir presque 10 ans après la révolution, que les contacts entre les partenaires sociaux au plus haut niveau ont commencé à gagner en importance.

Le décret de loi n° 74/84 du 2 mars, qui présida à la création du Conseil permanent de concertation sociale (CPCS) a constitué, sans aucun doute, une étape historique dans le développement du tripartisme au Portugal.

Le CPCS est en effet l'organe qui concrétisa au Portugal l'institutionnalisation de la participation des partenaires sociaux au plus haut niveau en matière de politique économique et sociale.

Cela étant, il faut garder présent à l'esprit le CPCS, après une première période au cours de laquelle la CGTP-IN, fidèle à ses principes, fondés sur la confrontation sociale et la «lutte des classes» et, par conséquent, sous-estimant le dialogue social, ne participera pas aux travaux de l'institution – n'a obtenu effectivement la composition prévue par la loi qu'à la mi-87, lorsque la CGTP-IN arriva à la conclusion que la position isolationniste qu'elle avait adoptée ne pouvait que lui valoir une perte évidente de crédit sur la scène sociale.

L'évolution des activités et la teneur des compromis conclus, au niveau tripartite, dans les CPCS, reflètent l'approfondissement que le dialogue et la concertation sociale ont connu les dernières années au Portugal.

A une première phase exploratoire, basée sur des contacts bilatéraux et visant au seul dialogue social, a succédé une autre phase, développée au niveau tripartite, et poursuivant comme objectif la concertation sociale proprement dite.

Symptomatique à cet égard est l'évolution de la forme et du contenu des six principaux documents de concertation examinés par les CPCS, qui ont été les suivants :

- Recommandation sur la politique salariale pour 1987 (signé par : le gouvernement, l'UGT, la CAP, la CIP et la CCP);
- Accord de politique salariale pour 1988 (gouvernement, UGT, CAP et CCP. La CIP ne signa pas cet accord et l'UGT, qui le signa, le dénonça ensuite);
- Accord économique et social de 1990 (gouvernement, UGT, CIP et CCP);
- L'accord sur la sécurité, l'hygiène et la santé sur le lieu de travail pour 1991 (signé par le gouvernement et tous les partenaires sociaux);
- Accord de politique de formation profissionnelle pour 1991 (signé par le gouvernement et tous les partenaires sociaux);

– Accord de politique salariale pour 1992 (gouvernement, UGT, CAP, CIP et CCP).

Il serait déplacé de tenter à présent d'analyser chacun des six accords en question.

Il s'impose cependant, au minimum, d'épingler l'accord économique et social de 1990 comme l'apogée de la concertation sociale au Portugal, vu les modifications fondamentales qui en ont résulté pour la législation du travail au Portugal, avec différents aspects innovateurs (comme la cessation du contrat de travail pour inaptitude, la création de l'institut «Commission de service», en matière de préretraite, une nouvelle conception de la période d'essai, enfin, l'ouverture de possibilités d'étendre la négociation collective à différentes matières nouvelles, notamment dans le domaine de l'aménagement du temps de travail).

La consécration de ces aspects innovateurs représentait un tournant positif dans le sens de l'assouplissement indispensable de la législation du travail, et un rapprochement significatif, mais encore insuffisant des législations en vigueur dans les autres pays de l'Union.

Par ailleurs, il est important de souligner que, derrière chacun des accords conclus, et tout naturellement derrière l'accord de 1990, il y a eu des centaines d'heures de négociation tripartites et bilatérales, qui ont permis de rapprocher les différentes positions, au départ très divergentes et, dans de nombreux cas, diamétralement opposées.

Depuis l'accord de 1992 aucun autre accord social n'a été conclu à ce jour, suite à l'échec des longues négociations intervenues en 1993 et, très récemment, entre juillet et octobre de l'année écoulée.

Bien que cette constatation ne m'empêche pas d'affirmer que je considère la concertation sociale telle qu'elle a été institutionnalisée au niveau le plus haut au Portugal, comme globalement positive, force est de constater que les craintes quant à l'évolution de la concertation commencent à apparaître comme fondées, bien que l'on puisse préciser sans conteste que les dernières tentatives de concertation ont échoué plus pour des raisons extérieures, c'est-à-dire de politique partisane, que pour des motifs d'ordre social proprement dits.

Quoi qu'il en soit, du côté de la CIP, il est acquis que le succès de la négociation d'un futur accord de concertation sociale devra passer par l'inclusion d'aspects considérés comme essentiels pour assurer la compétitivité des entreprises, notamment en matière d'assouplissement du temps de travail, et de polyvalence et par l'adoption de mesures concernant diverses institutions juridiques et favorables au développement de la productivité.

Il va de soi que l'on espère que le CES, par la voie de son siège propre – c'est-à-dire la Commission permanente de concertation sociale – aura la capacité d'affirmer son rôle dans ce domaine, en tant qu'enceinte privilégiée pour la mise en pratique du dialogue social au niveau de la macroconcertation.

Pour autant, il apparaît essentiel, d'une part, que les partenaires sociaux adoptent une

position fondée sur les intérêts réels qu'ils représentent – et qui sont de nature sociale et économique – sans se laisser influencer, dans leurs décisions, notamment par des pressions de politique partisane ou par des désirs absolument utopiques.

De même, il apparaît indispensable que les différents acteurs de la concertation prennent dûment conscience des défis économiques qui sont lancés à l'heure actuelle aux entreprises européennes dans un monde toujours plus compétitif, où le bloc européen est en train de perdre des parts de marché mondial.

VASCO DA GAMA

Vice-Président de la Commission de la Politique Economique et Sociale du Conseil Economique et Social du Portugal et Président de la Confédération du Commerce et Services du Portugal (CCP)

L'institutionnalisation du dialogue et de la concertation sociale a constitué un des événements les plus importants du processus démocratique qui a vu le jour au Portugal après le 25 avril 1974.

Dans un contexte politique qui se caractérisait au début par les principes de la lutte des classes et de la confrontation des intérêts et par une vision totalitaire de l'Etat comme interprète unique de l'intérêt national, freinant la libre expression de la société civile, la concertation sociale est venue affirmer la légitimité de la pluralité d''intérêts et la possibilité de concilier des points de vue par la voie du dialogue, de conclure des compromis et de chercher des solutions au problème.

La pratique continue d'un dialogue institutionnalisé est venue renforcer la conviction que la meilleure défense des intérêts particuliers résidera toujours dans la satisfaction des intérêts globaux de l'économie et de la société dans laquelle nous vivons. En d'autres termes, aucune solution ne sera satisfaisante si elle ne vise pas le progrès économique, la modernisation du tissu productif et l'amélioration des conditions de vie des citoyens.

Si la concertation sociale est fondamentale pour le progrès de l'économie – en créant la confiance, en réduisant les conflits et en donnant aux politiques leur crédibilité – c'est aussi uniquement à travers le progrès économique – à savoir, par la création de richesses – qu'il est possible de satisfaire les intérêts légitimes des différents partenaires en présence.

L'expérience de dix ans de concertation sociale tripartite au Portugal, avant de se mesurer à l'auge des résultats des différents accords conclus (ils furent nombreux), doit être évaluée à la lumière du climat de dialogue social qui a contribué à la construire et à la lumière de la dénationalisation de la vie publique qu'elle a introduite. Ainsi, il a été possible :

- de résoudre les problèmes sans escamoter les intérêts en présence mais en les façonnant dans une perspective globale qui conduise naturellement à une modération des revendications en présence;
- d'atténuer le climat d'affrontement, en mettant un terme à l'association entre compromis et capitulation et en apportant une vision stratégique des problèmes allant au-delà des résultats immédiats;
- de forcer le pouvoir politique (gouvernement) à une gestion plus proche des intérêts réels de l'économie et de ses agents, en confrontant les mesures politiques avec leurs résultats dans le tissu économique et social.

Du point de vue institutionnel, le modèle de concertation adopté a présenté et présente encore, à notre sens, divers points forts et une certaine faiblesse que nous souhaiterions évoquer.

En commençant par les aspects plus positifs :

- l'institutionnalisation du **dialogue tripartite** qui, compte tenu tant de la forte tradition de la présence de l'Etat dans l'économie, que du faible enracinement d'un dialogue bipartite, s'est révélée la solution la meilleure, contribuant à la conclusion des accords obtenus successivement de 1987 à 1991.
- le professionnalisme du Conseil permanent de concertation sociale, qui, en regroupant des représentants du gouvernement, des trois confédérations patronales et des deux centrales syndicales, a fourni un effort de développement systématique dans les grands dossiers de politique économique et sociale, supportés par des groupes de travail et par l'organisation en sections.
- l'attitude indiscutablement constructive et la maturité croissante de l'ensemble des partenaires, qui ont écarté du Conseil les tendances partisanes.

A part cela, on a pu observer des aspects qui méritent une réflexion dans la mesure où ils sont de nature à limiter le bon exercice de la concertation sociale, surtout après quelques années de négociations sans succès. Ces aspects sont les suivants :

- la dépendance par moments encore excessive des travaux du Conseil vis-à-vis du gouvernement et une politisation parfois excessive – notamment par l'utilisation médiatique de celui-ci – de son activité.
- la création d'un Conseil économique et social avec une composition et des compétences plus étendues et au sein duquel la concertation sociale proprement dite a été englobée au niveau d'une commission ce qui, bien qu'elle dispose d'un statut autonome face au CES a donné lieu à des chevauchements de fonctions et a eu pour effets de multiplier – rendant parfois la gestion et la participation difficiles – les niveaux d'intervention, en exigeant des moyens dont ne sont pas toujours dotés les partenaires sociaux.

Sur le plan des accords conclus, l'effort qui a été déployé pour élargir le contenu et la portée des accords mérite une attention particulière.

A la suite des divers accords qui concernaient strictement la politique salariale par la fixation de recommandations pour les négociations collectives, il a été possible, dans l'accord conclu en 1990, d'introduire des matières aussi différentes que la législation du travail, l'hygiène, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, la sécurité sociale, l'éducation et la formation professionnelle, etc., et dans les négociations réalisées en 1994 – malheureusement sans accord final – on a visé une période d'application pluriannuelle et un ensemble encore plus vaste de matières.

Cette approche élargie – que la CCP défend depuis plusieurs années, comme base pour renforcer le rôle et l'importance de la concertation sociale – inclut la reconnaissance de ce

que l'exercice de concertation doit partir de la réalisation de grands objectifs stratégiques – lesquels, dans le cas d'espèce étaient la modernisation du tissu productif et la création d'emplois – et que le gouvernement ne peut jouer le seul rôle d'arbitre dans le processus de la négociation (on ne parle pas ici des négociations salariales dans le secteur public).

Une telle lecture signifie qu'à défaut d'entreprises modernes et compétitives, il n'est pas possible de créer des emplois et de garantir de meilleurs salaires et que les problèmes qui concernent la compétitivité des entreprises sont des problèmes qui, s'ils sont inscrits uniquement dans une perspective rétrograde de syndicalisme, ne doivent pas préoccuper les représentants des travailleurs.

Dans ce contexte, permettez-moi de souligner l'effort de négociation bilatérale (partenaires sociaux/gouvernement et partenaires sociaux entre eux) que l'on a pu observer lors des négociations de 1994, qui ont vu des thèmes comme la législation du travail, les conditions de travail et la lutte contre les pratiques illégales gagner un large consensus grâce à des positions qui s'étaient mutuellement concertées, et à la suite desquelles la CCP et l'UGT ont pu, dès 1995, signer un accord important avec des conséquences en termes de travail, d'emploi et de formation, et qui a constitué le premier accord conclu au Portugal entre une confédération patronale et une centrale syndicale.

Pour conclure, un message de confiance dans l'avenir de la concertation sociale la promesse de l'engagement de la CCP en faveur de la conclusion prochaine d'un accord à moyen terme (une période de législature) encourageant la modernisation de notre tissu économique et jetant les bases du progrès économique et social de notre pays.

III

TABLE ROND SUR LE STATUT DES CONSEILLERS

(Centre Culturel de Belém, Salle Quedá, le 26 mai 1995)

BERTRAND DURUFLÉ
Secrétaire Permanent du Comité du Suivi

SYNTESE DES REPONSES AU QUESTIONAIRE SUR LES CONSEILS ECONOMIQUES ET SOCIAUX ET INSTITUTIONS SIMILAIRES*

Le Comité du Suivi, dans ses réunions préparatoires, a dégagé trois fonctions essentielles pour nos Rencontres :

- découvrir à cette occasion une Institution et sa place dans la vie de son pays;
- réfléchir ensemble sur un ou plusieurs thèmes d'intérêt général;
- apprendre à mieux nous connaître.

Le questionnaire qui vous a été envoyé au premier semestre 1994 répond à la troisième fonction: apprendre à mieux nous connaître.

Cette fonction doit être ressentie par tous comme importante car j'ai reçu, à temps, les réponses de presque tous, ce qui a permis la rédaction de la synthèse qui vous a été remise et que je ne lirai donc pas.

Je commencerai donc par vous remercier pour vos réponses qui ont permis au Conseil économique et social du Portugal de composer des recueils en trois langues: portugais/anglais/français que vous avez trouvés dans vos dossiers. Les réponses arrivées après la composition du recueil ont fait également l'objet d'une diffusion dans vos dossiers, elles seront intégrées dans le deuxième recueil qui comprendra aussi un remarquable tableau synoptique du au Conseil italien.

Ces recueils sont, grâce à vous, une véritable mine d'information et vont faire le bonheur de tous les chercheurs en droit constitutionnel et en sciences humaines.

Leur consultation sera également du plus grand intérêt pour tout Gouvernement ou toute Assemblée législative qui souhaiterait réfléchir à la création d'une Assemblée consultative réunissant les principaux acteurs socio-économiques.

Que révèle la lecture de vos réponses, donc la description de nos Institutions.

1º– Elles sont jeunes.

Il s'est créé trois fois plus de Conseils dans les années quatre-vingt-dix que dans les années cinquante.

2º– Elles sont consultatives.

A de rares exceptions, quelques Conseils jouent aussi un rôle dans la procédure

* Le questionnaire et les réponses de plusieurs Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires ont été object de publication par le Conseil Economique et Social du Portugal: cfr: «Les Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires - Données Comparatives», CES, Lisbonne, 1995.

parlementaire, nos Assemblées sont exclusivement consultatives.

3º– Elles ne veulent pas être perçues comme un contre-pouvoir mais comme un veilleur qui éclaire la voie de la Nation, signale les obstacles, propose des itinéraires.

4º – Elles sont très diverses dans leur composition, dans leur mission, dans leurs rapports avec le pouvoir politique, mais, avec ce point commun, faire émerger, sur des sujets d'intérêt général, la réflexion conjuguée des grands acteurs de la société civile.

5° – Aucun modèle, à mon avis, ne se dégage de l'étude de nos Institutions. La composition de l'Assemblée, le mode de désignation du Président, la durée des mandats ... tout cela s'explique en fonction de la vie constitutionnelle, économique, sociale, culturelle de nos sociétés et il est bon qu'il en soit ainsi.

Proposer des normes en la matière présenterait bien plus d'inconvénients que d'avantages.

Le critère de réussite d'un Conseil reste, avant tout, l'active participation des acteurs socio-économiques et l'intérêt porté par les pouvoirs publics à ses avis.

6º – Nos Institutions n'ont pas encore trouvé la recette magique qui permettrait de conserver la stabilité dans la composition, essentielle pour un travail continu et une bonne qualité dans la représentation des groupes, et de suivre en même temps suffisamment rapidement l'évolution de nos sociétés et les mutations qui affectent les groupes qui les composent, certains naissant et d'autres disparaissant!

Ou la composition de nos Assemblées peut être modifiée très facilement par simple décret et cela crée un élément d'insécurité peu propice au travail de fond, ou cette composition est très difficile à modifier — loi organique par exemple — et l'on court le risque, au bout de quelques années, d'avoir une Assemblée dont la composition s'éloigne de la représentation réelle de la société civile.

7º – Enfin, je voudrais m'arrêter sur les conseillers et leur statut. En fait, l'étude montre bien que l'aspect compensation matérielle des services rendus par les conseillers est absolument secondaire et entre pour peu dans la considération accordée à la fonction.

Cette considération, et elle existe le plus souvent, tient à la représentativité des conseillers.

La fonction est considérée car elle est remplie par les véritables responsables de la vie économique et sociale et culturelle des pays.

Si les dirigeants des syndicats ou organisations représentatives d'employés et d'employeurs, d'agriculteurs et d'artisans ... sont conseillers ... alors la fonction est respectée donc recherchée et la voix des conseillers peut se faire entendre.

Si les organisations et l'Etat, lorsqu'il désigne des membres, affectent au Conseil des femmes et des hommes n'exerçant que des responsabilités mineures alors le conseiller n'aura pas plus d'autorité au Conseil et de par le Conseil qu'il n'en a dans la vie civile.

La table ronde qui va suivre nous permettra d'approfondir notre connaissance de ce qu'est

un conseiller économique et social dans différentes Institutions.

Ce débat approfondira ce qui figure déjà dans vos réponses au questionnaire, à savoir que les Conseils pleins de vitalité sont ceux qui disposent de conseillers à la fois représentatifs et responsables.

Représentatifs des forces qui ont participé à leur désignation.

Responsables dans les organisations dont ils émanent.

C'est bien parce que la plupart des conseillers à travers le monde sont représentatifs et responsables que les Assemblées consultatives apparaissent chaque jour plus nécessaires pour l'équilibre, le dynamisme et la pratique démocratique de nos sociétés.

A) COMMUNICATIONS

JÚLIO CASTRO CALDAS

Modérateur, Conseiller du Conseil Economique et Social du Portugal et Bâtonnier de l'Ordre des Avocats

Thèmes à débattre :

Un débat sur les expériences des CES et institutions similaires pourrait affronter certains aspects fondamentaux tels que : quelles sont leurs attributions et compétences (fonctions de type essentiellement consultatives, fonctions de concertation sociale ou de concertation d'intérêts, fonctions d'intervention dans des programmes de développement socioéconomique, par exemple); leur composition; les cas où la loi prévoit obligatoirement la consultation des conseils et les cas où ces derniers ne se prononcent que s'ils sont consultés par les gouvernements (ou, le cas échéant, par d'autres organes comme les Parlements); les cas où il existe un droit d'initiative des CES et à quelles conditions; la connaissance réelle qu'a l'opinion publique au sujet des activités des conseils et l'influence effective des avis que ceux-ci émettent.

Toutefois, il peut être plus efficace de concentrer le débat sur ceux des aspects qui sont de nature à influencer la capacité d'intervention d'un conseil. Cette capacité plus ou moins grande peut dépendre :

a) du **degré de représentativité des organisations d'intérêts collectifs** qui siègent dans les CES;

b) du **processus de désignation** des organisations d'intérêts collectifs qui seront représentées dans les CES;

c) du **statut des membres individuels** qui, dans les conseils, représentent les organisations d'intérêts collectifs.

De toute évidence, il faut considérer que si les organisations dont les intérêts collectifs (de nature syndicale, professionnelle, d'entreprise ou autres) sont censés être représentés dans un conseil, ont été véritablement représentatives de ces intérêts, alors la capacité représentative du CES en question s'est effectivement renforcée. Dans le cas contraire – c'est-à-dire, si des organisations qui le composent n'ont pas été, de fait, représentatives des intérêts collectifs dont elles se réclament – alors le conseil apparaît diminué dans sa position institutionnelle et dans son importance pratique.

C'est la raison pour laquelle, de nombreux conseils, prêtent une attention spéciale au concept de l'organisation «la plus représentative». Cependant, de tous les facteurs susceptibles d'influencer la représentativité d'une organisation, quel sera celui qui sera le plus à même d'atteindre cet objectif ?

Par ailleurs, cette préoccupation joue-t-elle un rôle dans la composition des différents conseils ?

Il s'agit là d'un sujet de discussion extrêmement intéressant.

Un autre aspect d'une importance cruciale est le suivant : **comment sont désignées ou choisies les organisations devant siéger dans les conseils ?**

Ce processus doit être démocratique et transparent, de manière à garantir que les CES reflètent, dans leur composition (qu'elle soit paritaire, tripartite ou plus vaste), la libre expression des intérêts collectifs qui doivent y être représentés.

A qui incombe, en fait, la désignation des organisations dont les intérêts doivent être représentés dans un conseil ? A quelles conditions ce pouvoir s'exerce-t-il ? Les décisions adoptées sur ce dernier aspect peuvent-elles faire l'objet d'un recours ?

Dans la majorité des cas, c'est la loi applicable au conseil (ou le règlement) qui définit expressément quelles sont les organisations qui doivent siéger en son sein; dans les autres cas, la loi établit des systèmes de candidatures des différentes organisations avec la possibilité de composer le conseil en établissant la procédure et en définissant l'entité qui décide en fin de compte. Il existe encore des conseils dont tous les membres sont nommés par le gouvernement. Face à ces solutions, qui ne sont qu'un exemple de la diversité existante, il apparaît important de se demander si elles constituent un moyen efficace et démocratique de donner la parole aux intérêts dont on considère qu'ils doivent être présents dans la composition des conseils.

Un autre aspect, mais lié aux aspects précédents, est de savoir quel est le statut des membres individuels qui représenteront, dans les conseils, les différentes organisations qui doivent siéger en leur sein.

Ainsi, si les représentants au sein du conseil provenaient du rang le plus élevé de la hiérarchie des organisations socioprofessionnelles ou d'autre nature dont ils font partie et détenaient, par conséquent, le pouvoir de prendre des décisions contraignantes, leur rôle en tant que conseiller en serait d'autant renforcé et la même chose vaudrait pour le rôle de leur conseil.

Cet aspect revêt la même importance en ce qui concerne les représentants du gouvernement, lorsqu'ils font partie des conseils. De fait, dans ce cas également, seule une participation au niveau le plus élevé semble garantir une représentation efficace. Autrement, on court le risque que les positions adoptées par les représentants gouvernementaux soient dépourvues de conséquences pratiques ou que, par le fait d'une abstention systématique, leur rôle soit limité à celui de simples observateurs, sans l'intervention active qui constituait certainement la raison de leur inclusion au sein du conseil.

L'existence d'un haut niveau de représentation peut toutefois entraîner, au revers de la médaille, un degré élevé d'absentéisme, parfaitement justifié par les lourdes responsabilités dont sont généralement surchargées les hautes personnalités. On contourne parfois cette question à travers la nomination, prévue légalement, de suppléants. Toutefois, cette solution n'est pas sans susciter certains doutes, notamment dans le cas où il existe simultanément la

possibilité légale de déléguer le pouvoir des membres effectifs aux suppléants et qu'il s'avère que ceux-ci ne sont que des techniciens, sans responsabilités décisionnelles.

Les solutions adoptées par les conseils ont été variables, si bien qu'il serait intéressant de débattre des différentes expériences réalisées, de leurs avantages et de leurs inconvénients.

Une analyse de la composition des différents Conseils économiques et sociaux fait apparaître la présence, dans bon nombre d'entre eux, **de personnalités choisies pour leurs compétences ou expériences spécifiques**, généralement indépendantes, pour certaines désignées par les gouvernements, pour d'autres par les organisations socioprofessionnelles ou enfin par l'assemblée plénière du conseil.

Cette situation se justifie pleinement, compte tenu de la complexité et dans certains cas de la grande technicité qui caractérisent nombre des matières dont s'occupent ces institutions. Il est nécessaire, en effet, de pouvoir compter sur l'indépendance et le savoir de ces personnalités face aux représentants des groupes de travail, des employeurs et d'autres intérêts, qui sont naturellement enclins à défendre leurs objectifs propres.

Au demeurant, est-il possible de trouver un juste équilibre entre l'exigence de débat et d'avis dotés d'objectivité et d'une haute rigueur technique et la nécessité que les décisions soient prises par des personnes détenant un pouvoir décisionnel efficace; en d'autres mots, comment concilier représentativité, rigueur technique et efficacité ? Une solution adoptée dans certains cas, et qui peut se révéler positive, consiste à prévoir la possibilité, pour les membres des Conseils, de se faire accompagner dans les sessions ou les réunions des commissions, de personnes dotées d'une haute préparation technique dans les matières à l'examen et qui, bien que ne disposant pas du droit de vote, puissent contribuer efficacement à la qualité des discussions et, principalement, des avis et des rapports. Il existe aussi, dans d'autres cas, la possibilité de recourir à des experts provenant d'organismes extérieurs.

Il est important de rappeler que la qualité des travaux des Conseils peut constituer un élément d'influence considérable pour le prestige de ces organes, si nous gardons présent à l'esprit l'impact que les rapports et les avis peuvent avoir, non seulement sur les organes de décision, mais aussi sur le public, auxquels ils ont en général accès à travers les moyens de communication sociale.

Un autre problème qui pourra faire l'objet d'échange d'informations concerne les **avantages et inconvénients de prévoir un système d'incompatibilités entre les fonctions de Conseiller et d'autres fonctions**, généralement au niveau du gouvernement et du Parlement.

Indépendamment du fait que cette solution puisse ou non se justifier en fonction de la nature du rôle consultatif des conseillers par rapport aux organes de souveraineté, ce qui est certain, c'est que dans de nombreux pays, les membres des Conseils peuvent continuer à exercer leurs responsabilités professionnelles, sans limitations aucune. Il existe même des situations où la loi prévoit que les membres du gouvernement sont membres du Conseil;

ailleurs, ils assistent à des réunions, bien que sans droit de vote, solution qui, du reste, peut se révéler d'une grande utilité durant les débats qui précèdent la prise de décisions, grâce aux éclaircissements qu'ils sont en mesure d'apporter.

Les raisons qui sous-tendent les diverses solutions, sont, à l'évidence, de nature différente et il apparaît important de discuter leurs avantages et leurs inconvénients.

Un autre ensemble de questions fait apparaître une diversité de solutions entre les différents Conseils économiques et sociaux : il s'agit du **mandat des conseillers**.

En effet, une étude comparative des Conseils conduit à différentes conclusions : la durée du mandat est très variable; dans certains cas, il est renouvelable parfois de façon illimitée; dans d'autres, des limites sont prévues et on ne peut dépasser un ou plusieurs mandats.

Il peut être intéressant de procéder à un échange d'expériences sur cet aspect, et sur un autre qui lui est intimement lié : les conditions de révocation du mandat, lorsque cette dernière est légalement prévue, et les justifications à la base d'une disposition dans ce sens.

Enfin, le débat pourrait inclure un autre aspect encore, qui n'a cependant pas de lien direct avec les questions de la représentativité et du caractère démocratique de la désignation des organisations siégeant dans les CES.

L'analyse comparative sur la base des réponses aux questionnaires envoyées par les CES et les institutions similaires permet de constater que la **composition** de ces Conseils est très variable.

Dans certains cas, les Conseils sont exclusivement paritaires (un groupe d'employeurs et un groupe syndical); dans d'autres, ils sont spécifiquement tripartites (gouvernement, confédérations patronales, confédérations syndicales); enfin, dans d'autres cas encore, la composition est très diversifiée (en plus du groupe patronal et du groupe syndical, présence d'un troisième groupe incluant des associations d'artisans, de défense de la famille, de consommateurs, ainsi que des institutions diverses, comme les régions, les universités, etc.). On constate également, dans ce type de Conseil, que le gouvernement peut être ou non représenté en son sein.

Cette composition différente a-t-elle un rapport avec le profil des CES et avec le domaine d'attributions que la loi entend leur conférer ? Comment s'explique le fait que, dans certains cas, la composition soit spécifiquement paritaire, ou seulement tripartite et, dans d'autres, plus diversifiée?

Comme je l'ai dit, ceci n'a rien à voir avec la question de la représentativité mais peut-être avec celle des finalités propres reconnues à chaque CES, en d'autres mots au «modèle» légal auquel il correspond.

En fin de compte, on constate que, sur ce plan également il n'existe pas de solution uniforme et que la diversité des régimes adoptés constitue au contraire une énorme richesse.

Comme on peut le lire dans une étude récente : «Il n'existe pas de modèle idéal de Conseil

économique et social. Celui-ci varie non seulement en fonction du passé et des traditions de chaque pays, mais aussi des structures économiques et sociales respectives».

RENÉ FERRERO
Conseiller du Conseil Economique et Social de la Province de Córdoba, Argentine

Fonctionnement du Conseil économique et social de la province de Córdoba (république d'Argentine)

Historique

La république d'Argentine a retrouvé la démocratie en 1983. Son gouvernement fédéral, ainsi que les gouvernements de provinces ont alors, à partir de cette date, mis en place plusieurs mécanismes afin de consolider le régime constitutionnel qui avait subi de fréquentes interruptions par le passé.

Plusieurs provinces ont alors actualisé leur Constitution, tentant d'améliorer les instruments de participation des citoyens aux lois fondamentales qui furent modifiées.

C'est ainsi que sont apparus les Conseils économiques et sociaux et des institutions similaires à Salta (article 75) en 1986; Catamarca (article 16 C) en 1988; La Rioja (article 58) en 1986; Córdoba (article 125) en 1987; San Luis (article 84) en 1986; Río Negro (article 1045) en 1988; Formosa (article 152) en 1991; Terre de Feu (article 75) en 1991; Neuquén (articles 249-252) en 1994; etc.

Cependant, ces importantes créations juridiques n'ont pas eu d'application pratique immédiate dans la réalité institutionnelle.

Dans la province de Córdoba, les législateurs ont donné au Conseil économique et social (CES) un rang constitutionnel (en 1987), et en ont fait un organe consultatif des pouvoirs publics, intégré par les secteurs de la production et du travail, les corporations professionnelles et socioculturelles. Et c'est en 1988 que la loi n.° 7763 en a réglementé le fonctionnement.

Lorsque cet organisme s'est structuré, on a donc tenu compte des précédents dans d'autres pays. Il en a été de même pour les provinces argentines mentionnées plus haut. Mais, fondamentalement, dans son désir de s'adapter à la réalité, Córdoba a fait sienne **l'expression participative** développée dans sa région depuis 1984.

Après un conflit professionnel (à l'échelle nationale, mais affectant Córdoba en raison de son caractère industriel prépondérant), a été créée une commission d'entités sociales représentatives, appelée Bureau de gestion et de conseil, et convoquée spontanément par le pouvoir exécutif provincial.

Sa caractéristique la plus notoire fut que les secteurs sociaux, tous récalcitrants et méfiants au début, finirent par consolider ce mécanisme idoine pour résoudre ce conflit ainsi que d'autres désaccords, abandonnant des attitudes de pure défense d'intérêts partisans au profit de l'intérêt général de la communauté. Ainsi, le gouvernement et les milieux économiques

commencèrent à discuter, de manière dynamique et progressive, des sujets importants pour la province, provoquant des actions conjointes d'envergure, aux coûts bureaucratiques très bas.

L'efficacité de sa gestion a permis aux juristes, au moment de la rédaction de la Constitution (en 1987) et de la loi réglementaire (en 1988), de trouver dans cette expérience les ingrédients nécessaires à la mise en place de notre CES. Ils n'ont eu en effet qu'à les regrouper dans cette réalité propre pour les textes qu'ils ont ensuite élaborés.

Cela a permis une certaine simplicité de notre institution dans sa structure actuelle, montrant ainsi sa différence par rapport à d'autres organismes (CES) analogues. L'assemblée ici présente et issue de tous les Conseils réunis dans cette rencontre comprendra qu'il ne s'agit pas ici d'un corps fortement structuré à partir de textes législatifs ou d'un règlement strict.

Rôle des conseillers

Le rôle des conseillers, actuellement, s'inscrit dans une «tâche consultative et une activité de conseil» des pouvoirs législatif et exécutif; leurs recommandations peuvent être intégrées dans l'adoption de décisions mais ne sont pas obligatoirement contraignantes pour ces pouvoirs.

Cette fonction **formatrice d'opinion** a donné lieu à des recommandations qui – parfois – ont été accompagnées d'analyses et d'études plus complètes, conduisant à des documents de travail de plus grande envergure qui, dans certains cas, ont eu des répercussions à l'échelle nationale – se traduisant en **démarches** auprès des pouvoirs et des organismes non seulement provinciaux mais également auprès des instances du gouvernement fédéral.

En outre, il était de l'intention des conseillers du CES non seulement de recueillir les préoccupations des secteurs qu'ils représentent, en agissant comme une «caisse de résonance» de la société mais aussi, à leur tour, de contribuer – grâce à une diffusion appropriée – à former l'opinion publique sur différents sujets d'intérêt commun. On l'a particulièrement observé dans des moments de crise – hyperinflation, urgences socioéconomiques, etc.

Mais, en raison de ce qui précède, de même qu'il serait impropre de valoriser notre CES par le nombre de projets émis, la dynamique de ses commissions, le nombre de ses publications, le volume de sa banque de données ou par ses équipes de recherche (qu'il ne possède pas), il serait tout aussi imprudent d'ignorer que le modèle que nous présentons a besoin de certaines corrections indispensables. En résumé, il faudrait particulièrement :

- intensifier les relations avec les organes de décision;
- accorder davantage d'attention aux recommandations du Conseil, avant la décision;
- développer le travail des sections décrites par la loi;

- réviser la procédure d'admission de nouveaux membres;
- assurer la diffusion et la portée sociale des tâches du CES.

Les conseillers se sont souvent livrés à l'évaluation de leur propre gestion et de celle du Conseil. L'autocritique a souvent été sévère mais nous devons reconnaître qu'en dix années d'activité continue, sauf dans des cas exceptionnels de force majeure, le quorum nécessaire pour tenir les sessions a toujours été réuni (pour des réunions hebdomadaires, de mars à décembre et auxquelles s'ajoutent des réunions extraordinaires ou les travaux des commissions). Enfin, le travail qu'accomplissent les conseillers est fourni à titre purement honorifique.

Il convient de noter que le CES ne possède pas de matériel, de personnel ni de budget propre mais qu'il est soutenu par des postes budgétaires gouvernementaux; le ministère fournit le local nécessaire ainsi que le soutien logistique indispensable au fonctionnement du CES.

Conclusion

La crise financière qui a éclaté dans l'un des pays voisins d'Amérique latine (le Mexique) a secoué toute la région. L'Argentine n'y a pas échappé. Par cet exemple, nous essayons de démontrer de quelle manière un organisme comme le CES prétend répondre à sa véritable mission : à Córdoba, entre autres mesures analysées par le gouvernement et les groupes représentés au sein du CES, on a appelé à une réflexion pour engager des actions endiguant les effets négatifs de la crise socioéconomique. Récemment, comme dans d'autres occasions, les fonctionnaires et les conseillers ont été d'accord sur la nécessité de revaloriser le **rôle catalyseur des tensions sociales récurrentes** qui peuvent apparaître, sans porter atteinte à l'habituel rôle consultatif et de conseil du CES.

JO WALGRAVE
Présidente du Conseil National du Travail de Belgique

Je remercie le Portugal pour l'accueil chaleureux réservé aux 42 pays présents. Nous sommes de plus en plus nombreux à participer aux échanges et je m'en rejouis parce que nous avons non seulement tellement de choses à nous dire mais surtout le besoin d'apprendre à nous écouter.

I. Je ne vais pas vous faire «un spot publicitaire» du modèle belge de concertation sociale basée sur le consensus; un consensus qui ressort de notre caractère pragmatique et toujours avide de solutions dans un pays fédéralisé où différentes cultures et langues vivent ensemble en se disputant sporadiquement mais «sans le goût du sang».

Les règles techniques du statut des conseillers et des compétences, l'influence politique et socio-économique du Conseil National du Travail (CNT) sont élaborées dans une note exhaustive que vous avez reçue avant la conférence. Je ne vais pas répéter le contenu, mais simplement vous soumettre quelques remarques :

1. Après d'âpres luttes et une longue expérience sur le terrain, un Pacte de solidarité sociale a été conclu après la deuxième guerre mondiale; ce Pacte a résulté dans l'institution du Conseil National du Travail et du Conseil Central de l'Economie. Le fait que les deux conseils sont instaurés par la loi est d'une importance capitale car cela conforte la stabilité de la concertation sociale même.

2. Nos conseils sont des conseils paritaires et non tripartites!

   Les représentants du gouvernement participent beaucoup à nos travaux mais les décisions sont prises par les partenaires mêmes.

   Au CNT, il y a d'une part 12 membres représentant les trois syndicats et un membre associé, et d'autre part 12 membres représentant la Fédération des Entreprises de Belgique, les petites entreprises et les agriculteurs ainsi qu'un membre associé représentant le secteur non-marchand.

   Au Conseil Central de l'Economie vous retrouverez la même parité, accompagnée d'experts désignés par les organisations; ceux-ci ont pour tâche d'aider à voir clair et à formuler un rapport semestriel concernant la compétitivité des entreprises belges envers leurs plus grands marchés d'exportation dans d'autres pays.

   Les membres sont désignés par le Roi et cela pour quatre ans sur présentation du Ministre compétent après avoir reçu une double liste des partenaires sociaux.

3. **Les compétences :** les conseils ont des compétences consultatives envers le

gouvernement et le Parlement, à la demande ou sur propre initiative, concernant la politique sociale et la politique économique; en outre, le CNT a une compétence normative très large : non seulement le gouvernement est obligé pour l'exécution des différentes lois sociales de demander l'avis du CNT, mais le CNT peut également négocier ses propres conventions collectives du travail (CCT) qui lient tout le secteur privé; le salaire minimum interprofessionel, par exemple, est fixé par une CCT du CNT.

Il faut souligner que 80% des avis du CNT sont unanimes et qu'il est difficile pour le gouvernement de ne pas écouter cette unanimité entre les partenaires sociaux ...

II. Il serait plus intéressant pour le débat de citer quelques règles générales qui dépassent la culture et les traditions sociales spécifiques à chaque pays.

Cela dépasse nos différences : il y a des conseils au sein desquels les partenaires sociaux, avec ou sans gouvernement, discutent et/ou prennent des décisions sur la politique socio-économique; il y a des conseils où toutes les forces vives de la nation sont consultées par leur gouvernement sur la politique les concernant.

A. Les règles de base qui doivent être respectées simultanément

1. La concertation sociale ne peut fonctionner que dans une démocratie politique, pluraliste et tolérante.
2. Pour la stabilité du système, les structures doivent être constituées par la loi, donc par le parlement, les élus, pour que chaque nouveau gouvernement ne puisse les déstituer.
3. Il doit y avoir une liberté d'association et comme «toille de fond» un respect mutuel des organisations.

B. Les règles de fonctionnement de nos conseils

4. Les conseillers (et les organisations représentées) doivent être représentatifs des personnes ou entreprises qui seront concernées par les résultats.
5. Il faut un équilibre des forces autour de la table de négociation et de concertation, si non, les solutions ne seront pas réalistes à long terme.
6. Les conseillers doivent bénéficier d'une indépendance envers ceux qui demandent leur avis.

C. Les règles d'attitude des conseillers

7. Il faut absolument le respect de la parole donnée après les accords, le respect

des règles et surtout le respect mutuel.

8. Il faut honorer sa culture et ses propres traditions même si le contexte économique et social nous dit que le vrai pouvoir est de moins en moins politique, moins national, moins précis, plus flou, plus international, plus financier — c'est-à-dire les marchés financiers. Ceux-là sont invisibles comme des méduses qui nous guettent, qui vous piquent par surprise, comme au Mexique, en tenant compte que ce sont toujours les autres, les Etats, les institutions de Bretton Woods qui doivent nous tirer d'affaire.

Ce sont des gens pour qui les règles existantes au niveau social et au niveau économique (e.a. les règles de concurrence remplacées par le jeu) que vous et nous avons élaborées, existent de moins en moins.

Mais cela, ce sont d'autres défis, une autre histoire, un débat qui va nous éclater au visage et au grand jour sur la scène internationale avant notre Ve rencontre dans deux ans.

Là aussi, nous tous et les conseillers aurons un rôle important à jouer en commençant par préserver les régles socio-économiques nécessaires pour chaque être humain.

Je crois que c'est là une bonne raison de répéter les règles à suivre pour chaque conseil et chaque conseiller.

RAFAEL FRUTOS

Directeur du Bureau des Etudes du Conseil Economique et Social de l'Espagne

Le Conseil économique et social espagnol : sa composition et l'influence de ses travaux sur l'élaboration des lois en matière socioéconomique et professionnelle.

Résumé :

1. **Introduction. Représentation institutionnalisée des intérêts économiques et sociaux : le Conseil économique et social espagnol.**
2. **Composition du Conseil et statut des conseillers.**
   - **A) Composition du Conseil. Représentativité des organisations socioprofessionnelles.**
   - **B) Principaux aspects liés au statut des conseillers.**
3. **Influence réelle des recommandations du Conseil économique et social sur le processus d'élaboration des lois socioéconomiques et professionnelles.**
4. **Conclusion.**

1. Introduction. Représentation institutionnalisée des intérêts économiques et sociaux : le Conseil économique et social espagnol.

Les bases constitutionnelles de la représentation des intérêts économiques et sociaux et, partant, du Conseil économique et social se trouvent en Espagne dans le mandat confié aux pouvoirs publics afin de promouvoir les conditions pour que la liberté et l'égalité des individus et des groupes auxquels ils appartiennent soient réelles et effectives, lever les obstacles qui empêchent ou rendent difficile leur épanouissement et faciliter la participation de tous les citoyens à la vie politique, économique, culturelle et sociale (article 9.2. de la Constitution); ce mandat est complété ultérieurement par diverses prévisions de participation dans des domaines concrets.

Ces bases constitutionnelles résident, d'autre part, dans la prévision concrète de création d'un Conseil doté d'un rôle de consultation dans une éventuelle politique gouvernementale de planification économique; la composition et les fonctions de ce Conseil étaient réservées à une loi future bien que, en tout état de cause, le texte constitutionnel mentionnât les syndicats et d'autres organisations professionnelles, entrepreneuriales et économiques (article 131.2).

Après un long débat sur la structure du Conseil, sa composition et ses fonctions, le Conseil économique et social a effectivement été créé par la Loi 21/1991, du 17 juin et il est entré en fonction en 1992. Nous tracerons ici un bref historique du Conseil espagnol, montrant les éléments fondamentaux de sa nature même.

a) En premier lieu, il s'agit d'un *organe de participation*. Selon les termes de l'exposé des motifs de sa loi de création, le Conseil «renforce la participation

des agents économiques et sociaux dans la vie économique et sociale, en réaffirmant leur rôle dans le développement de l'état social et démocratique de droit». En ce sens, la création de cet organe répond au mandat confié aux pouvoirs publics, cité à l'article 9.2 de la Constitution et repris dans d'autres préceptes constitutionnels.

b) Il s'agit ensuite d'un *organe de nature consultative*. Il exerce cette fonction consultative, en relation avec l'activité législative en matière socioéconomique et professionnelle. Dans ce cadre, il doit émettre un avis à caractère obligatoire bien que non contraignant sur les projets de lois dans les domaines socioéconomiques et professionnels que prépare le gouvernement pour les transmettre au Parlement. Le CES est ainsi un organe consultatif du gouvernement et, indirectement, du Parlement. Par ailleurs, il assure des fonctions consultatives liées à l'activité gouvernementale en général, et il doit ainsi émettre un avis sur des sujets qui, ayant un caractère facultatif, lui sont soumis pour consultation par le gouvernement ou ses membres. Enfin, il peut exprimer, de sa propre initiative, l'opinion des agents économiques et sociaux dans les domaines relevant de sa compétence, en élaborant des avis et des rapports d'initiative propre.

c) Il est enfin un *organe indépendant dans l'élaboration et l'émission de ses avis*. L'article 1.3 de sa loi de création lui attribue, à cet égard, «une personnalité juridique propre, une autonomie organique et fonctionnelle pour la réalisation de ses objectifs». D'autre part, l'article 2.6, concernant les conseillers, stipule que ces derniers, «dans l'exercice des fonctions qui leur incombent, agiront en toute autonomie et indépendance». Cette indépendance est par ailleurs garantie, d'une part, par l'absence au sein du Conseil de représentants du gouvernement et, d'autre part, par de vastes possibilités d'auto-organisation. Enfin, et cet élément n'est pas dépourvu d'importance à cet égard, il faut mentionner le système de nomination de son président : il est nommé par le gouvernement, après consultation des groupes qui composent le Conseil. Pour sa nomination, la personne proposée devra en tout cas bénéficier de l'appui d'au moins deux tiers des membres du Conseil.

2. Composition du Conseil et statut des conseillers

A) Composition du Conseil. Représentativité des organisations socioprofessionnelles.

Pour la composition du futur organe, la Constitution espagnole laissait en principe une large marge de manoeuvre au législateur quant aux types d'organisations devant y siéger, et à la proportion de membres désignés par chacune d'elles si bien qu'il était impossible de perdre de vue la reconnaissance constitutionnelle expresse des organisations syndicales et des

associations d'entrepreneurs.

La loi de création du Conseil a fixé la composition dudit Conseil à soixante et un conseillers, y compris le Président, répartis en trois groupes : le groupe I est composé de vingt membres représentant les organisations syndicales; le groupe II comprend vingt autres membres représentant les organisations d'entrepreneurs et le groupe III compte également vingt membres d'origines diverses, dans les proportions suivantes : trois du secteur agricole, trois du secteur maritime/pêche, quatre des associations de consommateurs et usagers, quatre du secteur de l'économie sociale et six experts nommés par le gouvernement. Ces derniers, qui devront être des personnes avec une formation spéciale et une expérience reconnue dans les domaines socioéconomiques et professionnels, ne sont pas des représentants du gouvernement et ils sont chargés de garantir l'indispensable qualité technique des travaux du Conseil.

Le premier problème important consistait à définir le ou les critères de sélection des organisations ayant le droit de désigner des représentants au sein du Conseil économique et social : il fallait décider quels syndicats, parmi tous ceux existant dans la réalité socioprofessionnelle espagnole, quelles associations d'entrepreneurs, quelles associations agricoles etc. devaient se voir attribuer un tel droit de participation institutionnelle.

Sur ce point, la loi du 17 juin 1991 associe une série de critères et de techniques déjà existants dans la législation espagnole ou dans la jurisprudence du Tribunal constitutionnel, et qui procèdent du système de relations professionnelles où les notions de représentativité et d'implantation sont traditionnellement ancrées.

Quant au *critère de la représentativité*, c'est celui utilisé pour l'élection des conseillers des groupes I et II. Ainsi, les conseillers représentant le groupe I sont désignés par les *organisations syndicales les plus représentatives*. De même, les Conseillers du groupe II sont désignés par les *organisations d'entrepreneurs jouissant d'une capacité de représentation*. Dans les deux cas, le nombre de conseillers sera proportionnel à la représentativité de chaque organisation.

La plus forte représentativité syndicale a fait l'objet, de manière globale et systématique, quant à son degré et à ses effets, de la Loi organique 11/1985, du 2 août, régissant la liberté syndicale. L'objectif de la plus forte représentativité syndicale est, comme le stipule la loi citée, de conférer à des syndicats déterminés une position juridique particulière à des fins de participation institutionnelle et d'action syndicale.

Le fait de considérer un syndicat comme le plus représentatif repose sur le critère de l'audience électorale, c'est-à-dire s'il obtient un certain pourcentage de membres des organes de représentation unitaire des travailleurs dans les entreprises aux élections dites «élections syndicales».

La Loi 21/1991, portant création du Conseil économique et social, renvoie à la réglementation des articles 6.2 et 7.1 de la Loi organique de la liberté syndicale concernant la

plus forte représentativité syndicale. De cet ensemble de textes de loi, il ressort que les syndicats qui pourront être présents au sein du Conseil sont : a) les syndicats les plus représentatifs au niveau national, c'est-à-dire ceux qui reçoivent, dans le cadre précité, une audience électorale de l'ordre de 10 % ou plus du total des représentants unitaires des travailleurs dans les entreprises et les administrations publiques; et b) les syndicats les plus représentatifs au niveau de la communauté autonome, c'est-à-dire ceux d'un domaine particulier qui reçoivent, dans ce cadre, une audience au moins égale à 15 % des représentants unitaires, à condition de compter un minimum de 1.500 représentants.

Actuellement, le groupe I regroupe quatre organisations syndicales, dont deux au niveau national : la Unión General de Trabajadores (UGT : Union générale des travailleurs) et les Comisiones Obreras (CC.OO : Commissions ouvrières) et deux au niveau des communautés autonomes : Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV : Solidarité des travailleurs basques) et la Confederación Intersindical Gallega (CIG : Confédération intersyndicale gallicienne).

Pour sa part, le système de mesure de la représentativité des organisations d'entrepreneurs est réglé par la Disposition supplémentaire Six du statut des travailleurs. Selon ce texte de loi, afin d'afficher une représentation institutionnelle de défense des intérêts généraux des chefs d'entreprises auprès des administrations publiques ou d'autres entités ou organismes à caractère national ou organismes de la communauté autonome ayant prévu cette représentation, on considérera que jouissent de cette capacité représentative les associations d'entrepreneurs comptant 10 % ou plus des entreprises ou travailleurs du domaine public. Actuellement, la composition du groupe II correspond fidèlement à la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (Confédération espagnole des organisations d'employeurs) qui représente également les petites et moyennes entreprises (CEOE-CEPYME).

Le critère de l'implantation, pour sa part, n'a jamais fait l'objet d'une réglementation positive dans la législation espagnole bien qu'il ait été beaucoup utilisé dans le domaine des relations professionnelles et, en particulier, en matière de grèves et de conflits collectifs, par le Tribunal constitutionnel lui-même. L'interprète suprême de la Constitution espagnole y a vu, depuis ses premiers jugements, une technique ou un critère de sélection parmi les organisations syndicales, constitutionnellement acceptable et permettant de leur attribuer certains droits. Il s'agit néanmoins d'un concept flou, lorsque l'on en vient à déterminer les indices utiles accréditant une implantation notoire ou suffisante. Un jugement du Tribunal constitutionnel, en matière de droit syndical, a mentionné des règles comme le nombre d'affiliés ou l'activité syndicale développée. L'approche scientifique, pour sa part, a évoqué d'autres critères, comme, par exemple, le nombre de conventions collectives négociées, l'indépendance ou l'autonomie, etc.

Le critère de l'implantation est celui utilisé par la loi sur la désignation des conseillers appartenant au secteur agricole et au secteur maritime de la pêche, et cette désignation

correspond ainsi aux organisations implantées dans ces secteurs.

Enfin, et pour ne pas se livrer ici à un exposé trop long, les autres conseillers *sont proposés* par :

- le Conseil des consommateurs et usagers, pour les conseillers représentant les consommateurs et les usagers. Il s'agit d'un organe de représentation et de consultation à l'échelle nationale, composé de représentants d'associations de consommateurs et d'usagers. Elle est régie par la Loi 26/1984, du 19 juillet qui est une loi générale visant à la défense des consommateurs et des usagers;
- les associations de coopératives et de sociétés anonymes à participation ouvrière pour les conseillers représentant le secteur de l'économie sociale. Le droit d'association de ces organismes se trouve régi par la Loi générale des coopératives 3/1987 du 2 avril;
- enfin, 6 experts sont nommés par le gouvernement, après consultation des organisations représentées au sein du Conseil.

B) Principaux aspects liés au statut des conseillers.

Parmi les aspects concernant le statut personnel des conseillers, il est important de faire tout d'abord référence au *niveau de responsabilité* qu'ils occupent dans leurs organisations respectives, afin de faire valoir dans quelle mesure leurs opinions et positions traduisent suffisamment la volonté et les stratégies des organisations socioprofessionnelles. La loi portant création du Conseil, sur ce point, laisse une absolue liberté aux organisations qui y sont représentées, en respectant leur liberté d'action et d'organisation.

Toutefois, l'objectif exprimé plus haut est garanti par l'actuelle composition du Conseil, à partir du moment où toutes les organisations socioprofessionnelles y envoient des membres qui sont soit les responsables suprêmes de ces organisations, ou bien font partie de leurs organes suprêmes de décision. Ainsi, parmi les conseillers des organisations syndicales, se trouvent les secrétaires chargés des affaires institutionnelles, respectivement au sein des Comisiones obreras et de la UGT tandis que les représentants des syndicats ELA-STV et CIG font également partie de leurs instances exécutives respectives. Pour leur part, parmi les conseillers représentant les organisations d'employeurs, se trouvent les secrétaires généraux des deux principales confédérations nationales, à savoir la CEOE et la CEPYME ainsi que de plusieurs confédérations opérant à l'échelle des communautés autonomes. D'autres conseillers de ce groupe sont présidents ou vice-présidents des fédérations sectorielles. Enfin, les organisations composant le groupe III sont représentées par leurs responsables suprêmes.

Le niveau élevé de responsabilité que les membres du Conseil exercent au sein de leurs organisations respectives soulèvent par ailleurs deux questions quant au fonctionnement des conditions de travail :

a) en premier lieu, la nécessité de prévoir des mécanismes de suppléance des conseillers. A cet égard, le règlement d'organisation et de fonctionnement interne du Conseil prévoit que chaque organisation pourra remplacer, à tout moment, n'importe lequel des membres qui la représente au sein des commissions de travail, en désignant un suppléant (article 21). Grâce à cette procédure, tant dans la commission permanente que dans les différentes commissions de travail, il existe des suppléants désignés. Néanmoins, le mécanisme de la suppléance est conçu pour fonctionner en cas d'absence sporadique et occasionnelle chaque fois que, comme nous le verrons ci-après, le système d'incompatibilités régi par la loi sur les conseillers interdit l'exercice simultané de cette fonction et de toute autre charge ou activité empêchant ou gênant l'exécution des fonctions qui leur incombent;

b) en second lieu, la nécessité de garantir que, parallèlement au niveau élevé de représentation des membres du Conseil, les travaux de ce dernier jouissent en outre de conseils techniques dans les domaines qui, par leur diversité et leur complexité, imposent cette démarche. En ce sens, le fonctionnement des commissions de travail a démontré l'utilité de l'aide apportée à ces commissions par les conseillers spécialisés issus des organisations représentées au sein du Conseil, qui accompagnent et assistent les conseillers lors des réunions.

Par ailleurs, le Règlement d'organisation et de fonctionnement interne du Conseil prévoit à son article 36 que les rapporteurs des avis ou dossiers peuvent avoir recours aux conseils de spécialistes externes au Conseil, ce que devra autoriser la commission permanente à la demande de la commission de travail correspondante, chaque fois que cette mesure est indispensable pour les travaux menés.

Un autre aspect d'importance est celui concernant les *incompatibilités des conseillers*. A cet égard, la loi portant création du Conseil choisit de régler un système d'incompatibilités d'une certaine ampleur, à partir du moment où la législation principale comporte une formulation générique d'incompatibilité selon laquelle la condition de membre du Conseil est incompatible avec l'exercice de toute charge ou activité empêchant ou gênant l'exécution des fonctions qui leur sont propres (article 4).

Ensuite, la loi spécifie plusieurs conditions avec lesquelles, en tout cas, la fonction de conseiller est incompatible. Les conditions ainsi énumérées sont de trois ordres : l'exercice d'une représentation politique, la condition de membre d'autres organes constitutionnels et les hautes charges des administrations publiques. Ces dernières sont celles reprises dans la Loi 25/1983 du 26 décembre portant sur les incompatibilités de hautes charges. Cette loi donne une définition générale des hautes charges et une longue liste des conditions spécifiques comprises en tout cas dans cette définition. Par personne occupant des hautes charges, on entend donc les membres du gouvernement et les secrétaires d'Etat et tous les titulaires de

postes à nomination directe qui, en raison de la confiance ou de la responsabilité spéciale qui y sont liées, sont classés comme tels par la Loi.

Enfin, un autre élément important du statut est celui du *mandat des conseillers* et, à cet égard, deux aspects sont à considérer : la durée de ce mandat et les causes de sa cessation. Quant au premier de ces aspects, la loi portant création du Conseil (dans son article 3) fixe à quatre ans la durée du mandat des conseillers, ainsi que de celui du Président. Le mandat, néanmoins, sera renouvelable par périodes de quatre ans, sans que soit fixé un nombre maximum de mandats possibles.

De même, la Loi prévoit de manière précise les causes de cessation d'activité des membres du Conseil et de son Président (article 3). Ainsi, ce mandat cessera par décision du gouvernement, sur proposition conjointe des ministres du Travail et de la Sécurité sociale et de l'Economie et des Finances. Toutefois, face à une éventuelle décision gouvernementale de mise à l'écart du Président, il appartient au Conseil d'émettre obligatoirement un avis lié à la dite décision (article 7), conformément au principe d'autonomie du Conseil et au large soutien des organisations socioprofessionnelles représentées en son sein, exigé par la Loi pour la nomination du Président.

Pour leur part, les autres membres du Conseil cesseront leur mandat pour l'une des causes suivantes figurant dans la Loi : expiration du mandat, proposition des organisations ayant soutenu la nomination, renonciation, décès, violation de l'obligation de réserve propre à la fonction et condamnation pour délit grave (article 3).

Sur ce point, la Loi prévoit l'attribution des postes vacants, devenus libres de manière anticipée pour des motifs autres que l'expiration du mandat; cette attribution sera effectuée par l'organisation à laquelle appartient le titulaire du poste devenu vacant.

3. Influence réelle des recommandations du Conseil économique et social sur le processus d'élaboration des lois socioéconomiques et professionnelles.

Avant de se livrer à une estimation sur le degré d'influence du CES dans l'élaboration des lois en matière socioéconomique et professionnelle, il nous semble nécessaire de souligner que les domaines dans lesquels le Conseil, jusqu'à maintenant, a émis des avis et a joué un rôle d'information sont de la plus haute importance pour l'ensemble de la société. Il suffit ainsi de citer, à titre d'exemples, et pour ne pas rallonger excessivement cette brève intervention, les actions législatives comme la réforme du cadre juridique réglant le marché du travail, l'actualisation du programme de convergence sur l'évolution de la convergence économique espagnole avec l'Europe ou bien encore, dans un autre ordre d'idées, la réforme des baux urbains.

Ce n'est qu'en confirmant l'impact des sujets sur lesquels a porté cette activité que nous pouvons nous faire une idée juste de l'importance que revêt une articulation plurielle et démocratique de la participation des organisations économiques et sociales dans le processus

d'élaboration des textes juridiques destinés directement aux groupes que ces organisations représentent.

Depuis sa constitution, en novembre 1992 et l'élaboration de son premier avis en mars 1993, le Conseil économique et social est parvenu à ce qu'un bon nombre de ses recommandations et suggestions soient reprises dans le texte définitif des lois qui lui ont été soumises pour étude comme le montrent les études de suivi réalisées par ses organes techniques. On peut donc considérer que ses observations ont une influence assez satisfaisante, non seulement en termes quantitatifs, par le nombre de suggestions adoptées, mais aussi en termes qualitatifs et pour ce qui est de l'importance de ses suggestions au regard de l'équilibre final des intérêts complexes qu'expriment en général les lois à caractère économique et social.

En ce sens, il faut souligner que, en marge de l'acceptation par le gouvernement des recommandations du Conseil, les avis de cette instance trouvent un écho considérable dans les débats parlementaires, venant souvent appuyer les amendements présentés par les groupes de l'opposition.

4. Conclusion.

La meilleure définition du rôle du Conseil économique et social se trouve fournie par la Loi 21/1991 elle-même (portant création du Conseil), dans son exposé des motifs. D'une part, en effet, le Conseil sert de plate-forme institutionnelle permanente de dialogue et de délibération entre les organisations socioprofessionnelles. Mais, d'autre part, il constitue un moyen de communication, permanent, entre les milieux économiques et sociaux et le gouvernement, facilitant leurs relations.

L'influence que le Conseil est capable d'acquérir face à l'action politique du gouvernement et du Parlement, ce qui revient à parler de l'importance politique de l'institution, dépendra par-dessus tout de facteurs liés à la manière même d'exprimer les intérêts représentés en son sein et de la dynamique et des stratégies des organisations qui y siègent.

Cela exige probablement de favoriser le renforcement des équilibres d'intérêts dans les textes législatifs faisant l'objet d'avis, comme une stratégie prépondérante de négociation et de la pratique de la négociation pour l'élaboration desdits avis, dans la conviction que les documents approuvés avec le consensus des groupes, et à de larges majorités, contiennent un élément supplémentaire de légitimité quant à leur acceptation par le gouvernement et, le cas échéant, par le Parlement.

IOANNIS KOUKIADIS
Président du Comité Economique et Social de Grèce

1. La Commission Economique et Sociale de Grèce est constituée comme une personne juridique de droit privé dans le but d'assurer une autonomie entière à l'égard des pouvoirs publics et du cercle qui définit son fonctionnement.

Son rôle est consultatif et le champ de ses activités concerne un vaste domaine de questions d'ordre économique et social concernant les relations de travail, la sécurité sociale, les impôts, le développement économique, l'investissement, la protection des consommateurs. L'avis consultatif est obligatoire avant que la loi relative soit déposée. En même temps, la Commission peut de sa propre initiative exprimer son opinion sur toute question économique ou sociale d'intérêt général.

Elle est formée de 3 groupes de 16 personnes chacun. Elle n'est donc pas aussi grande que certaines autres commissions, situation qui la rend plus flexible. En même temps, elle est plus représentative que les autres commissions de petite taille.

2. Les trois groupes sont composés comme suit:

- le premier groupe est composé des délégués des organisations professionnelles des employeurs (4 membres désignés, respectivement, par l'Association des Industriels, la Fédération Générale des Artisans et Commerçants et par l'Union des Associations Commerciales de Grèce. 1 membre est désigné par chacun des organismes suivants: l'Union des Banques, la Fédération Panhellénique des Hôteliers, l'Union des Armateurs, l' Association des Sociétés Anonymes Techniques et des Sociétés à Responsabilité Limitée);
- le deuxième est formé des délégués des travailleurs (11 membres désignés par la Confédération Générale des Travailleurs de Grèce et 5 par l'Organisation de l' Administration Supérieure des Fonctionnaires Publics qui est le syndicat du sommet des fonctionnaires);
- le troisième groupe est composé de représentants des différentes professions: (a) 7 représentants des syndicats agricoles; (b) 1 représentant pour chaque profession libérale, désigné, respectivement, par les bareaux des Avocats, l'Ordre Panhellénique des Médecins, la Chambre Technique de Grèce, la Chambre Economique de Grèce, la Chambre Géotechnique de Gréce; (c) 1 représentant des Consommateurs; (d) 3 représentants de l'Union Centrale des Municipalités et Communes.

Chaque membre est désigné par l'institution qu'il représente (syndicat, association, chambre, etc.) sans aucune intervention des pouvoirs publics. Etant donné que toutes les institutions fonctionnent sur une base démocratique et que leurs conseillers sont élus par leurs membres, on peut en conclure sans réserve que la représentation est authentique des intérêts

représentés.

3. Toutes les organisations appelées à désigner des conseillers sont considérées comme les plus représentatives dans leur domaine. Leur représentativité n'est donc pas contestée.

De toute façon, étant donné que les organisations compétentes pour désigner des conseillers représentants sont fixées par la loi individuellement, il a été prévu que leur représentativité peut étre contestée devant l'Assemblée plénière de la Commission.

4. Les conseillers sont choisis parmi des personnalités de haut degré de pouvoir dans les organisations respectives. On a ainsi voulu faire apparaître le rôle politique des conseillers. Pour cette raison il n'y a pas d'expert comme membre de la Commission. Mais les exigences au niveau des connaissances techniques afin de préparer des avis bien fondés ne sont pas pour autant méconnues. C'est ainsi que la commission peut faire appel à des experts en qualité de conseillers techniques.

5. Le mandat des conseillers est de trois ans, renouvelable sans limite et non révocable pour la période désignée. De plus, il est expressément prévu que les conseillers agissent dans l'exercice de leurs fonctions de manière indépendante et selon leur propre opinion (art. 4 et 5).

6. Afin de consolider l'indépendance de la Commission à l'égard des pouvoirs publics, la nomination du Président est confiée principalement à l'Assemblée plénière. En effet, celle-ci procède à l'élection de deux candidats par majorité qualifiée des 2/3, le ministre de l'Economie Nationale choisissant le président parmi ces deux candidats obligatoirement. La même procédure est suivie pour la nomination du Secrétaire général. Pour cette même raison, la composition de la Commission n'est pas tripartite au sens traditionnel du terme. En effet aucun membre gouvernemental ne fait partie de la Commission.

Les thèses défendues par le gouvernement sont exposées à l'Assemblée sur convocation de cette dernière. Il est en même temps escompté que le rôle des conseillers se distingue du rôle qu'ils jouent au sein des institutions dont ils sont membres. Cela préserve en même temps que la Commission ne soit identifiée aux intérêts des syndicats et considérée comme se trouvant en concurrence avec eux dans leur rôle revendicatif. Le mandat des membres n'est plus rémunéré. Toutefois une indemnité de 30.000 dr par séance, en sus des indemnités de déplacement, est prévue.

7. Les trois groupes qui constituent la Commission forment l'Assemblée plénière qui est compétente pour donner les avis consultatifs. Afin que cet avis soit émis, il est nécessaire que l'Assemblée décide à un quorum minimum égal à la moitié des membres et que la décision soit prise à la majorité des participants. En tout cas, cette majorité ne doit pas être inférieure au tiers des membres de la Commission. Il est intéressant de remarquer que la loi a voulu réserver certains droits à la minorité. Il est ainsi prévu qu'un avis de la minorité atteignant le tiers des votes est inclus à la décision qui comprend l'avis consultatif.

Du reste, l'Assemblée générale est compétent pour toutes les questions de principe, y

compris celles des statuts de son fonctionnement. L'éventualité de prendre les décisions en groupe séparé est confiée également par décision *ad hoc* à l'Assemblée plénière.

8. On peut conclure de cette réglementation que le fonctionnement démocratique de l'Assemblée et l'équilibre des intérêts représentés sont suffisamment assurés. La Commission est conçue comme une institution politique mais avec le souci que les avis soient bien fondés et bien exposés. Elle est représentative des intérêts professionnels, mais son rôle est très distinct du rôle revendicatif des syndicats. Enfin son autonomie face à l'Etat est absolument assurée, ses possibilités de collaborer avec lui restant au demeurant ouvertes et pratiquées dans des conditions égales.

Le souci du législateur que la Commission ne devienne pas une institution de pure légitimation de la politique du gouvernement est clairement exprimé par une série de dispositions. La loi grecque pour la Commission Economique et Sociale est préparée par un comité composé paritairement par des représentants des travailleurs et des employeurs et de l'Etat. Le projet préparé par eux a été adopté par le Parlement sans aucune intervention (loi négociée). C'est ainsi que les thèses des partenaires sociaux pour l'entière autonomie de la Commission ont pu prévaloir sur une conception marquée par l'Etatisme.

GUILHERME LUÍS MAVILA

Président de la Commission Consultative du Travail et Ministre du Travail de Mozambique

L'impératif d'une collaboration entre gouvernements, travailleurs et employeurs pour la définition des politiques à appliquer constitue, à l'heure actuelle, comme dans la période de l'après-guerre, une condition indispensable à la sauvegarde de la paix sociale et à un développement soutenable de toutes les sociétés à l'échelle planétaire.

Les méthodes et les mécanismes de cette collaboration varient d'un pays à l'autre et ne peuvent être efficaces que s'ils correspondent aux modèles sociaux, aux expériences antérieures, aux usages et coutumes de chaque lieu. L'OIT elle-même a reconnu et inscrit cette donnée de fait dans les dispositifs normatifs qu'elle a adoptés pour la pratique du tripartisme en son sein et dans les Etats membres.

Parmi les conditions d'application du tripartisme, une importance particulière revient à sa reconnaissance par la loi et à l'application dans la pratique nationale du droit de libre association des travailleurs et des employeurs ainsi qu'à la reconnaissance réciproque du caractère représentatif de ces organisations.

Dans mon pays, le Mozambique, nous sommes encore en train de développer et de consolider ces prémisses, à la lumière de la nouvelle organisation politico-constitutionnelle et des lois publiées récemment, qui visent à répondre à la demande sociale de voir s'institutionnaliser le tripartisme dans des secteurs importants des politiques et des stratégies à adopter dans le contexte de la démocratie multipartite, là où cette pression se fait sentir de façon impérieuse.

Les revendications dans ce sens étant opportunes et légitimes, nous considérons comme indispensable de définir les formes et les degrés de la collaboration et des consultations tripartites, surtout face à des réalités de nature technique et scientifique qui sont encore inconnues de bon nombre d'intéressés dans des domaines comme la gestion et le contrôle d'indicateurs macroéconomiques, importants pour maintenir les indices de chômage à des niveaux acceptables, sans négliger, d'autre part, les valeurs sous-jacentes aux principes de la justice sociale et de la dignité de la personne humaine.

Par ailleurs, nous estimons fondamental que les partenaires sociaux endossent les sacrifices qui s'imposent pour contenir l'inflation dans des limites acceptables, afin que nous puissions progresser vers quelque chose qui soit digne d'un pacte social, où trouveraient leur place les revendications, les exigences et les prises de position des partenaires sociaux concernant des questions de fond et des questions d'ordre salarial et fiscal dans leurs implications importantes pour les variables Emploi et Salaire.

Enfin, il est nécessaire de trouver et d'adopter des mécanismes et des formes de concertation pour sortir du dialogue de sourds qui s'est instauré et entrer dans une véritable concertation sociale.

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle Constitution de la République du Mozambique, la publication de textes législatifs sur les relations collectives de travail et, plus récemment, l'adhésion de notre pays aux conventions n.° 87, 98, 122 et 144 de l'OIT, nous nous devons de créer un organe de composition tripartite et doté d'attributions précises en termes de concertation sociale dans des matières afférentes au travail et à l'emploi, et mettre en place des politiques de restructuration des entreprises et de développement économique et social. C'est ainsi qu'a été créée par la voie du décret n.° 7/94 la Commission consultative du travail, qui dépend d'un statut et d'un règlement propres.

L'empreinte encore marquée de l'Etat dans le fonctionnement de la Commission consultative du travail, tant dans les ordres du jour des sessions que dans son statut face aux organes du pouvoir et l'administration publique, dénote la fragilité des mécanismes de contact entre le gouvernement et les partenaires sociaux, situation que nous considérons comme normale pour des sociétés comme la nôtre, dont la pratique de démocratie multipartite et de gestion d'une économie de marché en est encore à ses débuts.

Il conviendra de préciser et de développer les principes et les règles qui devront orienter son fonctionnement, le cadre et le niveau de son intervention ainsi que le professionnalisme de ses membres, lesquels devront se préparer à des interventions et des prises de position compatibles avec la dynamique de l'évolution de la société dont font partie les organisations siégeant dans la Commission consultative du travail.

La loi prévoit que c'est le ministre du Travail qui préside la Commission consultative du travail, qui comprend comme membres d'autres titulaires de portefeuilles gouvernementaux et des représentants des organisations syndicales et d'employeurs au niveau des différentes directions. La désignation de membres individuels de ces organisations (OTM, SLIM, AEPRIMO, AIMO, ACM) et d'autres, qui s'intéressent à la Commission consultative du travail, obéit au choix de ces organisations sur proposition du Président.

Etant donné que dans mon pays le rôle et l'impact de la concertation sociale ne se font pas encore sentir, il s'impose de réfléchir à une définition du statut des membres de la CCT de façon à les habiliter, avec l'équilibre que cela requiert, à intervenir et à contribuer de façon constructive à la réconciliation nationale, à la réconciliation politique et au développement social et économique du pays, dans le cadre d'une paix concertée, et nous comptons pour ce faire sur les enseignements des CES plus expérimentés.

Si on prend comme point de départ les modèles et les éléments communs qui caractérisent les institutions similaires aux Conseils économiques et sociaux en Afrique, on est amené à réfléchir, fût-ce de façon sommaire, au concept de la «représentativité» des organisations d'employeurs et de travailleurs, question qui nous apparaît fondamentale dans la définition du statut des conseillers.

C'est que, à notre sens, le degré de représentativité des membres de ces organisations sera déterminante, sur le plan qualitatif, pour la légitimité des intérêts collectifs (syndical,

d'entreprises et autres) au sein des Conseils.

Dans le cas du Mozambique, c'est là une des questions qui restent sur la table de la Commission consultative du travail, étant donné l'inexpérience relative dans le traitement de questions relevant du contexte plus général des transformations structurelles inhérentes à un processus d'ouverture démocratique, et qui font référence aux réalités sociales, à l'organisation et au fonctionnement d'une économie fortement affaiblie par les séquelles du conflit armé qui s'est achevé récemment et par la dépendance vis-à-vis des investissements étrangers.

Dans ce contexte, l'exercice de la négociation collective au niveau des entreprises et des secteurs et, partant, l'exercice de la concertation sociale, se traduiront, d'une part, par une meilleure compréhension et une gestion publique plus efficace des problèmes sociaux de chaque instant; d'autre part, cet exercice permettra en même temps une intervention coresponsable des partenaires sociaux dans une perspective plus globale quant aux paramètres qui doivent guider leurs revendications et leurs comportements face aux pouvoirs publics.

Cette question de la représentativité a également à voir avec les modalités de désignation ou de choix des organisations devant siéger dans les Conseils.

Nous optons pour notre part, au Mozambique, pour une Commission consultative du travail dont les dimensions et les délibérations produisent des résultats capables d'influencer les centres de décision gouvernementale. Il va de soi que, forts de la légitimité des intérêts collectifs qu'ils représentent dans la Commission consultative, les conseillers finissent par influencer de façon directe et parfois irréversible les tendances des décisions qui sont adoptées par les organes compétents au niveau de l'Etat.

C'est que l'appréciation des politiques, des stratégie ou des mesures devant être adoptées par le gouvernement, de même que celles qui émanent d'une certaine façon de l'initiative des partenaires sociaux, rencontrent, dans la plupart des cas, un accueil favorable dans les décisions souveraines de l'exécutif.

Nous sommes d'avis qu'en fin de compte, quelle que soit la nature des institutions de concertation et que leurs délibérations aient ou non un caractère contraignant, tout doit être fait afin que les décisions adoptées, en pleine liberté et démocratie, au sein des CES et surtout au sein des organisations qui les composent, soient le résultat de consensus sur les questions fondamentales du fonctionnement de l'économie compte tenu de la complexité technique et de l'impact social qui caractérisent les matières inscrites à l'ordre du jour des CES. A défaut de cela, il nous semble que, comme nous l'avons déjà dit précédemment, nous ne ferions que perpétuer le dialogue de sourd qui caractérise normalement les périodes de grande crise et qui ne sert en aucun cas les intérêts nationaux.

Un autre domaine d'activité de la Commission consultative du travail qui mérite notre attention est celui des contacts et de la collaboration avec les institutions vouées à la

recherche, à des études et des analyses de conjoncture, de façon à contribuer à améliorer les «performances» de la Commission consultative du travail en matière de sciences sociales, de technologies et d'économie.

A cette fin, et aussi pour d'autres objectifs relevant de la nature et du cadre de la Commission consultative du travail, les expériences et le savoir d'autres pays constituent pour nous, avec certitude, une source d'inspiration de la plus haute importance pour le développement et la consolidation de la pratique de la concertation sociale au Mozambique.

Telles sont nos expériences et les préoccupations que nous exprimons à la présente rencontre.

ABDERRAZAK KÉFI
Président du Conseil Economique et Social de Tunisie

Les propos se rapportant au thème, objet de notre réflexion, sont principalement axés sur l'exemple du Conseil Economique et Social tunisien dont la création remonte à 1961 et qui offre sans doute de multiples points de ressemblance avec d'autres exemples dans le monde. Néanmoins et par delà les aspects descriptifs du sujet, des considérations générales, fruits de l'observation et de l'expérience, émailleront ces propos.

Aussi et de prime abord, on constate que le statut des membres du Conseil Economique et Social qui, dans certains pays, portent le titre de conseillers ne fait généralement pas l'objet d'un texte unique. En Tunisie, les grandes lignes dudit statut peuvent être dégagées des dispositions contenues dans la loi organique n.° 88 -12 du 7 mars 1988 relative au Conseil Economique et Social telle qu'elle est modifiée et çompletée par la loi organique n.° 90 -75 du 7 août l990 ainsi que par le décret n.° 88 - 1805 du 21 octobre 1988 fixant l'organisation et le fonctionnement du Conseil, auxquels s'ajoutent son règlement intérieur et la pratique qui découle du fonctionnement de cette assemblée constitutionnelle consultative auprès des pouvoirs législatif et exécutif. Ces grandes lignes seront axées autour des points suivants:

1) la désignation des membres;
2) l'immunité;
3) le mandat;
4) les incompatibilités;
5) les avantages;
6) les obligations;
7) les fonctions;
8) quelques réflexions sur l'évolution du statut et de la fonction du conseiller.

1. LA DESIGNATION DES MEMBRES

Dans certains pays comme en France par exemple, le membre doit être âgé d'au moins 25 ans et appartenir depuis au moins deux années à la catégorie professionnelle qu'il est chargé de représenter. Le but est de permettre l'entrée au Conseil de personnes exerçant des responsabilités effectives dans des secteurs d'activité extrêmement variés.

En Tunisie, aucune condition d'ancienneté n'est prévue par les textes. C'est la pratique qui la consacre en fait. En revanche, la jouissance des droits civiques et politiques est exigée.

Les membres sont tous nommés par décret. Le mode de désignation diffère d'une catégorie représentée à une autre. Ainsi sont désignés par les structures qu'ils représentent:

1) les membres représentant les organisations professionnelles: l'union générale des travailleurs de Tunisie, l'union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, l'association professionnelle des banques, la fédération tunisienne des sociétés d'assurances, l'union nationale de l'agriculture et de la pêche;

2) les représentants des organisations nationales (l'union nationale des femmes tunisiennes, les organisations de jeunesse), des associations à caractère économique, technique, culturel et familial, ainsi que les représentants des professions libérales.

Par ailleurs, aucune condition ni procédure particulières ne sont imposées à ces organisations qui demeurent libres de choisir leurs représentants.

Quant aux membres représentant les différents gouvernorats, ils doivent être élus par le Conseil Régional parmi les membres représentant les communes locales et les Conseils Ruraux.

Pour leur part, les membres représentant l'administration et les entreprises publiques sont désignés sur proposition du Premier Ministre.

Enfin, les membres ayant une qualification dans les domaines économique, social, technique, éducatif, culturel et juridique sont désignés par le Président de la République en fonction de leurs expériences, de leurs compétences et de manière à refléter la diversité des opinions dans la société.

Les profils des Conseillers sont variés. Ainsi, et à caté des membres désignés au titre des personnalités qualifiées, les Conseillers sont, à un titre ou à un autre des hommes et des femmes qui assument des responsabilités dans les organisations professionnelles, syndicales, associatives, et régions et qui ont été désignés ou proposés par leurs pairs.

2. L'IMMUNITE

A la différence des députés les membres du Conseil Economique et Social ne jouissent pas d'une quelconque immunité.

3. LE MANDAT

Les membres du Conseil Economique et Social tunisien sont désignés pour une période de 6 ans renouvelables. Tous les trois ans la moitié du Conseil est renouvelée.

Par ailleurs, la loi organique relative au Conseil Economique et Social tunisien dispose qu'en cas de vacance d'un siège par suite de décès, de démission ou pour toute autre cause, il est procédé à la désignation pour le reste du mandat d'un nouveau titulaire dans les conditions où avait été designé le membre à remplacer. Tout membre qui, au cours de son mandat perd la qualité au titre de laquelle il a été désigné, est considéré démissionnaire d'office et

remplacé, pour le reste du mandat, dans les mêmes conditions de désignation du membre à remplacer.

Enfin le règlement intérieur du Conseil tunisien prévoit que, tout membre qui, sans excuse valable, ne repond pas a trois convocations successives aux réunions plénières du Conseil, peut être, après avoir été entendu par le Président du Conseil, déclaré démissionnaire.

4. LES INCOMPATIBILITES

En l'absence de dispositions écrites et expresses dont la nécessité ne s'est d'ailleurs pas faite sentir, le mode de désignation et l'usage ont consacré l'incompatibilité des fonctions de membre du Conseil Economique et Social avec les fonctions suivantes:

- membre du gouvernement;
- député;
- gouverneur, premier délégué et délégué;
- membre du Conseil Constitutionnel;
- magistrat de l'ordre judiciaire et administratif;
- membre de la Cour des Comptes;
- diplomate;
- membres des corps actifs de l'armée, de la Police, de la Garde Nationale, des Douanes et de la Protection Civile.

5. LES AVANTAGES

Le principe est la gratuité de la fonction. Le membre du Conseil perçoit néanmoins une indemnité journalière représentative de frais dont le montant est fixé par un arrêté du Premier Ministre; et à laquelle s'ajoute le cas échéant, une indemnité de déplacement attribuée aux membres qui résident en dehors de la capitale et de sa banlieue.

Pour chaque question soumise à examen, la Commission Permanente désigne un de ses membres en qualité de rapporteur. Ce dernier perçoit pour le rapport qu'il a préparé et aprés son adoption par l'assemblée plénière, une indemnité forfaitaire selon les conditions fixées par arrêté du Premier Ministre.

Il apparaît que le principe de la gratuité retenue, quoique tempérée par l'octroi de l'indemnité et éventuellement ses compléments, découle de la situation du membre qui continue l'exercice de sa profession ou de son métier.

Ce système de gratuité qui n'est apparemment pas général dans tous les pays ne peut être maintenu indéfiniment. I1 serait indiqué de s'acheminer vers une rémunération conséquente à la fonction en adoptant un système d'indemnisation qui tienne compte des données et moyens

propres a chaque pays.

Il convient aussi d'instituer un régime de plein temps pour une fraction des membres (exemple: 5 à 10 % de l'effectif) afin de soutenir le travail des structures du Conseil et assurer une bonne continuité. L'octroi par exemple d'une rémunération égale aux 3/4 de l'indemnité parlementaire comme en France, est à notre avis, une mesure avantageuse.

6. LES OBLIGATIONS

En Tunisie le Conseil étant un organe consultatif auprés des pouvoirs législatif et exécutif dont il ne rend compte de ses avis qu'à eux seulement, les réunions de la Plénière et des Commissions ne sont pas publiques. Les membres sont astreints à l'obligation de réserve et de l'observation du secret des débats. Leur sens aigu de la responsabilité qui leur incombe allié à leur compétence et expérience confirmées n'ont pas dérogé à ces obligations.

7. LES FONCTIONS DES MEMBRES DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL TUNISIEN

A/ Position:

Le membre exerce le libre choix de la Commission à laquelle il veut appartenir. Il ne peut-être membre de plus de deux Commissions parmi les cinq Commissions permanentes que compte le Conseil Economique et Social tunisien.

Le membre peut-être désigné par la Commission à laquelle il appartient, comme rapporteur de l'une des questions soumises à son examen.

En dehors de la situation objet des développements qui précèdent, la tâche principale du membre est la participation aux débats des Commissions et de la plénière, et le concours actif à l'élaboration et à l'adoption de l'avis du Conseil.

B/ Assiduité:

Il est à remarquer que le règlement intérieur du Conseil accorde une importance particulière à l'assiduité des membres. Ainsi, comme il a été indiqué précédemment, le conseiller ne doit pas manquer trois convocations successives aux réunions de la plénière. Il est bien évident que la nature des questions examinées, leurs contenus qui rejoignent les préoccupations de la majorité des membres, ainsi que la haute teneur des débats sont autant de facteurs encourageants à l'assiduité. S'y ajoute l'intérêt que portent les pouvoirs législatif et exécutif aux avis du Conseil.

C/ Pouvoirs:

Le membre a le droit de vote au sein des Commissions comme au sein de l'assemblée plénière. Ce droit est personnel et ne peut être délégué.

Lors de l'assemblée plénière le Conseiller a le droit de présenter des amendements de fond ou des contre-projets à condition qu'ils soient écrits, signés et déposés au Bureau du Conseil avant l'ouverture ou même en cours de séance.

Le conseiller peut enfin déposer au cours de la séance plénière une question préalable ou une motion préjudicielle.

Il est à rappeler que la question préalable est une demande qui a pour objet de décider qu'il n' y a pas lieu de délibérer. Elle est mise aux voix avant toute discussion et son adoption entraîne le retrait de l'ordre du jour, de la question en discussion.

Toutefois, aucune question préalable ne peut être déposée lors de la discussion des avis demandés par le Gouvernement.

Pour sa part, la motion préjudicielle est une demande qui a pour objet le renvoi conditionnel du débat sur la question à l'ordre du jour ou qui pose une condition à l'ouverture des debats. La motion est mise aux voix après la lecture par le rapporteur du projet d'avis et avant l'ouverture des débats.

Par ailleurs et en tant que membre du Bureau, le conseiller participe à la direction du Conseil.

Le Bureau du Conseil Economique et Social est dirigé par le Président du Conseil et est composé de deux vice-Présidents et des cinq présidents des Commissions permanentes.

Le Bureau se réunit periodiquement une fois par mois pour arrêter le programme de travail des Commissions. En outre, il a toutes les prérogatives pour convoquer l'assemblée plénière, adopter le projet de budget du Conseil et examiner toutes les questions qui ont trait au bon déroulement des activités de l'institution.

D/ L'indépendance:

Les membres du Conseil font preuve, dans l'exercice de leur fonction, d'indépendance ne se fiant qu'à leur conscience et libre arbitre.

8. QUELQUES REFLEXIONS SUR L'EVOLUTION DU STATUT ET DE LA FONCTION DU CONSEILLER

La compétence, la hauteur de vue, l'objectivité, l'expression libre des secteurs représentés conférent aux avis du Conseil une crédibilité de plus en plus grande auprés des pouvoirs législatif et exécutif.

Les conseillers participent à la consolidation de cet organe consultatif et à affirmer sa présence et sa notoriété. Les mutations que traverse le monde actuellement et les défis qui en découlent confirment de plus en plus l'utilité de cette institution qui est un lieu d'étude, de réflexion, un mûrisseur d’idées et un incitateur à l'action. C'est aussi un banc d'essai des évolutions et une charnière entre le monde politique et l'univers socio-économique.

Ainsi le Conseil apporte une collaboration précieuse aux pouvoirs législatif et exécutif grâce au sérieux et l'objectivité des travaux élaborés par ses membres et grâce aux liens et a la meilleure comprehension que ces travaux créent ou facilitent entre les partenaires sociaux représentés.

Dans l'exercice de sa fonction, le conseiller se doit d'être doté d'un statut qui lui confère une place particulière sur le plan de la considération, sur le plan protocolaire et honorifique et ce, pour affirmer son rôle et sa représentativité dans la vie sociale, économique et culturelle du pays. Il doit pouvoir exercer sa fonction en toute responsabilité, et s'élever au dessus de toute considération partisane du groupe auquel il appartient et ce, sans pour autant renier ses convictions. En se comportant ainsi, il peut mieux faire entendre sa voix et renforcer son image de marque.

Il faut aussi faire en sorte que l'égalité des conseillers soit respectee en assurant la participation des forces vives de chaque pays et en favorisant le dialogue entre ses différentes catégories sociales et ses familles de pensée.

D'une manière générale, le statut du Conseiller demeure tributaire du poids du Conseil Economique et Social dans chaque pays et évolue de pair avec l'évolution politique et socio-économique de ce dernier.

En tout état de causes, le Conseil demeure, comme l'a affirmé le Président Zine El Abidine Ben Ali dans son discours à l'ouverture de la nouvelle session du Conseil Economique et Social, le 26 octobre l988, «le cadre approprié au dialogue entre toutes les composantes de notre Société pour aboutir à un consensus national autour des choix fondamentaux et judicieux à même de garantir une véritable paix sociale indispensable à notre développement économique et social».

B) INTERVENTIONS DANS LE DÉBAT

ZHU XUN

Secrétaire-Général du Comité National de la Conférence Consultative Politique du Peuple Chinois, République Populaire de la Chine

En cette saison de printemps pleine de vie, la IVe Rencontre internationale des CES et institutions similaires se tient solennellement dans la belle ville de Lisbonne. Il est de grande importance que les dirigeants des CES et institutions similaires des divers pays se réunissent pour discuter ensemble des graves problèmes socio-economiques qui préoccupent le monde entier. Au nom du Comité national de la Conférence consultative politique du Peuple chinois (CCPPC) et en celui du peuple de Chine, je tiens à exprimer mes chaleureuses félicitations pour la convocation de cette rencontre de même que ma haute appréciation vis-à-vis du travail du Comité préparatoire, auxquelles je joins mes vifs remerciements à notre hôte, le Conseil économique et social du Portugal, pour l'accueil enthousiaste qu'il a bien voulu nous réserver.

J'ai l'insigne honneur et le grand plaisir d'être mandaté par Monsieur Li Ruihuan, président du Comité National de la CCPPC, pour assister, à titre d'observateur, à la présente session et rencontrer les amis venus de différents pays du monde. Cette rencontre nous permettra, à n'en pas douter, de mieux connaître les CES de divers pays ainsi que leurs activités. Nous espérons également que nos amis pourront avoir une connaissance plus poussée de l'institution que je représente.

En tant qu'organisation du front uni patriotique du peuple chinois et institution essentielle pour la coopération entre les partis et la consultation politique sous la direction du Parti communiste chinois, la CCPPC constitue une forme importante pour le développement de la démocratie socialiste et, en égard à son role majeur, occupe une place de choix dans la vie politique de la Chine. Elle regroupe en son sein des représentants de 34 parties intéressées du pays, dont le Parti communiste chinois, les huit partis démocratiques, les principaux groupements populaires, les différentes ethnies, le monde religieux, les divers milieux sociaux ainsi que des compatriotes de Taiwan, de Hong-kong et de Macao et des Chinois revenus de l'étranger. Les membres du Comité National de la CCPPC sont recommandés par les différents milieux et désignés par voie de consultations. La première session plénière de la CCPPC a eu lieu en septembre 1949, il y a, à peu près, 46 ans. Le Comité national de la CCPPC a été successivement présidé par les principaux dirigeants de la Chine comme Mao Zedong, Zhou Enlai, Deng Xiaoping, Deng Yingchao, Li Xiannian. L'actuel président Li Ruihuan figure également parmi les plus hauts dirigeants de la Chine. Aujourd'hui, la CCPPC est instituée à tous les échelons du pays, du niveau central jusqu'aux districts, avec 470.000 membres des comités de tous échelons, répartis dans différents lieux et secteurs du pays. Le Comité National compte 2.100 membres et se réunit une fois par an. Dans l'intervalle des sessions du Comıté National, c'est son Comité permanent de 310 personnes et la réunion présidentielle de 27 personnes qui se chargent des affaires courantes

Les principales tâches de la CCPPC sont les suivantes : mener la consultation politique,

exercer le contrôle démocratique et organiser les partis et groupements politiques et les personnalités des diverses éthnies et des différents milieux adhérant à la CCPPC pour qu'ils prennent part à la discussion et à la gestion des affaires d'Etat. La consultation politique implique des concertations menées sur la prise de décision en matière de grandes orientations et de problèmes majeurs qui touchent à la vie politique, économique, culturelle et sociale du pays et des collectivités et sur les questions importantes qui se posent au cours de la mise en application de la décision. Le contrôle démocratique est un contrôle qui s'exerce, par le biais de suggestions et de critiques, sur l'application de la Constitution des lois et des règlements de l'Etat, sur la mise en oeuvre des politiques et mesures importantes, ainsi que sur les activités des organismes d'Etat et de leur personnel. La discussion et la gestion des affaires publiques constituent l'extension et le prolongement de la consultation politique et du contrôle democratique.

Les activités du Comité National de la CCPPC se résument essentiellement en ceci : la convocation, une fois par an, d'une session plénière, au cours de laquelle les membres sont invités à écouter et a discuter des rapports sur les affaires d'importance majeure de l'Etat et du gouvernement et l'organisation régulière des sessions trimestrielles de son Comité permanent. Par ailleurs, le Comité national a créé 8 commissions spéciales qui, en tant qu'instances permanentes, sont chargées d'organiser pour leurs membres, des visites, enquêtes et inspections monographiques, de faire des réflexions, critiques et propositons au gouvernement et aux services compétents, d'élaborer des motions sur les grands sujets, d'assumer le rôle de consultation et de surveillance, de participer à la discussion et à la gestion des affaires publiques et de travailler activement pour promouvoir la réunification de la patrie et les échanges amicaux avec l'étranger.

Avec l'approfondissement de la réforme et l'élargissement de l'ouverture sur l'extérieur en Chine, la CCPPC attache une importance accrue a ses échanges et ses liens avec l'étranger, dans le but de renforcer la connaissance mutuelle et l'amitié entre la CCPPC et les institutions similaires étrangères d'une part, entre le peuple chinois et les autres peuples d'autre part. De nos jours, elle a déjà établi des rappots avec 62 institutions réparties dans 51 pays. La présente rencontre lui offre une belle opportunité pour multiplier ses relations avec les institutions similaires des divers pays du monde. La CCPPC est disposée a développer des échanges multiformes avec vous pour élargir la coopération amicale dans l'esprit de respect mutuel et de compréhension réciproque. Nous serons heureux de vous accueillir en Chine, avec l'espoir que nos amis étrangers connaîtront davantage la Chine. Pour terminer, je souhaite que notre amitié s'intensifie sans cesse, et que notre rencontre soit couronnée d'un plein succès.

ABDESLAM BOUCHOUAREB

Président du Conseil National Economique et Social d'Algérie

C'est avec une fierté particulière et une joie non feinte que je me présente devant vous en ma qualité de président du jeune Conseil National Economique et Social d'Algérie; et en son nom et à travers lui, au nom de toutes les forces vives qui y sont représentées, je vous exprime ma gratitude pour m'avoir permis d'être présent parmi vous et de participer pour la première fois aux assises des CES dont le nombre des participants connaît un accroissement exponentiel au fil des différentes rencontres. Ce dont je me félicite.

Je remercie particuliérement au nom de ma délégation le CES du Portugal, pays hôte pour la qualité de son accueil.

Je disais tantôt, le jeune Conseil algérien, parce que nous venons à peine de fêter le premier anniversaire de sa création, le 10 mai de cette année, et déjà notre bilan d'activité est plus qu'honorable et notre contribution à l'instauration d'un débat national et la recherche des consensus sociaux a porté ses premiers fruits.

En effet, il n'est que de voir les profondes modifications que le Gouvernement a introduit dans son projet de loi sur la privatisation des entreprises publiques, inspirées de l'avis exprimé par le Conseil en sa session plénière du 25 avril 1995, pour s'en convaincre.

La presse nationale ayant copieusement rendu compte des efforts méritoires des Conseillers en la matière.

De même, le projet de pacte social que le Gouvernement a soumis à discussion entre les partenaires sociaux (syndicats, employeurs et gouvernement), est quasiment la transcription pure et simple des recommandations votées lors de la même session du Conseil sur autosaisine.

Je voudrais avant de vous entretenir du statut de vos homologues algériens, vous demandez de bien vouloir me permettre de profiter de l'audience qui m'est ainsi offerte pour lever un certain nombre d'idées reçues sur la situation économique et social de l'Algérie que, malheureusement, une certaine presse en mal de sensation, a tendance à considérablement déformer.

Je ne vais pas vous dire que tout va bien dans le meilleur des mondes, ce ne serait pas sérieux; ce que par contre je peux vous dire, c'est que l'Algérie laborieuse et industrieuse est debout et est au rendez-vous chaque jour que Dieu fait à l'usine, au champ, à l'école, au bureau, malgré les menaces que des traîtres à leur pays et à leur peuple profèrent et les crimes qu'ils commettent malheureusement.

Malgré les sabotages, les attentats contre les travailleurs, les cadres de l'Etat, les journalistes, les syndicalistes et les femmes, et bien les écoles continuent à dispenser le savoir, les usines à produire, les journaux à paraître, les chercheurs à réunir symposiums et autres colloques scientifiques.

Un simple coup d'oeil sur la presse quotidienne vous renseignerait sur le nombre de manifestations sociales, culturelles et scientifiques organisées chaque jour dans les villes d'Algérie.

Aussi, ce peuple qui pratique l'héroisme au quotidien sans avoir conscience au demeurant d'être héroique, simplement en continuant à être présent pour assurer le fonctionnement des services publics et de l'appareil productif, ce peuple se sent parfois agressé et en tout cas incompris, lorsqu'il voit les comptes rendus alarmistes que les médias font de la vie en Algérie se faisant ainsi parfois inconsciemment pour bon nombre d'entre eux, les alliés objectifs de l'intégrisme ennemi juré de la modernité et de la démocratie.

Il est vrai toutefois qu'un train qui arrive en gare à l'heure ne fait pas l'événement tandis qu'un train qui déraille fait vendre du papier; mais de là à penser que tous les trains déraillent...

C'est le salut fraternel de ce peuple laborieux qui fait l'Algérie au quotidien, sans tambour ni trompette, que je suis en charge de vous transmettre de même que je vous dis: l'Algérie des producteurs de richesses est certes confrontée à une crise profonde mais elle se défend bien et elle compte sur votre solidarité pour s'en sortir.

Si un message devait vous être transmis ici, c'est celui de vous dire que l'Algérie est en train de connaître des mutations profondes, aux plans économique et social mais aussi et je dirai surtout au plan culturel et mental : sinon comment expliquer par exemple mon élection à l'unanimité des membres du Bureau à la tête de cette institution nationale, moi qui représente une organisation patronale privée et qu'il y a peu de temps encore gérait une entreprise privée.

Ceux qui connaissent l'Algérie d'il y a à peine trois ou quatre ans peuvent mesurer l'impact de ce que je viens de dire : en effet, il y a quelques temps à peine, le secteur privé avait un statut minore en Algérie.

Ceci étant dit, je voudrais aborder la question du statut du Conseiller avec la conscience de l'importance que le sujet revêt tant il est au centre de la crédibilité de ses travaux.

Il convient de prime abord de souligner que la création d'un CES a été au centre des revendications des partenaires économiques et sociaux qui y sont représentés aujourd'hui. L'union générale des travailleurs algériens, les syndicats patronaux et le mouvement associatif n'ont pas ménagé leurs efforts pour sa matérialisation.

Entre la première mouture du texte portant sa création et son installation le 10 mai 1994, pas moins de quatre gouvernements se seront succédé.

Aujourd'hui, le Conseil National Economique et Social comprennent 180 membres représentatifs et qualifiés dans les domaines économique, social et culturel.

Ils se répartissent comme suit :

90 sont désignés par les partenaires économiques et sociaux et se regroupent en six

groupes socio-professionnels :

- le groupe des syndicats des travailleurs (30 membres);
- le groupe des associations civiles (21 membres);
- le groupe «entreprises publiques» (9 membres, syndicats de managers publics);
- le groupe «entreprises privées» (12 membres, syndicats d'employeurs);
- le groupe «agriculture» (9 membres, coopératives);
- le groupe «communauté algérienne établie à l'étranger» (9 membres), ce groupe constitue une originalité dès lors que cette communauté est désormais admise en sa qualité d'entité autonome aux intérêts distincts.

L'administration publique est représentée par 22 (dont 11 pour les institutions économiques et sociales et 11 au titre des administrations économiques), ce qui est relativement raisonnable lorsqu'on sait qu'elle demeure le principal employeur du pays.

Les collectivités locales sont représentées par 23 membres représentant l'ensemble des régions du pays.

Enfin, 45 Conseillers sont choisis par le Chef de l'Etat et le Chef du Gouvernement pour leurs compétences et leur expertise à titre *intuitu personae*.

Il viennent renforcer le potentiel de compétence et d'expertise du Conseil. Les femmes sont au nombre de 9. S'il est vrai qu'elles demeurent sous représentées, elles n'en jouent pas moins un rôle prépondérant au sein du Conseil où elles exercent des missions de responsabilité importante aussi bien au sein du bureau qu'à la présidence d'une commission permanente : celle de la population et des besoins sociaux. Quand on sait qu'elles ont été portées à ces postes par voie d'élection, on mesure sans peine le dynamisme qu'elles déploient au sein de notre institution, et le respect qu'elles inspirent à leurs pairs du Conseil.

Bien entendu, l'importance de la question du statut des Conseillers et par leur entremise celle du Conseil lui-même, au sein du dispositif institutionnel de l'Etat ne nous a pas échappé.

Elle nous a si peu échappé que nous en avons fait un point nodal du dispositif juridique régissant le fonctionnement du Conseil (je dois vous préciser que le règlement intérieur du Conseil a émané des Conseillers eux-mêmes qui l'ont voté en plénière).

Les Conseillers, très jaloux de leurs prérogatives et soucieux de définir les rôles de chacun, ont particulièrement insisté sur leur statut pour qu'aucune captation politicienne ou d'intérêts indus ne vienne parasiter leurs débats, ni influer sur les actes qu'ils produisent.

C'est ainsi qu'un certain nombre de principes généraux ont été définis dans le règlement intérieur qui après avoir été voté et confirmé par voie règlementaire, s'est imposé à tous.

Les principes en question, sont les suivants :

1. **Le principe de l'élection pour pourvoir à tous les postes de direction du Conseil :**

Le président est élu par ses pairs membres du bureau; lequel est composé de membres désignés par les forces sociales qu'ils représentent; les bureaux des commissions permanentes sont élus par les membres des commissions; les animateurs des groupes socio-professionnels sont élus par leurs pairs.

Jusqu'au secrétaire général du Conseil qui est un fonctionnaire du Conseil qui est l'élu du bureau avant sa confirmation par acte règlementaire.

2. **Le principe de la direction collégiale et de l'adoption par vote de l'ensemble des actes du Conseil.**

3. **Le principe de l'indépendance du Conseil :**

C'est ainsi que le budget du Conseil est autonome et les dépenses sont ordonnancées par son président; de même, l'ensemble des cadres du Conseil sont choisis par le bureau et désignés par décision du Président. Si des règles normatives doivent être respectées, elles le sont sans que l'Exécutif n'ait à intervenir ni influer sur leur recrutement ou leur carrière. Ce qui évite toute interférence éventuelle sur le fonctionnement du Conseil.

4. **Le principe de l'indépendance de ses membres :**

Afin d'éviter que le statut personnel d'un membre ne lui permette d'influer d'une quelconque façon sur l'orientation des débats ou des votes il a été instauré un régime des incompatibilités très strict et qui a déjà été mis en oeuvre.

C'est ainsi que l'article 10 du règlement intérieur rend incompatible la qualité de Conseiller avec:

- une fonction de direction de parti politique;
- une fonction gouvernementale;
- une fonction législative.

5. **La compatibilité de l'exercice du mandat avec une activité professionnelle:**

Le principe ici est d'éviter le détachement des membres du Conseil des organisations qui les ont mandatés afin de lutter contre toute vélléité de leur transformation en apparatchiks éloignés des préoccupations de leurs organisations respectives.

Pour renforcer ce lien, le Conseil est renouvelé tous les ans par tiers: les organisations ayant latitude de confirmer leurs représentants en leur renouvelant leur confiance.

6. La protection des Conseillers dans 1' exercice de leur mandat :

La première protection consiste à leur reconnaître une espèce d'immunité et de protection juridique à l'occasion de l'exercice de leur mandat: c'est ainsi que l'article 20 du règlement intérieur leur confère le bénéfice de la protection de l'Etat, qui est «tenu de les protéger contre les menaces, outrages, diffamations, attaques ou agressions, de quelque nature que ce soit, dont ils peuvent faire l'objet, en raison ou à l'occasion de l'exercice de leur mandat, et de réparer les préjudices qui en résulteraient, le cas échéant».

De même, et pour éviter toute pression de leurs employeurs, les membres du Conseil quel que soit le statut juridique auquel ils appartiennent, au moment de leur désignation en qualité de membre du Conseil, continuent de relever administrativement et statutairement de leur institution ou organisme d'origine.

Et à ce titre, ils bénéficient de la garantie de l'emploi ou de leur fonction, le cas échéant, ainsi que de l'ensemble des droits et avantages prévus par la législation en vigueur.

Le Conseil remboursant, les employeurs pour les absences et surcoûts que leur activité au Conseil est susceptible de générer.

7. Le libre accès à l'information :

Les institutions sont tenues par la réglementation en vigueur de fournir toutes les informations ou la documentation utiles aux travaux du Conseil.

Et ce que ces travaux aient été demandés par les autorités publiques (cas de la saisine par le chef de l'Etat ou le chef du gouvernement) ou engagés par le Conseil lui-même (cas de l'autosaisine par le bureau ou le tiers des membres du Conseil).

La seule réserve reconnue par les textes aux institutions publiques est celle de l'article 50 du règlement intérieur qui reconnait à l'autorité détentrice de l'information de demander aux membres du Conseil d'en faire un usage confidentiel.

Mais en aucun cas il ne lui est permis d'exciper de la confidentialité d'une information pour la refuser.

En contrepartie, le membre du Conseil étant soumis à une obligation de confidentialité ne saurait divulguer une information classée confidentielle sans commettre un écart de déontologie sanctionné par les règles disciplinaires en vigueur au sein du Conseil.

8. La publicité des débats et des actes :

La règle en ce domaine est que les actes du Conseil sont publiables (au journal officiel de la République et au bulletin officiel du Conseil) de même sont publiables, dans un

bulletin du Conseil, les débats des Conseillers en plénière.

Une réserve à la publication des actes du Conseil est toutefois reconnue au Chef du Gouvernement qui doit pour la concrétiser se prononcer expressément et dans un délai de 20 jours.

Cette procédure permet aux Conseillers de s'assurer que la demande relève bien de la volonté du chef du gouvernement et ne résulte pas d'une quelconque captation bureaucratique; voire plus prosaiquement de lenteurs des services administratifs du premier ministère ayant tout simplement omis de traiter, en temps utile, la question.

Dans tous les cas, l'usage de cette prérogative demeure largement théorique dès lors que les débats du Conseil sont publics et très copieusement médiatisés : la presse indépendante et celle du secteur public ayant couvert généreusement les plénières du Conseil; et rien ne présage d'un changement en la matière dans le futur.

9. Le principe de la pluralité d'opinion :

L'article 22 du règlement intérieur reconnait aux membres du Conseil le droit d'exprimer en toute liberté leurs points de vue; ils ne peuvent en aucun cas faire l'objet de poursuite pour les opinions qu'ils expriment au cours des débats au sein du Conseil et des commissions.

L'article 23 leur confère le privilège de faire état de leur qualité de membre du Conseil à l'occasion de leurs interventions ou publications sous réserve de respecter le prestige de l'institution et la dignité de ses membres.

En clair cela signifie qu'ils peuvent valablement exprimer leur opinion publiquement même si celle-ci n'est pas conforme à la position du Conseil.

10. Et *last but not least*, cela m'amène à aborder le dernier principe en la matière : **le principe du respect de la position minoritaire des groupes socio-professionnels :**

Les groupes qui n'auront pas réussi à faire admettre leurs positions soit dans le corps des actes votés par le Conseil ou par voie d'amendements, peuvent toujours les faire connaître publiquement de deux manières :

- la première consiste en la lecture des déclarations de groupes en plénière, juste avant la séance de vote;
- la seconde dans la publication des actes qui, aux termes de l'article 33 du décret présidentiel portant création du Conseil, doivent mentionner, s'il y a lieu, les positions et/ou les réserves des différentes parties et notamment les points de vue minoritaires.

Voilà Mesdames et Messieurs, chers collègues,

Ce que je viens de vous dire n'est pas une dissertation sur ce que devrait être l'autonomie du Conseil, c'est au contraire du droit positif bien concret.

Maintenant me direz-vous, entre les textes et la pratique, il y a toujours des hiatus, je vous répondrai que la jeune expérience du Conseil a prouvé combien les Conseillers sont jaloux de leur indépendance et n'hésitent pas à le rappeler aux autorités présentes à leurs travaux.

Mais les travaux du Conseil étant publics, comme je le précisais plus haut, je me ferais un plaisir et un honneur de vous y accueillir pour vous permettre d'en apprécier par vous même.

HABIB EL MALKI

Secrétaire-Général du Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir du Maroc

Monsieur le Président, Monsieur le Modérateur, mes chers Collègues, en écoutant le rapport de synthèse, qui a été présenté par M. Duruflé et en écoutant, aussi, les différents exposés portant sur les expériences nationales et en me rappelant ce qui a été retenu, il y a deux ans, à Ouagadougou, permettez-moi, en guise de participation à ce débat, de formuler trois remarques:

La première remarque a trait au fait que désormais, les Rencontres Internationales des CES et Institutions Similaires sont devenues une tradition. Depuis déjà huit ans ces différentes Rencontres ont permis d'asseoir de manière progressive, mais solide, une sorte de culture économique et sociale nouvelle – en partie –, privilégieant les vertus du dialogue, de l'ouverture et de la tolérance. Il me semble qu'en 1995 si on prend en considération la configuration géographique très large, à travers une participation qualitative et même numérique très conséquente et significative, qu'il serait opportun de réfléchir à de nouvelles modalités permettant aux Conseils Economiques et Sociaux de renforcer leurs liens et les rapports qu'ils entretiennent entre eux de manière plus permanente, plus forte, au-delà des Rencontres qui se tiennent tous les deux ans. Il faut que ces Rencontres soient un aboutissement de quelque chose, afin de les rendre moins formelles. C'est dire que ces Rencontres doivent devenir de véritables séances de travail, comme c'est le cas aujourd'hui. Je crois qu'il est possible d'ajouter un plus et d'aller encore plus loin. Concrétement comment? Je n'ai pas de propositions précises à vous faire, mais je suis persuadé qu'il est de notre devoir de réfléchir à la manière pragmatique, souple qui nous permettra de mieux nous structurer afin de faire de nos Rencontres, de véritables Rencontres de travail.

La deuxième remarque concerne plusieurs indices avancés aujourd'hui même soulignent que nous vivons l'ère de l'avènement de la société civile. Une société civile qui revêt des formes différentes, ici et là, mais on constate dans plusieurs régions du monde, qu'il y a de nouveaux besoins qui s'expriment. Il y a de nouvelles attentes. Ces attentes, ces besoins nouveaux ne sont pas pris en charge ou très peu, aussi bien par les exécutifs existants que par les législatifs. On constate que des conflits d'un type nouveau sont très mal gérés et souvent aboutissent à des situations, je dirais, ingérables. Personnellement, je pense que c'est une opportunité historique pour que les Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires se doivent de saisir afin de mieux redéfinir ce qu'est la forme la plus avancée de la fonction consultative, dans le paysage institutionnel de nos pays respectifs. Et c'est là le sens de ma troisième et dernière remarque qui préconise d'agir dans les trois directions.

D'abbord, opérer une plus grande ouverture sur la société civile, nous la connaissons très peu. Cela d'autant plus q'un CES doit être le reflet de la société civile. Il doit être une institution fortement représentative à l'écoute, mais aussi, un instrument qui puisse répondre aux attentions et aux besoins de la société civile.

En suite, je partage tout à fait ce que disait au début M. Duruflé, à savoir que nos institutions ne doivent pas être conçues, ni vécues comme des contre-pouvoirs. Il ne faut pas non plus qu'elles soient conçues, ni vécues comme des caises de résonnance. Il faut que l'on défende nos identités, et la défense de cette identité ne peut se faire que défense de l'autonomie de nos institutions. Donc, il faut tendre la main et à l'exécutif et au législatif, mais sans être absorbés ni par l'un, ni par l'autre. Je crois que l'avenir de nos institutions se situe dans cette recherche permanente d'une identité, dans l'équilibre et par l'équilibre, afin qu'on puisse, véritablement, sauvegarder notre ancrage original dans la société civile.

Enfin, la troisième direction et combien difficile, c'est que plusieurs institutions sont mal connues par nos opinions publiques. Elles connaissent un déficit de crédibilité. Pourquoi? Parce que, au-delà de la qualité du travail, au-delà du sérieux des avis, des rapports, des études qui sont présentés par les Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires, il n'y a pas de prolongement concret très souvent sur le terrain. Il y a véritablement un problème de suivi et, sans suivi, il ne peut y avoir de crédibilité de la part de nos opinions publiques respectives.

Comment assurer ce suivi? Il n'y a pas de réponse toute faite. Je crois que la diversité des expériences, les itinéraires historiques propres à chaque institution, sont autant d'indicateurs de nature à poser concretement cette problématique. En plus, soulever ces interrogations nous aidera, peut-être, à chacun, à travers sa propre expérience, à trouver les éléments de réponse les plus adaptés.

Voilà Monsieur le Président, Monsieur le Modérateur et mes chers Collègues, les quelques réflexions que m'ont inspiré les riches exposés de cette Rencontre, je vous remercie encore une fois.

RINA KLINAR

Présidente du Conseil Economique et Social et Ministre du Travail, de la Famille et des Affaires Sociales de Slovénie

Le Conseil Economique et Social de la Slovénie a été fondé le 25 avril 1994 par les partenaires sociaux de la République, c'est à dire, par le Gouvernement, les Syndicats et les organisations d'Employeurs, en vertu de l'Accord relatif à la politique des salaires dans le secteur industriel pour l'année 1994. Le CES/Slovénie est un organe triparti, composé des représentants du Gouvernement, des quatre confédérations syndicales et des trois associations d'Employeurs.

Le CES/Slovénie a une composition tripartite de principe, car les membres des Employés, des Employeurs et du Gouvernement y sont représentés dans un nombre équivalent. Le CES est composé de 15 membres, dont 5 sont nommés par le Gouvernement, 5 par les associations d'Employeurs, et 5 par les confédérations syndicales. Le président du CES est désigné par le Conseil parmi ses membres, avec une présidence tournante, ce qui permet à chacun des partenaires sociaux de bénéficier d'un mandat d'une année.

Le CES a été fondé dans le but de traiter des thèmes et des mesures à prendre en matière de politique économique et sociale, ainsi que dans les domaines spécifiques de pourparlers entre les partenaires sociaux en République de Slovénie, et d'y donner ses avis ou prendre ses positions

Les champs d'action du CES sont notamment l'accord social, les droits et les obligations découlant des assurances obligatoires de sécurité sociale telles qu' assurance vieillesse, invalidité, aide sociale, indemnités, ensuite les enjeux concernant l'emploi et les relations du travail, le système de pourparlers collectifs pour arriver à un accord, les prix et les taxes, le système et la politique économiques, la protection juridique, la cogérance des employés, les droits et les libertés syndicaux, la coopération avec l'Organisation Internationale du Travail et le Conseil de l'Europe.

Dans le cadre de ses activités, le CES participe à l'élaboration des lois et y donne ses avis et recommandations; il est l'initiateur d'adoption de nouvelles lois ou de modification des lois existantes; il donne ses avis sur des textes réglementaires, des projets et des propositions de règlements, de décrets-loi et de lois; il donne ses avis sur le mémorandum budgétaire et sur le budget de l'Etat. Il transmet ses avis, ses recommandations et ses propositions à l'Assemblée Nationale, au Conseil National, et à l'opinion publique.

En outre, le CES suit la mise en oeuvre de l'accord social et du consensus sur la politique des salaires, tout en donnant l'explication de leur mise en place et, si nécessaire, proposant leur moditication.

Le CES donne des propositions et des initiatives aux organismes et aux institutions compétentes, relatives aux thèmes relevant de son champ d'action.

Il est saisi par l'un des partenaires sociaux, mais peut traiter des affaires également de sa propre initiative.

Les pourparlers des partenaires sociaux ont abouti, en avril, à la conclusion de l'Accord social pour l'année 1995 et de l'Accord sur la politique des salaires et d'autres recettes des employés dans le secteur industriel.

Les résultats des travaux du CES ont justifié sa fondation comme nécessaire et opportune, mais il y reste maintes questions ouvertes relatives à sa structure et à ses attributions que nous aurons à coeur de résoudre prochainement.

JOSEF KALMAN

Président du Conseil de la Convention Economique et Sociale et Vice-Premier Ministre de Slovaquie

Après la chute du régime communiste en ex-République fédérative tchèque et slovaque, à la fin des années quatre-vingt-dix, dans la période de restructuration de l'Etat et de transition d'une économie dirigée vers une économie de marché, a été constitué le Conseil de la Convention Economique et Sociale de la République slovaque, en tant qu'organe commun, représentant les entités en relations tripartites, à savoir le Gouvernement, les Syndicats et les Employeurs. Le Conseil a été constitué en conformité avec un accord signé, le 30 octobre 1990, par le Gouvernement de la République slovaque, la Confédération des Unions syndicales de la République slovaque et par le Conseil des Unions et des Associations patronales de la République slovaque. Le Conseil n'est pas prévu dans la Constitution. Le Conseil est régi par ses Statuts.

Le Président du Conseil de la Convention Economique et Sociale est un membre du Gouvernement, le Vice-Premier ministre de la République slovaque responsable du développement social et intellectuel, des questions de minorités et de l'intégration européenne. Le Conseil a deux Vice-présidents, dont l'un issu de la Confédération des Unions syndicales de la République slovaque et le second de l'Association des Unions et des Associations patronales. Le Conseil est constitué de sept membres représentant chacune des parties respectives. Le parti gouvernemental est représenté par quatre membres permanents et par trois ministres en rotation, selon le caractère de la problématique faisant l'objet des délibérations. Le Gouvernement désigne ses membres; les représentants de la Confédération des Unions syndicales sont désignés par le Congrès au plus haut niveau (Vice-président, Présidents des différentes Unions); l'Association des Unions et des Associations patronales est représentée par les Présidents des différentes Unions, approuvés par l'Assemblée générale.

Les membres du Conseil ne peuvent pas être révoqués, par contre, ils sont désignés dans le cadre d'un accord entre tous les trois partenaires. Le rapport entre les membres du Parlement et les membres du Conseil est de : 150/21.

Au sein du Conseil, il y a des groupes de travail permanents et temporaires qui s’appuie sur des avis et des dires des spécialistes et des experts. Le Président du Conseil est désigné par le Gouvernement, la durée du mandat n'est pas limitée.

Le Conseil se réunit régulièrement, une fois par mois; en cas de nécessité de délibérer d'une certaine problématique, des réunions extraordinaires du Conseil peut être organisées. Le Conseil se réunit en conformité avec un Plan de travail approuvé. Les membres de notre Conseil ne sont pas rémunérés, ni ne reçoivent un supplément à leur salaire.

L'Accord général est un document de programme pour les activités du Conseil, fondé sur le respect mutuel des tâches, des droits et des obligations des parties contractantes dans la société.

L'Accord général comprend les parties suivantes :

- dispositions générales;
- politique économique;
- politique de l'emploi;
- domaine social;
- dispositions communes et finales.

Le Conseil est régi par ses Statuts. Le Conseil, en conformité avec l'article 13 des Statuts du Conseil, établit l'ordre du jour régissant les principes de l'activité, les délibérations des organes du Conseil et le mode d'adoption des conclusions des réunions du Conseil.

EDMOND OKEMVELE N'KOGHO

Président du Conseil Economique et Social du Gabon

Monsieur le Président, j'interviens à la suite de notre collègue du Maroc qui, tout à l'heure, a relevé le fait que ce sont les groupes qui composent nos différentes institutions qui font leur dynamisme.

Je poursuis cette pensée en disant que lorsque l'on considère les groupes des associations et syndicats, ils sont dans, nos jeunes démocraties, les éléments moteurs. Mais deux problèmes se posent encore à ces organisations : l'environnement juridique, d'une part, et les moyens matériels et financiers d'autre part.

Les difficultés juridiques sont dûes au manque ou à l'inadaption des lois régissant les associations de syndicats. De ce fait, ces organisations sont confrontées à un problème de reconnaissance au niveau des autorités politico-administratives. Quand bien mêmes elles auraient la légitimé de leur base et des autorités, les associations et syndicats considérés comme des contre-pouvoirs par les dites autorités, se voient difficilement reconnaître le caractère d'utilité publique grâce auquel ils pourraient prétendre à une aide de l'Etat au niveau national.

Les problèmes matériels et financiers entravent le fonctionnement des associations et syndicats, et partant leurs activités de développement. En effet, le faible pouvoir d'achat de leurs adhérants ne leur permet pas de recueillir des côtisations significatives.

En Europe, les ONG reçoivent des subventions de l'Etat, des aides financières et matérielles d'autres bailleurs :

- les personnes physiques;
- les entreprises;
- les fondations;
- les collectivités locales;
- etc…

Les ONG ont, donc, les moyens d'oeuvrer sur le terrain pour répondre aux attentes des citoyens. De cette manière, elles accroissent leur crédibilité et celle des institutions dont elles font partie, tels les Conseil Economiques et Sociaux.

Notre souhait est que les ONG du sud puissent un jour travailler dans les mêmes conditions afin, notament, d'organiser les jeunes dans la lutte contre le chômage.

Il existe un Fonds de co-financement des ONG au niveau de la CEE. Mais son accès est très difficile pour les ONG du Sud. En effet, elles doivent être obligatoirement parraînées par des ONG du Nord, lesquelles sont tenues de co-financier 25% du coût du projet présenté. A cela, il faut ajouter le manque d'information, au Sud, sur les ONG du Nord.

Il serait souhaitable que l'ONG du Sud puisse directement accéder à ce Fonds par l'entremise des représentations locales de la CEE. A ce moment là, l'ONG du Sud financerait elle-même les 25% d'apport propre exigé.

S'agissant du Fonds Européen de Développement (FED), l'aide recueillie par les Gouvernements au bénéfice de leurs populations n'est pas toujours parvenue à ces dernières. Ce constat a amené nos partenaires du Nord à privilégier la voie d'une coopération décentralisée. A ce propos, je suggère que 20 à 25% de l'aide consentie aux Gouvernements du Sud soit consacrée aux ONG pour financier les micro-projets de développement en milieu rural et urbain.

Voilà deux idées parmi tant d'autres que je tenais à partager avec vous aux fins d'endiguer le chômage des jeunes par le biais du mouvement associatif.

IV

TABLE ROND SUR LE CHÔMAGE DES JEUNES

(Centre Culturel de Belém, Salle Quedá, le 27 mai 1995)

A) COMMUNICATIONS

MARIA JOÃO RODRIGUES

Modérateur, Conseiller du Conseil Economique et Social du Portugal et Professeur Universitaire

Sujets à discuter :

Le texte présenté ici, sous la responsabilité du modérateur de cette table ronde, ne prétend que suggérer quelques thèmes et points de références qui sont communs à tous les participants. Il faudra les préciser par la suite afin de les adapter aux différents contextes socioéconomiques. Nous proposons qu'ils soient structurés conformément au schéma suivant:

- nature des problèmes en cause;
- conséquences de ces problèmes;
- facteurs déterminants;
- solutions à envisager;
- rôle possible des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires.

1. Nature des problèmes

1.1. La dimension du chômage des jeunes : son étendue, sa proportion en référence à la population totale au chômage, le taux de chômage et la structure intérieure du chômage des jeunes par classes d'âge, sexe, qualification scolaire, groupe éthnique etc.

Les problèmes et les indicateurs des possibilités d'emploi, de l'égalité des chances pour accéder à l'emploi et de la vulnérabilité des jeunes vis-à-vis du chômage.

1.2. Les situations **d'insertion précoce dans le monde du travail** et le rôle de la famille, des entreprises et de l'école : la délimitation juridique et l'aspect social du travail des enfants. La taille de l'échec et de l'exclusion scolaire.

1.3. L'insertion professionnelle de mauvaise qualité : le caractère précaire, l'irrégularité de l'emploi, le prolongement des processus de passage à la vie active, le sous-emploi par rapport aux qualifications, la sous-rémunération, le manque de protection sociale, le travail peu motivant, la pression pour émigrer.

2. Conséquences de ces problèmes

2.1. Les **difficultés d'insertion et d'affirmation sociale**, la stagnation du niveau de vie et l'exclusion sociale en termes de consommation courante, de logement, d'accès à la culture, l'angoisse et la perte d'identité, les tendances à la marginalité, les comportements déviants, la drogue.

2.2. La **surcharge** des familles et du système de protection sociale.

2.3. La **sous-utilisation des ressources humaines** qui ont fait l'objet d'investissements dans l'éducation et la formation.

2.4. Les liens entre l'insertion précoce et la qualification insuffisante, entraînant les **bas salaires et/ou le chômage structurel** de longue durée.

2.5. La perte de cohésion sociale, l'aggravation des facteurs de crise.

3. Facteurs déterminants

3.1. **L'encadrement au niveau macroéconomique** et les encouragements à l'investissement et à la création d'emploi :

- les conditions de développement de la recherche privée et publique, en incluant également les nouveaux besoins susceptibles d'être satisfaits sous une forme économiquement viable;
- les aides autorisées par le système financier national et international;
- les perspectives offertes par l'expansion du commerce international et par la globalisation des économies.

3.2. Les **politiques économiques structurelles** et l'embauche de main-d'oeuvre jeune:

- la politique sectorielle (agricole, industrielle, de services) et la politique de R & D, la création de nouveaux avantages compétitifs, la création de nouvelles entreprises, la modernisation technologique et organisationnelle et l'embauche de jeunes. Le rôle des jeunes dans la modernisation et dans la création d'entreprises;
- la politique de développement régional et l'instauration de partenariats, de nouvelles synergies et de nouvelles formes de prise de responsabilités par la société civile, entraînant la création d'un environnement plus stimulant pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

3.3. La **politique du travail**, l'amélioration de la qualité du travail et de l'emploi :

- la réglementation de l'âge d'entrée dans la vie active;
- la réglementation des conditions de rémunération, de stabilité et de carrière professionnelle, accordées aux jeunes travailleurs;
- les encouragements à l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail, plus motivantes pour les jeunes.

3.4. **La politique de protection sociale** et le travail des jeunes :

- les régimes de retraite et le renouvellement de la main-d'oeuvre;
- le poids des cotisations sociales et le recrutement des jeunes.

3.5. Les politiques actives d'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes :

- la qualité des services d'orientation professionnelle. La capacité d'apporter un soutien régulier à la construction de projets de vie;
- les encouragements techniques et financiers à l'embauche de jeunes.

3.6. La politique d'éducation et de formation et l'amélioration des possibilités d'emploi pour les jeunes :

- les conditions assurant l'égalité des chances pour accéder à l'éducation et à la formation;
- la généralisation d'une éducation de base plus large qui permette le recyclage professionnel tout au long de la vie et qui couvre les nouvelles compétences liées à la modernisation technologique industrielle;
- l'importance et la mise en valeur de l'enseignement technique et professionnel;
- la diffusion de formes d'alternance entre l'école et l'entreprise;
- la qualité des rapports entre l'offre et la demande de formations;
- la qualité de la formation professionnelle dans les qualifications et les spécialisations disponibles.

4. Solutions à envisager

Les solutions envisagées dans les différents pays, à tous les niveaux mentionnés au § 3 de ce document. Les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans la tentative d'améliorer les solutions adoptées.

5. Rôle possible des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires

La répartition et l'articulation des responsabilités entre l'Etat, les partenaires sociaux et la société civile en général, en ce qui concerne l'emploi des jeunes.

L'identification des zones d'intervention du secteur privé et associatif et de leur mode d'action et de concertation à travers les CES. Exemples de zones d'intervention :

- débat sur l'orientation des politiques publiques;
- création d'emplois;
- organisation de partenariats au niveau régional et suprarégional pour l'emploi et la formation;

- lutte contre l'insertion précoce;
- qualité de l'emploi offert;
- soutien des jeunes chômeurs : orientation et conseils, activités d'insertion sociale;
- organisation de dispositifs d'alternance;
- renforcement de l'offre de formation;
- amélioration des rapports entre l'offre et la demande de formation.

PHILIPPE YACÉ

Président de l'Union des Conseils Economiques et Sociaux Africains (UCESA) et Président du Conseil Economique et Social de Côte d'Ivoire

Monsieur le Président, mes chers Collègues Présidents, Mesdames, Messieurs et chers Collègues.

En prélude aux échanges qui auront lieu au cours de cette Table Ronde, permettez-moi tout d'abord, au nom de tous les Conseils Economiques et Sociaux Africains, d'adresser à nos hôtes et, en particulier, à notre Collègue du Portugal, M. le Président Nascimento Rodrigues, l'expression de notre vive gratitude pour le soin attentif dont nous sommes l'objet depuis notre arrivée, de même que nos chaleureuses félicitations pour la parfaite organisation de cette Rencontre. Je tiens à vous dire que nous nous sentons les bienvenus dans ce pays, dont les lois de l'hospitalité sont comparables à celles que pratiquent l'Afrique qui partage, avec le Portugal, une longue histoire commune. Je salue, cordialement, le Président du Conseil Economique et Social, comme l'un des nôtres. Mon propos, Mesdames et Messieurs, pour l'heure, est plus précisément de vous présenter l'Union des Conseils Economiques et Sociaux d'Afrique qui a vu le jour le 26 novembre 1994, en la présence de deux parrains prestigieux : le Président Jean Mattéoli, Président du Conseil Economique et Social français, ici présent dans la salle, et notre hôte d'aujourd'hui, le Président Nascimento Rodrigues. En créant cette association, dont mes pairs m'ont fait l'honneur de me confier la présidence, nous avons voulu renforcer l'existence de nos Institutions et les consacrer dans leur vocation d'instruments privilégés de la vie démocratique. Nous militerons, par conséquent, pour la création d'institutions soeurs, dans tous les pays de notre Continent qui n'en sont pas encore dotés.

Le deuxième point fort de nos activités portera, évidemment, sur le rapprochement de nos points de vue et de nos analyses, sur les grands problèmes économiques et sociaux qui agitent notre Continent. La confrontation de nos expériences permettra, sans aucun doute, d'enrichir la réflexion de chacun. Une telle attitude, bien seule, ne suppose pas le repli sur nous-mêmes. Nous voulons au contraire, entamer un dialogue fructueux, avec les Conseils Economiques et Sociaux, des pays mieux nantis et avec les Institutions Régionales, en particulier, le Comité Economique et Social Européen et tous autres groupes d'Institutions Continentales.

Nous croyons que notre force réside, précisément, dans notre Union qui accompagne un mouvement visant à la constitution d'entités économiques sous-régionales et régionales. Les Chefs d'Etats d'Afrique, notamment, dans le cadre de l'OUA et des Institutions Economiques ont entamé, à cet égard, une réflexion, à laquelle nous voulons pleinement participer. Mesdames et Messieurs, notre temps étant, particulièrement limité, je ne voudrais pas m'étendre davantage sur la présentation de notre Union, au sein de laquelle chaque grande région africaine exerce des responsabilités et en vous remerciant, je vais maintenant passer la parole au Président Philippe Ouedraogo, du Burkina Faso, qui présentera le point de vue des Institutions de notre Continent sur le problème du Chômage des Jeunes.

PHILIPPE OUEDRAOGO

Rapporteur du document de l'Union des Conseils Economiques et Sociaux Africains (UCESA) et Président du Conseil Economique et Social du Burkina Faso

INTRODUCTION

Le chômage constitue à l'heure actuelle un problème crucial qui touche la quasi-totalité des pays développés ou en développement. Selon le dernier rapport de l'OIT en 1992, on comptait 32,3 millions de chômeurs environ dans les pays de l'OCDE, tandis que l'Afrique sub-saharienne connaissait un taux de chômage urbain se situant entre 15 et 20% de la population active, soit plus de 14 millions de personnes.

Les jeunes constituent la force vive des nations, leur chômage est un phénomène préoccupant. Il l'est d'autant plus en Afrique que les jeunes y constituent la majeure partie de la population.

Le choix du thème de la présente rencontre internationale traduit d'abord la conscience que l'ensemble des Conseils économiques et sociaux du monde ont de l'ampleur et de la gravité de cette situation. Il traduit également leur volonté d'attirer l'attentin des pouvois publics sur cette question et d'apporter leur contribution pour dégager les solutions durables à ce mal général de cette fin du 20 ème siècle.

Définitions

Avant d'entrer dans le vif du sujet, peut-être conviendrait-il de définir nos notions de population active, de chômage et de jeunes.

Nous définissons la population active comme celle qui a atteint l'âge minimale pour travailler. En Afrique celui-ci se situe généralement autour de 15 ans.

Avec l'OIT, nous appèlerons chômeurs ou demandeurs d'emploi les personnes qui étant en âge de travailler, sont sans travail, disponibles pour travailler et effectivement à la recherche d'un d'emploi. On dit qu'elles sont en chômage.

Les demandeurs d'emploi peuvent être classés en deux catégories :

- les primo-demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle essentiellement constitués de jeunes demandeurs;
- les demandeurs d'emploi avec expérience professionnelle qui se retrouvent sur le marché du travail pour diverses raisons.

En plus du chômage, les pays africains connaissent le phénomène du sous-emploi. Il y a sous-emploi lorsque :

- la population active est sans emploi pendant une période plus ou moins

longue de l'année;

- les compétences professionnelles du travailleur sont insuffisamment utilisées;
- le métier exercé ne correspond pas à la formation professionnelle initiale du travailleur.

La notion de jeune peut varier d'un pays à l'autre. Au Sénégal et au Burkina Faso les jeunes sont les personnes qui ont de 15 à 35 ans. Ils ont 15 à 30 ans pour la Côte d'Ivoire, 18 à 40 ans pour le Bénin, 14 à 40 ans pour le Mali, 18 à 29 ans pour la Tunisie, 15 à 29 ans pour le Cameroun et 15 à 30 ans pour l'Ile Maurice. Ils se situent ainsi dans la fourchette de 14 à 40 ans.

Les données disponibles montrent que les jeunes représentent un fort pourcentage de la population totale : 30% environ, soit 50% de la population active.

Proportion de jeunes dans la population

Pays	Tranche	% Population
Bénin	18 - 40 ans	50% *
Burkina	15 - 34 ans	28,39%
Côte d'Ivoire	15 - 30 ans	28%
Ile Maurice	15 - 30 ans	50% *
Sénégal	15 - 35 ans	30 %

* : % par rapport à la population active.

Dans la suite de l'étude nous chercherons à faire le diagnostic de la situation du chômage des jeunes dans les pays membres de l'UCESA, à en cerner les causes et les conséquences majeures, à rappeler les programmes mis en place pour lutter contre ce chômage et enfin à avancer de nouvelles propositions pour lutter contre ce fléau.

I - LE CHOMAGE DES JEUNES: DONNEES QUALITATIVES, QUANTITATIVES - EVOLUTION

Tous les pays africains ont mis en place des institutions chargées de suivre les problèmes de l'emploi. Il en est ainsi de l'Observatoire de l'Emploi et du Programme d'appui aux PME/PMI au Bénin, de l'Office nationale de l'Emploi (ONPE) au Burkina Faso, du Fonds national de l'Emploi (FNE) au Cameroun, de l'Agence d'études et de promotion de l'Emploi (AGEPE) en Côte-d'Ivoire, de l'Office national de l'Emploi (ONE) au Gabon et de l'Office nationale de la Main-d'oeuvre et de l'Emploi (ONMOE) au Mali.

Mais ces institutions manquent bien souvent des ressources humaines et financières nécessaires, si bien que les informations relatives à l'emploi et au chômage sont parfois incomplètes et disparates.

1.1. Situation de l'emploi

Le marché du travail est mal connu. Les principales variables qui permettent de rendre compte de la situation, les données quantitatives sûres et comparables ainsi que les données d'analyses rétrospectives et prospectives font généralement défaut.

D'une façon générale, la population active en Afrique sub-saharienne se répartit entre trois grands secteurs d'activités :

- le secteur moderne qui regroupe l'administration, les industries extractives et manufacturières, les BTP et les services; ce secteur est bien connu des services officiels du travail; l'emploi salarié y est dominant;
- le secteur rural qui comprend essentiellement les activités traditionnellement pratiquées pour le monde rural: productions végétales, élevage, pêche, artisanat;
- le secteur informel qui regroupe l'ensemble des activités de production service dont l'investissement initial, le niveau d'organisation et de productivité sont faibles; on y trouve généralement des travailleurs indépendants, peu fixes ou ambulants, recourant à un nombre réduit d'aides; ce secteur est mal connu des services officiels du travail;
- les secteurs les plus pourvoyeurs d'emploi sont ceux des activités rurales, et des activités informelles comme le montre le tableau ci-dessous.

% Pays	activités rurales	activités informelles	activités modernes
Bénin	69,3% (environ)	25,7%	5%
Burkina Faso	84% (environ)	12,5%	3,5%
Côte d'Ivoire	70% (environ)	23%	7%
Gabon	38,75% (environ)	37,93%	23,32%
Sénégal	70% (environ)	+ de 20%	moins de 10%

Le marché de l'emploi connaît une détérioration croissante depuis les années 1970. Ainsi au Mali les taux globaux des inactifs et chômeurs sont passés de 1,81% en 1976, à 0,82% en 1987 et à 45,63%(?) en 1993. Au Cameroun le chômage est passé de 6,1% en 1976 à 7,7% en 1987 et à 10% en 1993 soit une augmentation du nombre des chômeurs de 57,6% entre 1976 et 1990, correspondant à une une hausse annuelle de 4,4%. Au Sénégal le chômage urbain est passé de 16,3% en 1976, à 23,4% en 1988 et à 24,4% en 1991. En Côte d'Ivoire le taux global du chômage est de 13%, celui du chômage urbain d'Abidjan ayant évolué de 8% à 23% de 1977 à 1986. Au Gabon le taux de chômage est de 13,33% en 1994. En Tunisie il était de 15% en 1992. Au Burkina Faso les actifs ruraux representent 84% de la population active

totale et les actifs urbains 91% de la population active urbaine totale ce qui correspond à un taux de chômage global de 3,3%

Cependant pour l'Ile Maurice le taux de chômage est passé de 20,2%en 1983 à 1,6% en 1994.

Le sous-emploi est caractéristique des actifs ruraux, notamment dans les pays sahéliens. Ainsi au Mali, 87,6% des activités sont exercés pendant moins de six mois. Au Burkina Faso les actifs ruraux subissent un sous emploi estimé entre 30 à 40% du temps. Au Sénégal, le phénomène du sous-emploi commence à gagner de l'importance en milieu urbain, notamment dans le secteur des activités informelles.

1.2. Chômage et Jeunes

Dans une population où les jeunes représentent une très grande proportion, ceux-ci paient un lourd tribut à un fléau qui va croissant depuis une quinzaine d'années. Les informations suivantes l'attestent :

- au Cameroun 67% des demandeurs d'emplois sont des jeunes de 14 à 29 ans dont 85% de primo-demandeurs;
- en Côte d'Ivoire, à Abidjan 38,8% des jeunes de 18 à 24 ans sont au chômage et ils representent 60% des demandeurs d'emplois;
- au Sénégal, 31,9% des jeunes sont des chômeurs ;
- au Mali, 83% des chômeurs ont entre 20 et 39 ans et 2/3 des chômeurs sont des primo-demandeurs d'emploi.

Une étude du Bureau International du Travail réalisée en 1993 sur l'emploi en Afrique sub-saharienne a abouti à la même conclusion. Elle affirme que les jeunes de 15 à 24 ans ne représentent que «le tiers de la population active, mais généralement entre deux tiers et les trois quarts des chômeurs se recrutent parmi eux».

Dans le secteur structuré moderne le déséquilibre entre l'offre et la demande a été mesuré dans certains pays :

- au Mali les demandes d'emploi étaient de 8.194 en 1984, de 18.433 en 1987, de 13.762 en 1990 et de 7.020 en 1993. Pour les mêmes années les offres ont été respectivement de : 1.906, 1.700, 1.577 et 1.954;
- au Burkina Faso les demandeurs d'emploi ont été 35.324 en 1987, 41.989 en 1990 et 27.784 en 1992. Pour les mêmes années les offres ont été 5.202, 3.989 et 3.128;
- une caractéristique du chômage est la présence de plus en plus grande des diplômés sur le marché du travail;

- au Mali les cadres et ingénieurs formaient 2,8% des chômeurs, en 1985, 4,6% en 1992 et 7,8% en 1993; les techniciens supérieurs représentaient pour les mêmes années 9,2%, 6,1% et 7,3% des chômeurs;
- au Cameroun les diplômés de l'enseignement supérieur représentent 4,4% des chômeurs et plus de 5.000 diplômés de l'enseignement supérieur arrivent chaque année sur le marché de l'emploi;
- en Côte d'Ivoire parmi 73.000 primo-demandeurs d'emploi inscrits à l'OMOCI en 1992, 2% étaient diplômés de l'enseignement supérieur, 5% de l'enseignement technique et 2% des bachéliers;
- au Burkina Faso en 1992 les diplômés de l'enseignement supérieur représentaient 4,2% des demandeurs d'emploi, les titulaires du DUT/BTS 1,1% et les titulaires du bac et BEP 5,5%.

La tendance à la hausse du taux des chômeurs ayant un niveau d'instruction plus élevé que par le passé a été constatée aussi par le BIT. L'étude sur l'emploi en Afrique sub-saharienne estime que «le chômage est particulièrement élevé chez des jeunes dont le niveau d'instruction correspond au premier cycle de l'enseignement supérieur... et de plus en plus de jeunes diplômés n'arrivent pas à trouver de travail dans le secteur moderne». Dans le cas du Burkina Faso l'évolution du nombre des demandeurs d'emplois diplômés de 1986 à 1992 est la suivante : niveau BEP-BAC de 892 à 1.652 soit +85,20%; niveau DUT-BTS de 203 à 330 soit +62,56%; niveau Licence et plus de 774 à 1.263 soit +63,17%.

II - LE CHOMAGE DES JEUNES : CAUSES ET CONSEQUENCES

2.1. Les causes

Elles sont nombreuses et diverses et de nature endogène et exogène.

2.1.1. Les causes endogènes

– Les facteurs économiques structurels

La politique de financement des pays africains favorise plus la consommation que la production et la création d'entreprises. Les crédits sont souvent à court terme, à un taux élévé, essentiellement orientés vers le commerce d'import-export et celui des produits de traite. Or ce sont les PME/PMI qui sont les plus créateurs d'emplois permanents.

L'industrialisation dans les pays africains est loin d'être avancée. En outre les différents secteurs de l'économie ont entre eux peu de liaisons, si bien que les emplois correspondants n'existent pas.

L'Afrique manque d'une bonne tradition entreprenariale, facteur de création et de bonne gestion d'entreprise. Cet esprit conduit à privilégier les activités commerciales moins productrices de valeur ajoutée et d'emplois permanents que les PME/PMI et les activités

d'emplois modernes.

– Les conditions géo-climatiques

Les conditions géo-climatiques défavorables (sécheresse, inondations, incendies) ont nui au développement économique et donc à la création d'emploi, et ont également provoqué un exode rural important dans la plupart des pays africains, accroissant la demande d'emplois en ville.

– La gestion politique

Une gestion inefficace des affaires publiques pendant plusieurs décennies a compromis pour longtemps le destin économique de nos pays.

– L'inadéquation Formation/Emploi

La situation du jeune diplômé est rendue encore plus complexe par le décalage constant entre les qualifications professionnelles produites par le système éducatif et celles demandées sur le marché de l'emploi. Ainsi en Côte-d'Ivoire alors que 4.200 diplômés de l'enseignement technique étaient à la recherche de leur premier emploi, 3.000 offres d'emplois étaient non satisfaites faute de candidats qualifiés.

– L'écart croissant entre la démographie et la croissante économique

La croissance démographique des pays africains se situe entre 3 et 4%, alors que le PIB n'a cru ces dernières années que d'environ 1 à 2% pour la plupart. Dans certains cas l'évolution du PIB a même été négative. Cette baisse relative du taux de croissance du PIB entraîne un ralentissement des investissements et donc une réduction de la création d'emploi.

Ce déséquilibre entre croissance économique et croissance démographique s'est traduit par le décalage entre ressources économiques disponibles et besoins de la population. Il hypothèque les possibilités d'investissements et de relance économique, donc de création d'emplois.

– L'information sur l'emploi

La mauvaise circulation sur l'emploi et l'absence de structures appropriées peuvent conduire à l'inexploitation de certaines possibilités ou offres d'emplois.

– Les lourdeurs et tracasseries administratives

Les lourdeurs et tracasseries administratives ne favorisent pas la création des PMI/PME génératrices d'emplois.

– La fiscalité

A l'insuffisance de la croissance économique s'ajoute la pression et l'inadaptation de la fiscalité, entravant sérieusement les actions du secteur privé. Celui-ci s'évertue plus à contourner les textes par la fraude et la corruption qu'à s'organiser d'une manière moderne en vue de créer de nouveaux emplois.

– La législation Commerciale et industrielle

Les textes régissant les activités commerciales et industrielles sont inadaptés et peu incitatifs.

2.1.2. Les Causes Exogènes

– La dépendance des économies africaines

Les économies africaines ne fonctionnent pas toujours selon les besoins et les intérêts de leurs populations. Les acteurs économiques ne maîtrisent ni les prix, ni la distribution de leurs produits d'exportation. De même ils ne maîtrisent généralement ni les prix, ni l'origine des produits importés. La conséquence de cette rigidité dans les rapports économiques est que le moindre remous dans les économies des pays du Nord ou dans les pays de «préférence» a des répercutions sur la production et la consommation en Afrique, donc sur le marché de l'emploi.

– La fluctuation des prix et des monnaies

L'Afrique exporte pour l'essentiel des produits primaires ou à faible valeur ajoutée. Par contre elle importe des hydrocarbures et des produits manufacturés. Si les prix des hydrocarbures ont été relativement stables et parfois décroissants depuis plus d'une décennie par contre les prix des produits manufacturés connaissent en valeur réelle une croissance régulière.

Malheuresement le prix de nombreuses matières premières exportées par l'Afrique connaissent une réduction en valeur réelle sur le marché international. Il en résulte une réduction de la valeur globale des recettes d'expportation, un déséquilibre de la balance commerciale et un endettement croissant des pays africains.

Les recettes d'exportation et les importations des pays africains sont exprimées en monnaies étrangères. Les fluctuation que connaissent que ces monnaies, introduisent une grande incertitude dans l'évaluation des recettes d'exportation et des coûts d'importation et peuvent dans certains cas conduire à des désastres.

– Les Programmes d'ajustement structurels

La mise en place des programmes d'ajustement structurels depuis la fin des années 1970 a eu pour conséquence :

- la liquidation ou la privatisation des entreprises publiques entraînant la suppression de nombreux emplois. En Côte d'Ivoire 10.700 emplois ont été ainsi perdus de 1982 à 1988. Au Burkina Faso 4.098 emplois ont été perdus dans les secteurs privé et public pour les mêmes motifs;
- L'arrêt des recrutements dans la Fonction Publique : avant 1980 dans la plupart des pays africains, la Fonction Publique absorbaient tous les candidats. La

nécessité de reduire les dépenses budgétaires a fermé la porte de l'Administration à tous les jeunes diplômés, sauf dans quelques domaines particuliers comme la santé et l'éducation;

- La réduction du train de vie de l'Etat et des dépenses a un effet de récession sur les services et notamment sur le commerce. Cette réduction d'activité entraîne des suppressions d'emplois.

2.2. Les conséquences

Le chômage des jeunes a des conséquences économiques et sociales.

Au plan économique, l'absence de pouvoir d'achat d'une grande proportion des jeunes qui sont au chômage entraîne une réduction de la demande des biens et services et donc de la production. On se retrouve dans un cercle vicieux où l'absence de pouvoir d'achat d'une partie des consommateurs potentiels empêche l'appareil de production de tourner pleinement, ce qui nui en retour à la création d'emplois.

En plus de ces conséquences essentiellement économiques, le chômage des jeunes entraîne:

- l'exode rural : les jeunes ruraux, souvent sous-employés migrent en ville à la recherche de travail; malheureusement ils vont grossir les rangs des chômeurs urbains;
- l'émigration intra ou extra-africaine pour le même motif que les migrants ruraux;
- l'éclatement des réseaux de solidarité traditionnelle : la sollicitation des revenus en baisse constante pour soutenir les économiquement faibles que sont les jeunes chômeurs, aboutit à la naissance de tensions parce la solidarité sans compensation est perçue comme du parasitisme sociale;
- la dévalorisation du diplôme parce qu'il ne donne plus automatiquement droit à un emploi;
- la «fuite des cerveaux» : les diplômés de très haut niveau s'expatrient pour de meilleurs conditions de revenus ou de travail;
- les déviances sociales : les jeunes en âge de travailler sont victimes de désespoir et de stress qui peuvent être causes de tensions sociales, d'éclatement de la cellule familiale, de violence, de non respect de l'ordre établie, de la perte des valeurs traditionnelles;
- l'urbanisation non maîtrisée à cause de l'afflux des jeunes ruraux dans les centres urbains avec ses conséquences (insalubrité, insécurité, pauvreté, marginalisation, dégradation accélérée des infrastructures).

III – LES PROGRAMMES MIS EN PLACE POUR LUTTER CONTRE LE CHOMAGE DES JEUNES

Des programmes de lutte contre le chômage et le sous-emploi des jeunes ont été initiés par les pouvoirs publics, parfois aussitôt après les indépendances. On peut citer :

- le Service civique rural (SCR) et les Unités de coopératives de production (UCP) au Mali. Le peu d'intérêt accordé par les populations à ces unités explique leur nombre soit longtemps resté largement en deçà des espérances;
- «le Vacariat» au Mali institué en 1991 pour recruter comme vacataires contratuels de jeunes diplômés dont les émoluments sont pris en charge par les heures supplémentaires. Mais les jeunes manquent souvent d'expérience pratique ou de pédagogie, d'où la nécessité d'organiser des stages de perfectionnement;
- le programme «Travail pour tous», à l'Ile Maurice, qui était une mesure temporaire permettant de réduire du chômage, a disparu suite au développement de l'économie et de l'emploi;
- les programmes de préinsertion au Bénin et au Mali initiés pour permettre aux jeunes diplômés sans emploi d'acquérir une certaine expérience professionnelle pour être plus compétitifs sur le marché de l'emploi. Ces programmes doivent être revus parce qu'ils n'offrent pas un emploi permanent aux jeunes;
- le Service civique national en Côte-d'Ivoire ouvert dès 1962, ne fonctionne plus parce que l'accent n'ayant pas été suffisamment mis sur le reclassement des jeunes au sortir de ce programme, des difficultés de gestion et la baisse de fréquentation des camps ont mis fin à une prometteuse expérience ; en fait d'une part les jeunes instruits étaient peu enclins à devenir agriculteurs, préférant être salariés, et d'autre part ils éprouvaient des difficultés à accéder à la terre et au crédit;
- le Service national populaire, devenu Service national de développement au Burkina Faso est en restructuration parce que les difficultés rencontrées ne permettaient pas d'attendre les résultats escomptés.

Certains gouvernements, avec le concours de l'OIT, ont initié des programmes spéciaux de travaux publics (PSTP) à haute intensité de main-d'oeuvre et d'intérêt public. On peut citer les cas du Bénin et du Burkina Faso. Malheureusement, le nombre d'emplois créés a souvent été dérisoire par rapport à la population cible.

Ensuite, dans le cadre des programmes d'ajustements structurels, des agences comme AGETUR (Agence de Gestion et d'Éxecution des Travaux Urbains) et AGDSD (Agence de gestion de la Dimension Sociale du Développement) au Bénin, Faso Baara au Burkina Faso,

AGETIP (Agence d'Éxecution des Travaux d'Intérêt Public) au Sénégal, AGETIPE (Agence d'Éxecution des travaux d'Intérêt Public pour l'Emploi) au Mali, etc, ont été mises sur pied pour relancer les activités des PME et fournir du travail, et réhabiliter les infrastructures communautaires.

Des tentatives ont été faites pour lier l'école à la production, afin que les jeunes puissent avoir accès facilement à un emploi à la sortie de l'école. Des matières comme l'agriculture et l'élevage ou l'exploitation forestière ont été introduites dans les programmes. Malheureusement, le manque d'enseignants en qualité et en quantité, celui des équipements pédagogiques adéquats, ainsi que l'introduction souvent tardive de ces matières n'ont pas permis d'avoir des résultats probants.

L'apparition des chômeurs diplômés a incité les pouvoirs publics à imaginer plusieurs types d'actions comme :

- la libéralisation du placement de la main-d'oeuvre, jusque-là monopole d'Etat, afin de donner plus de chance aux demandeurs d'emploi;
- la création de fonds spéciaux ou de structures pour encourager les diplômés chômeurs à l'auto-emploi : «opération maîtrisards» au Sénégal, opération installation de jeunes diplômés de l'Université dans la vallée du Sourou au Burkina Faso, programme de création de micro-entreprises en Côte-d'Ivoire, Fonds Auto-Renouvelable pour l'Emploi (FAPE) au Mali, Fonds de Développement et d'Expansion (FODEX) et Institut gabonais d'appui au développement (IGAD) au Gabon, Fonds de Solidarité nationale pour l'emploi au Bénin, etc.

Ces actions de lutte contre le chômage des jeunes diplômés sont multiformes, initiées soit par les pouvoirs publics ou des ONG et il est encore trop tôt pour juger actuellement de leur impact réel sur la résolution du chômage des diplômés.

IV – PROPOSITIONS POUR LUTTER CONTRE LE CHOMAGE DES JEUNES.

Si la résolution de la question du chômage est au coeur du développement des Etats Africains, il apparaît impérieux de lutter particulièrement contre le chômage des jeunes. A cet égard, il est indispensable de poursuivre les objectifs suivants :

- cerner la dimension du phénomène;
- relancer l'économie;
- adapter la formation et l'éducation aux besoins de l'économie.

Pour chacun des objectifs ci-dessus cités, les mesures suivantes sont proposées :

4.1. Pour cerner le phénomène :

Les mesures suivantes sont proposées :

- *la création d'observatoires de l'emploi, d'Agences nationales pour l'emploi ou le renforcement de ceux qui existent.*

Les observatoires doivent collecter, traiter et diffuser les données statistiques, réaliser des enquêtes périodiques sur les filières d'emploi et de formation professionnelle. Les Agences nationales, avec des bureaux régionaux pourraient recueillir les demandes d'emploi et diffuser les offres d'emplois.

- *Une coopération entre les Etats en matière d'emploi afin de maîtriser le flux migratoire, dans le cadre de la libre circulation des biens et des personnes.*

4.2. Pour relancer l'économie:

Pour relancer l'économie, les mesures suivantes sont proposées à cout terme et à moyen et long terme.

4.2.1. A court terme

- *créer, renforcer et financer des Fonds spéciaux pour jeunes promoteurs économiques;*
- *créer ou renforcer les structures d'encadrement ou d'assistance aux nouveaux promoteurs économiques;*
- *adopter des textes législatifs ou réglementaires et une fiscalité souples et incitatifs qui favorisent l'auto-emploi et l'emploi des jeunes;*
- *favoriser l'accès des jeunes au crédit;*
- *favoriser l'accès des jeunes à la propriété foncière pour les activités agricoles.*

4.2.2. A moyen et long terme

- *organiser l'économie de nos Etats dans le cadre d'un schéma d'ensemble cohérent adapté aux réalités, permettant la maîtrise de l'évolution des différents paramètres et dans lequel s'insèrent les réformes économiques (PAS, ...);*
- *obtenir l'adhésion et le respect par tous les partenaires au développement et la coopération internationale du schéma précédant;*
- *bâtir des grands espaces économiques sous régionaux, régionaux et continental.*

4.2.3. Pour adapter la formation et l'éducation

- *adapter le système et les programmes d'éducation et de formation professionnelle aux besoins de l'économie, à l'auto-emploi et à l'adaptation de la technologie;*
- *promouvoir la recherche technologique pour mettre au point des technologies adaptées aux exigences et aux caractéristiques de notre environnement économique*

(ressources naturelles et humaines);

- *organiser le système d'apprentissage en atelier ou en entreprise et mettre en place un mécanisme pour la certification des différents types d'apprentissage respectant un minimum de standards.*

CONCLUSION

Si le chômage des jeunes est un fléau mondial, il est encore plus dramatique en Afrique parce que c'est le continent qui a le plus fort pourcentage de jeunes dans la société, et dont la croissance économique est en panne. Le phénomène est devenu plus préoccupant avec l'apparition depuis quelques années d'une nouvelle catégorie de jeunes chômeurs, celle des diplômés. Ses conséquences sont des plus néfastes tant du point de vue économique que social. La question du chômage des jeunes s'identifie en Afrique à la question de l'avenir de ce continent.

Les solutions adoptées jusqu'ici par les pouvoir publics n'ont pas toujours donné les résultats escomptés. Ainsi, le problème de l'emploi est devenu depuis des années un problème lancinant, nécessitant l'action concertée de tous les acteurs concernés.

Les Conseils économiques et sociaux peuvent et doivent jouer un rôle actif à la fois dans la réflexion sur les solutions qu'il convient de mettre en oeuvre pour lutter contre ce grâve fléaux du chômage des jeunes et pour sensibiliser les différentes composantes des acteurs concernés (décideurs, éducateurs et formateurs, entrepreneurs, jeunes) sur la nécessité d'accorder à l'examen de cette question toute l'importance qu'il mérite.

La composition des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires en fait des institutions capables de cerner, mieux que toute autre, les grandes questions économiques, sociales et culturelles, grâce à l'esprit de concertation des différentes organisations professionnelles et syndicales qui existent traditionnelle au sein de ces Conseils.

CARLOS FERRER SALAT
Président du Comité Economique et Social des Communautés Européennes

1. LE CHÔMAGE DES JEUNES DANS L'UE : LE DEFI

1.1. Dans l'Union européenne, le taux de chômage des jeunes de moins de vingt-cinq ans est d'environ 21%, soit deux fois plus que pour les adultes. Les jeunes représentent environ 32% du nombre total des chômeurs.

1.2. Par rapport au pic de 1985 – 43% du total des chômeurs avaient alors moins de 25 ans – le taux de chômage des jeunes n'a guère changé, comparé à celui des adultes. Le problème du chômage des jeunes touche particulièrement les jeunes femmes, et reste particulièrement aigu dans la plupart des pays du Sud de l'Europe et en Irlande, qui comptent respectivement 50 et 36% de jeunes sans emploi.

1.3. Non seulement un jeune sur cinq sur le marché du travail européen ne peut actuellement trouver un emploi, mais de nombreux jeunes sont par ailleurs cantonnés dans des emplois sous payés, précaires et parfois dangereux.

1.4. Le chômage des jeunes et le sous-emploi représentent un gaspillage énorme de ressources humaines et une menace potentielle pour la cohésion économique et sociale au sein de l'Europe, voire pour la démocratie elle-même. Les jeunes chômeurs sont privés de la possibilité d'apporter leur contribution à la société. Un nombre trop élevé d'exemples montrent qu'une «génération» est «perdue» et semble condamnée à rester en permanence au chômage et exclue du «courant» de la société. La précarité de l'emploi, la marginalisation et l'exclusion créent un terrain propice à la délinquance juvénile, à l'utilisation de drogues, au nationalisme extrême, à l'intolérance, à la xénophobie et au racisme. Le chômage des jeunes est un problème qui concerne chacun d'entre nous et qui ne doit pas être ignoré par l'Union européenne.

1.5. Un nombre trop élevé de jeunes de l'Union européenne quittent l'école sans avoir les connaissances de base nécessaires pour suivre une formation post-scolaire ou un apprentissage, ou pour trouver un emploi.

Environ 10% d'entre eux quittent l'école sans aucune qualification.

1.6. L'échec du système éducatif ainsi que l'inadaptation persistante de la formation demeurent des obstacles importants à l'accés des jeunes à l'emploi ainsi qu'à leur intégration dans la vie professionnelle. Dans ce contexte, le «Livre blanc Croissance, compétitivité, emploi» a souligné la nécessité de définir des grandes stratégies plus systématiques et plus globales en matière de formation, de renforcer les liens entre le *Système* éducatif et les milieux professionnels, tout particulièrement en ce qui concerne:

– le développement des centres de formation professionnelle de base comme possible alternative aux établissements d'enseignement supérieur, et proposant

des formules de formation plus courtes et pratiques faisant appel à l'apprentissage et aux formations en alternance dans les entreprises;

- l'anticipation correcte et suffisamment précoce des besoins en qualification;
- la réorganisation des ressources en matière d'éducation et de formation, en liaison avec les services de l'emploi;
- d'une manière générale, l'association plus poussée des entreprises, des partenaires sociaux et des pouvoirs publics au développement de véritables politiques de formation, pouvant être accompagnés d'incitatifs de nature fiscale ou légale.

1.7. Les récents Conseils des Communautés Européennes tenus à Bruxelles, Corfou et Essen ont tous identifié la lutte contre le chômage des jeunes comme une priorité essentielle pour l'Union Européenne. La résolution du Conseil du 5 décembre 1994 concernant la qualité et l'attrait de l'enseignement et de la formation professionnelle[1] a défini, sur la base des propositions du Livre blanc, un cadre général contenant les principes nécessaires au développement de politiques déterminées et efficaces en matière d'enseignement professionnel, qui devraient contribuer à lutter contre le chômage des jeunes. Dans le même temps, les priorités de l'objectif 4 ont été clairement définies en termes d'anticipation des tendances du marché du travail, de formation et d'orientation.

Les programmes LEONARDO et SOCRATES devraient également contribuer à améliorer et à rationaliser l'accès à la formation et à l'emploi, ainsi qu'à éviter la prolifération des programmes précèdents.

1.8. Le Comité économique et social s'est déjà longuement exprimé sur ces sujets. Il a également indiqué que, dans le cadre plus général de la croissance et de l'emploi, et bien que l'amélioration de la formation soit vitale, c'est le nombre d'emplois réels accessibles aux jeunes qui, en dernier lieu, importe véritablement.

1.9. En outre, dans son avis sur le «Livre blanc-Croissance, compétitivté, emploi» le Comité a apporté un soutien appuyé à une série de mesures dans le domaine des structures «nationales» d'éducation et de formation, incluant les éléments ci-dessous :

- **garantir au niveau communautaire** qu'aucun jeune âgé de moins de 18 ans ne puisse être au chômage; tous devraient avoir une place dans le système d'éducation et de formation ou dans un poste de formation en alternance;
- **éliminer l'illettrisme** et le manque d'autres qualifications de base chez les jeunes qui quittent l'école;
- **relever le niveau de l'éducation et de la formation professionnelle initiales**, et encourager le développement de l'esprit d'entreprise et les capacités

[1] JO nº C 374 du 30 décembre 1994, pages 1 à 4.

d'exploiter les nouvelles technologies;

- **étendre et diversifier les régimes d'apprentissage existants**;
- **améliorer la fourniture coordonnée de services d'orientation et de placement**;
- encourager les universités et les autres établissements d'enseignement supérieur à **collaborer davantage avec les entreprises industrielles et commerciales**;
- rechercher des moyens **d'introduire des mesures fiscales incitant les entreprises et les particuliers a investir** dans leurs propres systèmes de formation permanente;
- encourager les partenaires sociaux à élaborer des conventions collectives, y compris au niveau européen, **pour élargir l'accès et la participation à la formation continue** en utilisant correctement l'objectif 4 du Fonds social européen et en mettant fortement l'accent sur la **formation anticipative**;
- **renforcer les efforts déployés pour intégrer ou réintégrer les jeunes chômeurs de longue durée en créant un systéme plus clair de paliers permettant d'accèder au marché officiel de l'emploi** et trouver des remèdes valables à l'inactivité;

1.10. Par ailleurs, le Comité examine actuellement le concept d'une garantie communautaire afin qu'aucun jeune de moins de 18 ans ne soit au chômage.

1.11. D'autres propositions de plans, de programmes et d'actions de l'Union européenne – qui sont en cours d'examen par le Comité Economique et social – font partie intégrante d'une politique globale de l'emploi de l'Union Européenne, incluant les éléments suivants :

- un seuil minimal de 50% de chômeurs suivant une formation;
- la promotion de l'intégration professionnelle et sociale;
- l'amélioration des possibilités de formation en alternance;
- des mesures en direction des groupes défavorisés qui ont des difficultés particulières à accéder au marché du travail ou de la formation;
- des programmes du type «Education pour tous» etc. mis en oeuvre au Danemark;
- à l'exemple de l'Association des constructeurs flamands: combiner la formation avec une nouvelle forme d'organisation de travail.

1 .12. Le Comité Economique et Social prévoit en outre d'explorer plus spécifiquement l'idée d'un «régime de services volontaire dans la Communauté», ouvert à toutes les personnes de moins de 25 ans.

1.13. Le point de départ de ce programme pourrait être un contrat social entre les autorités publiques, les entreprises, les partenaires sociaux et les jeunes volontaires, destiné à combiner, comme le suggèrent les propositions du Livre blanc, un partenariat pouvoirs publics/secteur privé, des modèles pour le travail à temps partiel et la garantie du revenu, afin d'encourager les chômeurs – sur une base volontaire – à s'engager dans des actions destinées à établir un point entre les personnes désireuses de travailler et les besoins sociaux insatisfaits.

1.14. Cette action pourrait inclure un partenariat pouvoir publics/secteur privé similaire à celui envisagé par le programme «Démarrage-jeunesse», intégré toutefois dans un cadre européen plus global, associant le Comité Economique et Social, le Comité des Régions, le Forum Jeunesse des Communautés Européennes et les organismes volontaires, et dont la coopération permettra d'identifier, d' encourager et de sélectionner des projets pilotes de valeur de «services civils européens» et des programmes d'échanges volontaires transnationaux, à la fois dans les régions urbaines et rurales, dans la perspective d' engager à l 'échelle de l'Europe les jeunes chômeurs dans un projet communautaire concret, identifiable, digne d'intérêt dans les domaines suivants :

- protection de l'environnement;
- réhabilitation des zones urbaines et rurales;
- restauration du patrimoine culturel;
- soins de santé et service jusqu'alors mal intégrés dans le marché officiel.

2. REMARQUES CONCLUSIVES

2.1. L'échange de vues et les conclusions auxquelles nous arriverons au cours de cette IVème rencontre entre nos assemblées, seront de toute évidence d'une trés grande utilité pour l'élaboration de l'avis d'initiative en cours au niveau du Comité Economique et Social européen et que celui-ci envisage d'adopter au mois d'octobre prochain dans le cadre d'une session plénière pratiquement exclusivement dédiée aux problèmes du chômage.

2.2. Enfin, nous sommes disposés, si les participants à cette IVème rencontre nous donnent leur accord, à assurer dans les diverses informations et publications que le Comité Economique et Social européen fera dans les mois qui suivent sur le sujet une très large information sur les travaux de cette Table Ronde et en particulier sur la «Recommandation finale» qui sera adoptée cet après-midi par nos assemblées.

ANNEXES STATISTIQUES AU DOCUMENT DE TRAVAIL PRESENTE PAR LE COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN SUR LE CHOMAGE DES JEUNES DANS L'UNION EUROPEENNE

«LE CHOMAGE DES JEUNES DANS L'UNION EUROPEENNE»[2]

1. EVOLUTION DU CHOMAGE ET DE LA POPULATION ACTIVE DES JEUNES

Pour analyser l'évolution du chômage des jeunes au cours de ces, dernières années, il convient de tenir compte de celle de leurs effectifs. Dans l'ensemble de la Communauté, la catégorie des personnes âgées de 15 à 24 ans – c'est-à-dire des jeunes en âge de travailler – a reculé d'environ 1% l'an (le taux a été légèrement plus élevé pour les femmes que pour les hommes) entre 1985 et 1992, dernière année pour laquelle on dispose de chiffres. Le recul a surtout été net en Allemagne, où les effectifs de cette classe d'âge ont chuté en moyenne de 3% par an sur la période visée, alors qu'ils ont baissé de plus de 2% par an au Royaume-Uni. Par contre, les chiffres ont augmenté, assez faiblement il est vrai, en Italie, en Espagne, en Grèce et en Irlande, et on n'a enregistré qu'une diminution marginale en France.

Il s'ensuit que, dans l'ensemble de la Communauté, la proportion de jeunes de moins de 25 ans parmi la population en âge de travailler (15 à 64 ans) est tombée de 23% en 1985 à 21% en 1992. En Allemagne, cependant, les chiffres sont passés de 23% à 18% et au Royaume-Uni, de 24% à 21%. Seule l'Italie n'a pas enregistré de recul pendant la période visée, et en Grèce, en Espagne, en Irlande et au Portugal – c'est-à-dire dans les pays moins développés de la Communauté – la baisse a été inférieure à 1 point en pourcentage.

Dans le même temps, comme on l'a signalé plus haut, le taux d'activité du groupe d'âge visé a également eu tendance à chuter, tant pour les jeunes gens que pour les jeunes filles, ce qui a entraîné entre 1985 et 1992 une réduction de quelque 2% des effectifs de la population active des jeunes de moins de 25 ans. La chute du taux d'activité a été assez élevée pour compenser l'expansion démographique dans les pays où celle-ci s'est produite. La population active de moins de 25 ans a reculé de 10% en Italie pendant la période visée, de plus de 20% au Portugal, de 23% en France et de 24% en Belgique. Seuls les Pays-Bas, où le taux d'activité a connu une croissance considérable, ont enregistré une expansion de la population active âgée de moins de 25 ans (en l'occurrence, de 17% sur la période visée).

Par suite de la diminution du nombre des jeunes économiquement actifs, la proportion des jeunes de moins de 25 ans dans la population active a reculé. Elle est tombée de 20% en 1985 à 16% en 1992, pour l'ensemble de la Communauté, et a diminué dans tous les Etats membres, passant notamment de 20% à 14% en Allemagne, de 17% à 12 % en France et de 24% à 19% au Royaume-Uni. Même les Pays-Bas, où la population active des jeunes a vu ses

effectifs augmenter, ont enregistré une diminution de 1 point en pourcentage sur la période visée.

2. POIDS DU CHOMAGE DES JEUNES DANS LE CHÔMAGE TOTAL

Le recul démographique des jeunes se reflète dans la proportion de chômeurs, âgés de moins de 25 ans.

En mai 1994, dans l'ensemble de la Communauté, les jeunes représentaient 32% environ du total des chômeurs, c' est-à-dire quelque 2 points en pourcentage de moins qu' en 1990 et environ 10 points en pourcentage de moins qu'en 1985, époque où le chiffre était de 43% et où le chômage des jeunes était à son paroxysme.

L'importance du chômage des jeunes et l'ampleur de son évolution varient considérablement d'un Etat membre à l'autre. Le phénomène demeure le plus grave en Italie, où un peu plus de la moitié des chômeurs avaient moins de 25 ans en mai l994. Cette proportion, cependant, était bien inférieure à celle de 1985, où elle dépassait les 60%. Le seul autre Etat membre où les chiffres approchent ceux de l'Italie est la Grèce, où 45% des chômeurs avaient moins de 25 ans lors du dernier recensement en 1991. En Italie et en Grèce, donc, bien plus que partout ailleurs dans la Communauté, le probléme du chômage est avant tout celui du chômage des jeunes.

Parmi les autres Etats membres, l'Irlande, avec un chiffre d'environ 36% en mai l994, était le seul pays où les jeunes représentaient plus du tiers du total de la population des chômeurs. En outre, cette proportion était en augmentation par rapport à l990, évolution que l'Irlande, avec les Pays-Bas et le Luxembourg, est seule à avoir connue.

A l'autre extrémité, les personnes âgées de moins de 25 ans représentaient à peine plus de 10% du total des chômeurs en Allemagne, aprés avoir atteint une proportion de prés de 30% en 1985. Dans aucun autre Etat membre, à l'exception du Danemark le chiffre n'était inférieur à 20%.

3. DEPENSES DES ETATS MEMBRES

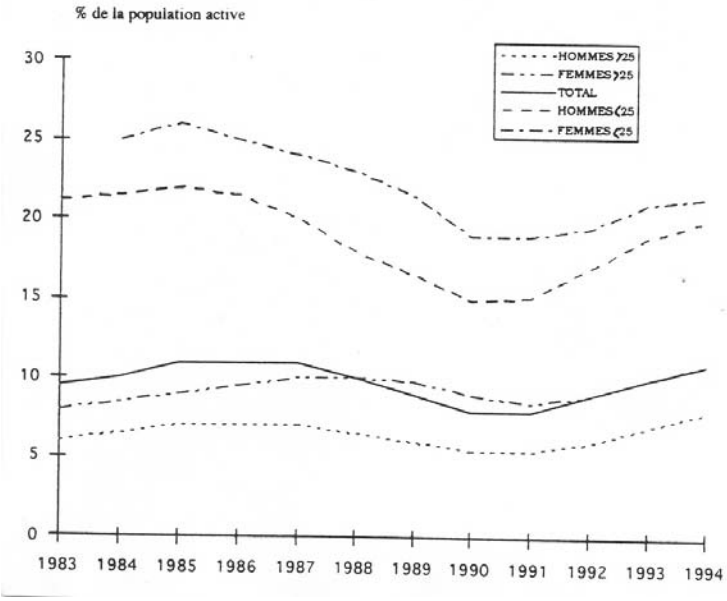
En 1992, les dépenses publiques consacrées aux mesures visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à aider ceux qui ne peuvent trouver de travail ou, d'une manière plus active, à les rendre plus aptes à tenir un emploi, se sont montées globalement, pour l'ensemble des Etats membres, à quelque 3% du PIB communautaire. Plus de la moitié de cette somme a permis de faire bénéficier les chômeurs d'un soutien du revenu et dix autres pourcents de financer des régimes de retraite anticipée ayant pour but d'encourager les personnes plus âgées à cesser de travailler afin de libérer des emplois pour les plus jeunes.

---

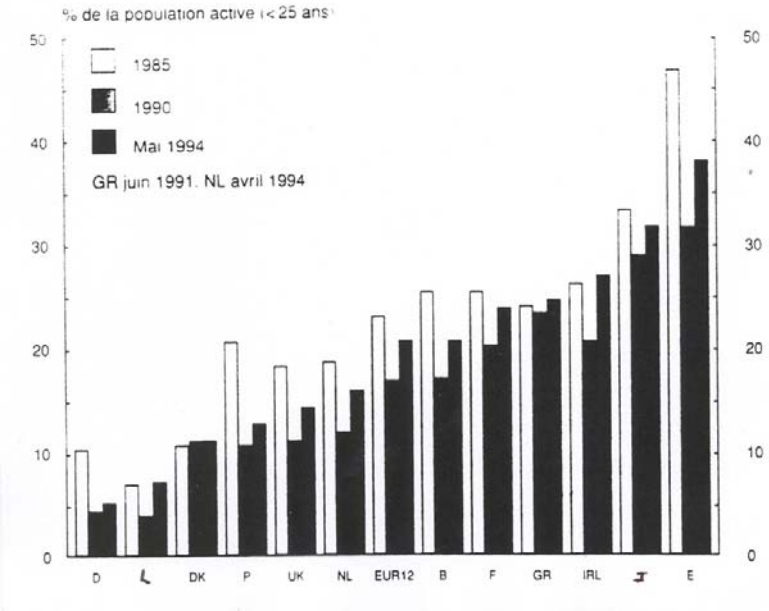
[2] Sources: Commission européenne - Eurostat.

Moins de 40% des dépenses publiques – à peine plus de 1% du PIB communautaire – ont été consacrées à des mesures actives qui avaient pour objectif de faire accéder un plus grand nombre de personnes à l'emploi. La moitié environ des dépenses consacrées aux mesures actives, soit environ 0,5% du PIB communautaire, finançait des programmes de formation et de lutte contre le chômage des jeunes (tous les Etats membres ne faisant pas la distinction entre ces deux postes, il est difficile de les séparer au niveau de la Communauté); le reste était dépensé sous forme d'aides à l'emploi, d'allocations aux handicapés et de financement des services publics de l'emploi.

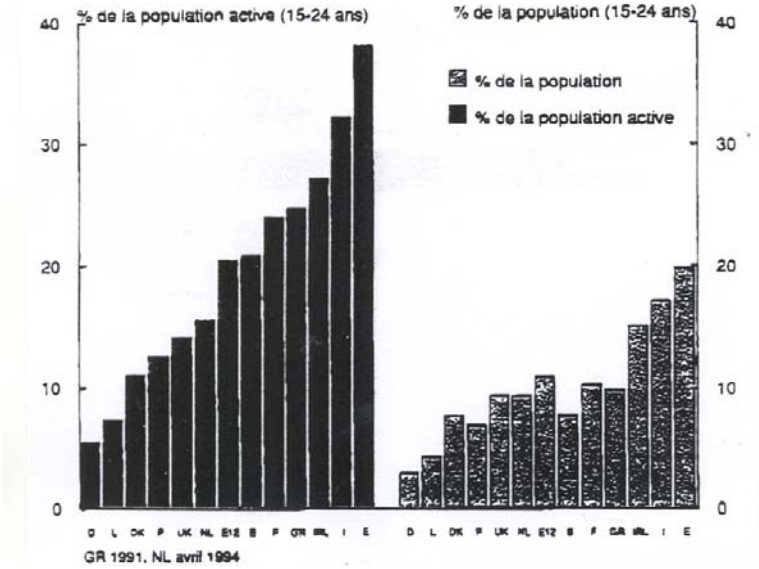
Taux de chômage par sexe et par âge dans la Communauté entre 1983 et mai 1984



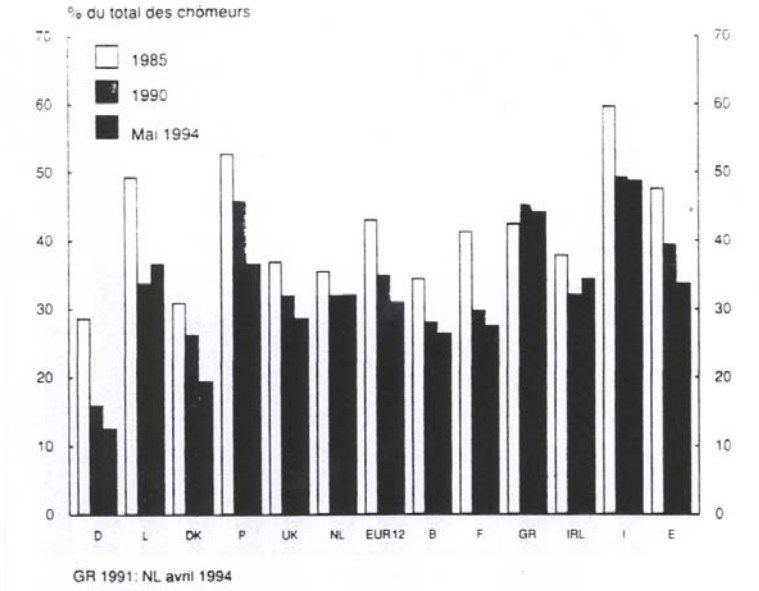
Taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans dans les Estats-membres, 1985, 1990 et mai 1994



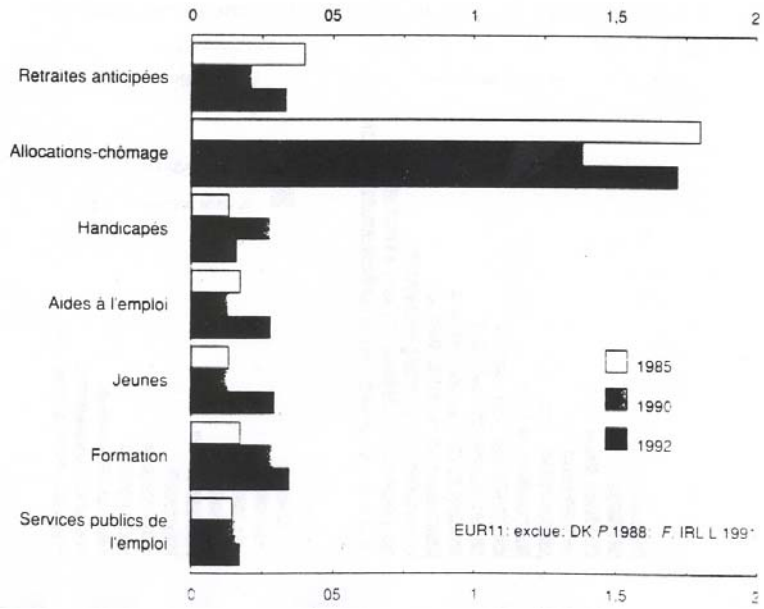
Proportion de chômeurs dans la population et la population active des moins de 25 ans au sein des Estats-membres, mai 1994



Proportion des chômeurs de moins de 25 ans dans le total des chômeurs au sein des Estats-membres, mai 1985, 1990 et mai 1994



Dépenses publiques consacrées à des mesures visant le marché du travail dans la Communauté (EUR11), 1985, 1990 et 1992



% du PIB

PHILIPPE GARNIER

Directeur du Departement de l'Emploi du Bureau International du Travail et répresentant du Directeur-Général du BIT

LE CHOMAGE DES JEUNES

1. Depuis sa fondation en 1919, l'OIT n'a cessé de se préoccuper de l'emploi. Sa première Conférence a adopté la Convention sur le chômage (No. 2) qui demandait aux Etats membres de communiquer des renseignements sur les mesures prises en vue de lutter contre ce fléau. Dès 1935, une Recommandation (No. 45) spécifique est adoptée concernant le chômage des jeunes gens. On y trouve déjà répertorié l'essentiel des panoplies de mesures devenues familières ces dernières années! En 1944, la Conférence de l'OIT a adopté la Déclaration de Philadelphie qui fixait aux gouvernements des objectifs de plein emploi et d'élévation constante des niveaux de vie, encore pleinement valables aujourd'hui. Vers la fin des années cinquante, l'examen de la situation mondiale de l'emploi et des objectifs d'emploi dans le développement économique a conduit l'OIT à se préoccuper davantage de cette question et à infléchir son action vers le monde en développement plus particulièrement affecté. C'est dans cette perspective que la Convention (No. 122) sur la politique de l'emploi a été adopté en 1964, actuellement ratifiée par plus de 80 Etats. Mais il faut attendre 1970 et la Recommandation (No. 136) qui porte sur «Les programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement» pour qu'à nouveau le chômage des jeunes fasse l'objet d'attentions spéciales. Quatorze années plus tard, en 1984, la Recommandation (No. 169) sur la politique de l'emploi qui renforce les mesures proposées dès 1964 consacre un chapitre important à «l'Emploi des jeunes». En 1986, une discussion générale a eu lieu pendant la Conférence Internationale du Travail. A cette occasion, le BIT a publié un rapport exhaustif sur «La Jeunesse» qui faisait un certain nombre de suggestions pour une action future de l'Organisation en faveur de ce groupe de population. On doit bien reconnaître que, sans être absent du débat ces neuf dernières années, le BIT n'a pas véritablement infléchi son action dans un domaine qui n'a peut-être pas revêtu la priorité qui lui revenait. Finalement, ce n'est que très récemment que le BIT a proposé à son Conseil d'Administration le lancement d'un Programme d'action spécifique consacré au chômage des jeunes. Ce Programme devrait démarrer en 1996 et s'étaler sur une période initiale de deux années. L'objectif poursuivi est d'aider les pays membres à mieux aborder les problémes liés à la première entrée en activité des jeunes sur le marché du travail. Pour cela, il s'agira d'étudier les avantages et les inconvénients des principales actions envisageables. C'est dire que l'OIT partage la perplexité de nombreux gouvernements qui ont mis en train des programmes ambitieux (Contrats d'apprentissage, stages subventionnées, invitations à l'embauche, etc.) pour s'attaquer à ce problème mais avec des succès souvent mitigés.

2. Avant de s'intéresser plus en détail aux trains de mesures et aux politiques qui ont tenté d'enrayer la spirale du chômage des jeunes ces vingt dernières années il est nécessaire de

mieux définir ce segment du marché du travail et d'en situer l'importance. La jeunesse, période comprise entre 15 et 24 ans à des fins statistiques, même si «elle n'a pas d'âge» selon le dicton, correspond au passage du stade de la dépendance et de la vulnérabilité à celui de la jouissance des droits et de l'exercice des devoirs d'adulte. Pour un jeune, il importe non seulement d'être intégré dans la société mais aussi de devenir un acteur de sa transformation et de son évolution. Et pourtant, bien souvent cette requête légitime lui est refusé. Mais pourquoi s'intéresser particulièrement au chômage des jeunes guand on sait que le pourcentage de chômeurs de longue durée, en majorité d'âge mûr, est en hausse constante dans les pays industrialisés? Tout simplement parce que quel que soit le type de société d'un pays, ses problèmes fondamentaux et les espoirs qu'elle nourrit se reflétent dans sa jeunesse qui constitue un facteur-clé de changement social. C'est le secteur de la population le plus sain, le plus porteur de dynamisme et d'espoir et dont la créativité et la capacité à entreprendre sont le plus élevées. Si les yeux sont le miroir de l'âme, la jeunesse est le miroir de la société. A l'heure actuelle, les problèmes d'insertion de la jeunesse dans la société active sont encore compliqués par un monde en pleine mutation technologique et exposé aux tensions de la concurrence internationale. D'une part, les pays industrialisés sont lancés dans une course effrénée pour maintenir ou augmenter leur croissance en améliorant la productivité et en modernisant les entreprises (parfois en les délocalisant). D'autre part, les pays du Tiers-monde doivent faire face à l'inéluctable défi d'un développement dont les jeunes générations ne voient guère les effets se manifester.

3. En 1990, le nombre de jeunes agés de 15 à 24 ans était d'environ 1,01 milliards dans le monde, soit plus de 19 pour cent de la population de la planète. Les taux d'accroissement annuel moyen de la population jeune évoluent de la manière suivante :

1980-85: 2,2 pour cent

1985-89: 1,4 pour cent

1990-95: 0,6 pour cent

période 2000-2025: 1,0 pour cent.

Ces chiffres sont intéressants car ils indiquent que l'on entre dans une période longue ou la population jeune restera stable par rapport à la population totale de la planète. Par contre, comme le montre le tableau ci-après, la proportion des jeunes vivant dans les pays en développement ne va pas cesser de croître jusqu'en 2025 :

Année	% de Jeunes vivant dans les pays en développement
1985	80%
1995	83%
2000	84%
2025	88%

Ces données sont à rapprocher du vieillissement de la population, plus sensible actuellement dans les économies avancées. A noter qu'entre 1985 et 1990, en valeurs absolues, la population jeune des régions développées est passée de 187 à 179 millions. On peut tirer deux grandes conclusions de ces chiffres. (a) Tout d'abord, dans les pays industrialisés la stabilisation et la baisse même en chiffres absolues du nombre de jeunes devraient permettre à ces économies de mieux faire face en principe, dans les années à venir, aux problèmes d'insertion qui les caractérisent; (b) quant aux pays en développement, le flot des populations jeunes va continuer a y augmenter quelque peu dans les trente prochaines années ce qui ne peut que rendre encore plus problématique leur participation active aux destinées de leurs pays respectifs. Pour toutes ces raisons, dans la suite de ce document un accent spécial sera mis sur le chômage des jeunes dans ce deuxième groupe d'économies.

4. Avant de se pencher plus avant sur l'ampleur du chômage des jeunes, ses causes et les remèdes possibles, il paraît opportun de mentionner tout un ensemble de dangers qui menacent en permanence les jeunes de notre temps. Ces dangers sont d'autant plus exacerbés et les risques de «chute» sont d'autant plus grands que le jeune se trouve en chômage : c'est l'emploi, la possibilité de disposer d'un revenu et d'être utile à la société qui reste la meilleure thérapeutique de lutte contre toutes ces aggressions. On ne citera que les plus extrêmes d'entre elles, par exemple :

– *la désocialisation et la marginalisation :* les jeunes qui se retrouvent le plus longtemps au chômage sont souvent ceux qui ont vécu leur adolescence dans des familles marginalisées ou déjà exclues du marché du travail et qui ont reçu le moins de capital-formation du fait de l'interruption de leur scolarité. En Asie, s'il est vrai que la jeunesse jouit d'un statut social inférieur cela ne peut que l'inciter à une certaine marginalisation. En Afrique, l'exode des jeunes vers les villes s'explique souvent par des sociétés rurales traditionnelles très hiérarchisées. Cette exode a souvent des conséquences dramatiques car le jeune se retrouve trop seul face à lui-même. Cette exclusion touche évidemment beaucoup les jeunes, seconde génération d'immigrants, surtout quand le contexte culturel est différent et que le marché du travail est trop peu dynamique;

– *la délinquance: si* l'on ne peut pas affirmer qu'elle résulte uniquement du chômage, il est certain qu'elle est accentuée par ce phénomène, en particulier

dans les zones urbaines les plus délaissées. Les exemples en sont exceptionnellement nombreux en Amérique Latine;

– *la drogue :* la plongée dans cet univers de rêves et de cauchemars résulte souvent d'une association d'échecs : exclusion familiale, cadre de vie délabré, échecs scolaires, absence de soutien, etc. D'après des enquêtes faites à Hong-Kong, en Malaisie, aux Philippines, en Thailande et au Vietnam du Sud en 1986, l'extension de l'usage de la drogue reposerait sur la désagrégation de la famille, l'exode rural, les échecs scolaires, le chômage, la délinquance et l'influence occidentale. Ces causes sont pour la plupart celles que l'on cite le plus souvent dans les pays de l'OCDE;

– on pourrait aussi citer les *maternités ou les responsabilités parentales précoces* parmi les facteurs qui vont empêcher un jeune d'intégrer le marché du travail. Cela est vrai dans nombre de pays d'Afrique et d'Asie mais aussi aux Etats-Unis ou les populations noires des ghettos ne sont guère mieux loties. Finalement, les déficiences physiques ou intellectuelles ne sont pas souvent corrigées par la société d'une manière «affirmative» et ne font que renforcer l'exclusion de ceux qui en souffrent. Ainsi est-on amené à constater que la notion d'insertion professionnelle des jeunes, par opposition au chômage, ne peut se définir que dans l'ensemble plus globale de l'insertion sociale : il ne peut pas y avoir d'insertion économique sans insertion sociale.

5. Dans les pays industrialisés à économie de marché de l'OCDE c'est vraiment depuis la fin des années soixante-dix que le chômage des jeunes est devenu une réelle préoccupation pour les gouvernements. Le tableau ci-après, dont les chiffres sont imputables à l'OCDE, donne pour l'ensemble des pays membres de l'organisation l'évolution des rapports du chômage (de 1979 à 1993) entre celui des adolescents (15-19 ans) et des jeunes adultes (20-24 ans) et celui des adultes (25-54 ans, en général) :

Moyenne non pondérée		
15-19 ans	**20-24 ans**	**Année**
4,5	2,6	1979
3,7	2,5	1983
2,9	2,2	1989
2,8	2,1	1993

Dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception de l'Allemagne à la fin des années 80 et au début des années 90, les taux de chômage des jeunes ont toujours été supérieurs à ceux des adultes, dans certains pays d' au moins trois fois, pendant la période considérée. En généralisant quelque peu, car les comportements des pays sont parfois très divers, on constate que les jeunes restent moins en chômage de longue durée que l'ensemble de la population au

chômage. Bien que les jeunes constituent une catégorie hétérogène (liée aux différences de formation) leur reclassement apparaît plus facile que celui des adultes. Depuis 15 ans la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place toute une série de programmes spéciaux et introduit des changements institutionnels afin de mieux intégrer les jeunes dans le monde du travail. Il semble difficile, à l'heure actuelle, de porter un jugement autre que très nuancé. Il est vrai que dans l'ensemble les statistiques se sont plutôt améliorées dans un contexte de croissance économique morose. On fera exception toutefois de l'Italie, de l'Espagne et de la Finlande où en 1993 le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) restait supérieur à 30%. Si l'on s'en tient au taux d'activité des jeunes généralement en baisse et à un certain tassement des populations jeunes qui arrivent sur le marché du travail, on peut se demander si les tendances actuelles ne sont pas trompeuses!

6. Dans les économies en transition vers l'économie de marché d'Europe centrale et de l'est le chômage déclaré, pratiquement inexistant en 1989, dépasse maintenant les moyennes constatées dans les pays de l'OCDE, à l'exception notable de la République Tchèque. Il s'accompagne d'un important taux de chômeurs de longue durée et d'une faible rotation des demandeurs d'emploi. En général, la fréquence du chômage selon le sexe, l'âge et le niveau d'instruction, ne paraît pas très différente de ce qu'elle est dans les pays occidentaux connaissant des taux de chômage similaires. Dans ce type d'économie les jeunes sortis de l'école qui ne parvienent pas à trouver un premier emploi acceptable dans un certain laps de temps – qui peut varier de un mois en Bulgarie à quatre mois en Pologne – ont droit aux allocations de chômage. Ces allocations représentent en général un pourcentage du salaire minimum (75% en Hongrie, 90% en Bulgarie) et sont octroyés en tant qu'allocation de recherche d'emploi plutôt que comme moyen de subsistance. Elles sont aussi servies moins longtemps que les indemnités de chômage du régime ordinaire. Le fait que les problèmes plus spécifiques aux jeunes soient traités avec une certaine efficacité dans le système éducatif de ces pays expliquerait en partie pourquoi, vu le contexte actuel socio-économique extrêmement difficile de ces pays, le chômage des jeunes n'y est pas plus critique et s'y place certainement dans une problématique assez comparable à ce qu'elle est dans les pays de l'OCDE.

7. C'est en Afrique que se concentrera essentiellement l'augmentation de la proportion des jeunes par rapport à la population totale d'ici à 2025, comme le montre le tableau ci-après:

Année	Population totale en Afrique (en millions)	% de jeunes de 15 à 24 ans
1990	642,1	19,1
1995	746,8	19,1
2000	866,0	19,4
2025	1600,0	20,6

Ainsi non seulement le pourcentage des jeunes ira en augmentant, même faiblement, dans les trente prochaines années mais en valeur absolue leur nombre sera multiplié par plus de 2,5

dans ce continent qui éprouve déjà les plus grandes difficultés à faire face à toutes les calamités dont il est l'objet : guerres éthniques, famines, désintérêt croissant des pays plus favorisés, etc. Les politiques démographiques mises en place n'ont toujours pas réussi à limiter les taux d'accroissement des naissances et en l'an 2000 on s'attend à un taux de croissance de 3,3 % de la population jeune! Il est quasiment impossible d'estimer avec un minimum de vraisemblance les taux de chômage de la population et particulièrement de celui des jeunes en Afrique. Cela provient des insuffisances de l'infrastructure statistique et de l'ampleur du secteur informel, rural et urbain. De plus, en zone rurale, on a plutôt à faire à la notion de sous-emploi, liée aux cycles agricoles. En fait les seuils de pauvreté donnent une indication suffisamment précise des conditions de vie! On estime ainsi qu'en l'an 2000 plus de 40% de l'Afrique sub-Saharienne se situerait en dessous du seuil de pauvreté. Dans ce continent on a beaucoup parlé du chômage des jeunes diplômés, et à juste titre. Il est habituel, en Afrique de diviser les jeunes chômeurs en deux groupes : ceux qui ont suivi un enseignement supérieur et ceux qui n'ont bénéficié que d'une scolarité minimum. Au début des années 90, les anciens étudiants sans emploi représentaient une menace véritable pour un grand membre de gouvernements. Le Royaume du Maroc l'a bien compris. Dans ce pays, en milieu urbain, 50% des chomeurs auraient moins de 25 ans. C'est pourquoi le CNJA (Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir), créé en 1991, a entrepris de multiples actions pour enrayer cette tendance. Dans les zones rurales africaines c'est la précarité et le sous-emploi qui caractérisent les jeunes. Quant aux diplômés ils éprouvent de plus grandes difficultés à entrer dans le marché du travail.

8. En Amérique latine et aux Caraibes, le nombre de jeunes représentait environ 20% de la population totale en 1990. Ce pourcentage sera réduit à 18,9% en l'an 2000. A noter quelques exceptions comme la Bolivie, le Guatemala et Haiti ou la population jeune pourrait monter jusqu'à 35% de la population totale en l'an 2000! 75% des jeunes vivent dans les villes en Amérique latine. Dans cette région la tendance à l'élévation constante des niveaux d'instruction s'est accompagnée d'une forte évolution sociale et de graves crises économiques qui ont émaillé ces quinze dernières années, particulièrement avec l'instauration de nombreux programmes d'ajustements structurels aux conséquences sociales souvent douloureuses. On retrouve dans les pays les plus avancés d'Amérique latine des niveaux d'éducation et de fréquentation scolaire comparables à ceux des pays industrialisés. Malheureusement, dans les pays moins développés de la région, la proportion des jeunes qualifiés d'analphabètes à savoir ceux dont le nombre d'années d'études est compris entre zéro et trois ans – reste élevé. Les taux de chômage sont élevés et restent comparables à ceux des pays de l'OCDE. On assiste à un réel gaspillage économique car les jeunes sont souvent obligés de chercher très tôt du travail, au détriment de leurs études, de leur productivité future, et de leur aptitude à assurer leur subsistance. L'égalité entre garçons et filles sur le plan de l'éducation n'est qu'apparente. Dans la pratique, aux niveaux supérieurs de l'enseignement, les jeunes femmes sont surtout préparées aux métiers «féminins» tels qu'institutrices, infirmières et secrétaires. Par ailleurs, même s'ils ont eu tendance à se réduire ces dernières années en raison des incidences de la

crise économique sur les revenus moyens, les écarts de salaires restant élevés entre jeunes hommes et jeunes femmes (aux environs des 2/3).

9. Dans les pays arabes du Moyen Orient et du Golfe, d'ici à 2025 l'évolution de la population jeune devrait être la suivante :

Année	Population totale en Afrique (en millions)	% de jeunes de 15 à 24 ans
1990	123,0	18,7
1995	142,3	19,0
2000	163,3	19,7
2005	186,1	20,0
2025	282,6	19,1

Bien qu'en pourcentage la population jeune devrait rester assez stable dans cette région du monde, le doublement de la population totale dans les 30 prochaines années s'accompagnera d'une augmentation absolue considérable de cette population jeune : de 23 millions en 1990 elle devrait atteindre 37,2 millions en 2005! Cette région se caractérise par un taux d'analphabétisme encore très élevé (de l'ordre de 50%). Dans les années 70, l'exode massif de travailleurs migrants, des pays à expansion économique relativement lente tels que l'Egypte, la Jordanie, le Liban et le Yémen, vers les pays du Golfe persique, exportateurs de pétrole, a beaucoup touché les populations jeunes. A noter que le taux d'analphabétisme des jeunes femmes reste assez nettement supérieur à celui des jeunes hommes. La récession des armées 80 et les crises qu'ont connu la région du Golfe a contraint au retour de nombreux jeunes migrants et n'a fait qu'accroître les taux de chômage dans les pays de la sous-région traditionnellement exportateurs de main-d'oeuvre: Egypte, Jordanie par exemple.

10. Pour l'ensemble de l'Asie et du Pacifique on constate que la population jeune qui représentait 20,5% de la population totale en 1990 ne va cesser de diminuer en pourcentage par rapport à cette population totale d'ici à 2025. Cette tendance est reflétée dans le tableau ci-aprés:

Année	Population totale en Afrique (en millions)	% de jeunes de 15 à 24 ans
1990	2,983	20,5
1995	3,264	18,5
2000	3,542	17,1
2025	4,626	15,2

Si l'on s'en tient aux pays en développement d'Asie on constate que plus de la moitié des chômeurs sont des jeunes à la recherche d'un premier emploi sur le marché du travail. De plus en plus il s'agit de jeunes éduqués. Par exemple, en Inde environ 18% de la population

est diplômé de l'enseignement secondaire : 45% de cette population éduquée est au chômage! Dans ce type d'économie, deux raisons principales expliquent l'incidence exceptionnelle du chômage sur les jeunes : a) insuffisance des créations d'emploi par rapport à l'arrivée des jeunes sur le marché du travail, et b) existence d'une grande inadéquation entre la formation des jeunes et les besoins exprimés par le marché du travail. Le fossé qui sépare l'école de type classique du monde du travail ne cesse de s'accroître. Le nombre des emplois n'augmente pas proportionnellement au nombre, sans cesse croissant, de jeunes qualifiés. Il y a pire encore : sur les 800 millions de pauvres que compte la région, 700 millions d'entre eux sont restés analphabètes en dépit de l'accroissement manifeste du nombre des élèves inscrits dans les écoles primaires. Ces chiffres bruts ne rendent pas compte des taux d'abandon des études, qui sont élevés, ni du fait que les possibilités d'éducation sont différentes selon le sexe, l'habitat (urbain ou rural), l'environnement (bourgeois ou pauvre), ou encore selon que l'on habite dans des zones à forte densité de population ou peu peuplées, enfin suivant le groupe ethnique ou la caste à laquelle on appartient. Parmi les nombreux sous-groupes de jeunes qui vivent dans des conditions marginales, le plus important est celui des jeunes femmes. Celles-ci risquent particulièrement d'être victimes des attitudes discriminatoires, des pratiques et coutumes traditionnelles. Les jeunes femmes ne tirent, au mieux, qu'un faible profit de l'immense contribution qu'elles font tant à l'économie qu'à la société. En outre, elles se voient souvent refuser les mêmes chances qu'aux hommes en matière de formation et d'emploi rémunéré. De nombreux autres sous-groupes de jeunes vivent en marge de la société en Asie et dans le Pacifique. La masse des jeunes citadins qui vivent dans des conditions extrêmement précaires, dans des localités dépourvues de services de base, de logements ou de sécurité a augmenté dans d'énormes proportions. Viennent s'ajouter à eux des jeunes migrants, réfugiés ou autres jeunes qui luttent pour gagner leur vie en exerçant des activités marginales, les jeunes handicapés qui se heurtent à des difficultés particulières lorsqu'ils cherchent à jouer un rôle plus actif dans la société, enfin les jeunes que les circonstances poussent parfois vers la délinquance, l'alcoolisme et l'abus et le trafic de drogue.

La situation est toute autre dans les nouvelles économies industrialisées d'Asie ou les taux de chômage de l'ensemble de la population sont bas et où ceux des jeunes ne lui sont que légèrement supérieurs. Il s'agit plutôt d'un chômage frictionnel né d'un temps d'adaptation plus long des jeunes à leur insertion dans le marché du travail.

11. Ces vingt dernières années, qu'il s'agisse des pays de l'OCDE ou de pays en développement, toute une panoplie de programmes d'emplois pour les jeunes ont été mis en oeuvre. Le moins que l'on puisse dire est que ces opérations ne font toujours pas l'unanimité sur leur efficacité. En principe, les méthodes de formation professionnelle et les systèmes d'éducation classiques devraient suffire à l'insertion régulière de la plupart des jeunes sur le marché du travail. Mais, comme on a pu le constater dans les paragraphes précédants, avec quelques exceptions, depuis la fin des années 70 les jeunes souffrent d'un taux de chômage quasi-chronique, en général supérieur aux autres couches de la population. Cet état de fait a même tendance à frapper les jeunes diplômés. La plupart des pays ont estimé qu'il valait

mieux investir dans des programmes spéciaux et bien ciblés, même si le coût en est élevé, que de laisser se développer une jeunesse oisive, mal intégrée à la société. Pourtant, ce qui n'était qu'additionnel les premières années a pris un caractère permanent. Ce sont donc de véritables politiques du marché du travail à l'intention des jeunes qui ont eu tendance à se pérenniser.

12. On a coutume de regrouper en trois grandes catégories les différentes interventions qui sont décidées en faveur des jeunes :

a) les mesures qui agissent sur l'offre

Il s'agit d'améliorer par toute une série de mesures la compétence et les qualifications techniques des jeunes afin de les rendre plus «employables». Dans cet esprit, les programmes auxquels les gouvernements ont recours sont le plus souvent du type ci-après :

- les programmes de formation à court terme pour l'emploi dans un secteur spécifique, en général peu qualifiant mais où la demande d'emploi est élevée (ex: industries manufacturières et composants électroniques);
- la formation à des emplois spécifiques faite souvent avec l'aide des employeurs. La formation est complétée «sur le tas» dans le contexte de l'entreprise. Dans cet esprit, le système à deux volets de l'Allemagne est l'une des méthodes les plus anciennes et les plus fructueuses d'intégration des jeunes à la vie active. Selon ce système, la formation est assurée à la fois par la société employeuse et par l'établissement de formation professionnelle. Après avoir terminé ses études secondaires, un jeune est engagé comme stagiaire dans une société, une entreprise, la fonction publique ou toute autre activité, y compris une profession libérale. La plus grosse partie de la formation s'obtient non pas dans l'établissement d'enseignement, mais dans l'atelier, le bureau, ou derrière le guichet d'une banque;
- la formation par «contrat de qualification» est destinée aux jeunes qui, insuffisamment formés, ne peuvent prétendre à un emploi rémunéré. Ce type de programme est couramment utilisé en France. Ainsi, une entreprise qui emploie un jeune s'engage à lui donner une formation conduisant à un diplôme ou à une qualification équivalente pendant 25% au moins de la durée de son contrat d'engagement, qui peut être de deux ans au maximum. La formation théorique peut être dispensée sur place ou dans une école ou un collège approprié, et l'entreprise doit faire en sorte que le jeune, si la qualification souhaitée est un diplôme, se présente aux examens requis;
- les crédits formation constituent une mesure originale utilisée au Royaume-Uni. Ces crédits donnent aux jeunes qui sortent de l'enseignement à plein temps pour entrer dans le marché du travail l'autorisation d'acquérir une formation conforme aux normes approuvées. Les prêts au perfectionnement en

vue d'une carrière (Career Development Loans) sont destinés aux plus de 18 ans qui peuvent emprunter les fonds dont ils ont besoin pour financer une formation professionnelle de leur choix.

b) les mesures qui agissent sur la demande

Il s'agit en général de subventions ou de déductions fiscales destinées à provoquer un effet d'entrainement sur la demande et qui doivent donc se traduire par une plus grande propensité des entreprises et du secteur privé à recruter. Les programmes d'emploi financés sur fonds publics ou par les collectivités décentralisées entrent aussi dans cette catégorie.

- Les programmes de subventions à l'emploi ont pour principe d'aider pendant une période initiale un employeur privé à recruter un jeune ayant un désavantage particulier (en terme de formation, de handicap, d'appartenance à une minorité, etc.). Aux Etats-Unis, par exemple, le «Targeted Jobs Tax Credit Programme» est une bonne illustration de subventions temporaires au salaire.
- L'aide à l'emploi indépendant des jeunes est très utile dans les économies (en voie de développement ou en transition) où le secteur formel est encore limité et où les possibilités d'emplois salariés sont faibles. Ces opérations sont très polyvalentes et globales. Outre qu'elles apportent aux jeunes une formation artisanale ou agricole, elles leur donnent la possibilité de créer ou de moderniser leur propre commerce, exploitation agricole ou atelier. Pour cela, tout un ensemble de services leur est apporté, tels que : appui technique, informations sur le marché, accès au crédit, équipements de base, etc.
- Les programmes spéciaux de travaux publics et les services communautaires constituent des options qui ont été et qui sont toujours largement utilisées, tant dans les pays en développement qu'industrialisés, pour créer rapidement un volume d'emplois additionnels au profit des jeunes. On a reproché à ce type de programmes, parfois avec raison, de ne répondre qu'à des situations d'urgence et de reporter à une échéance plus lointaine la possibilité pour les jeunes concernés de trouver un emploi à plus long terme. En fait, il importe d'être plus nuancé car la plupart de ces programmes ont une composante de formation et ils aboutissent souvent à la création de nouvelles infrastructures, elles-mêmes source d'emplois plus permanents. Il n'en reste pas moins que ce type de programmes est assez coûteux à mettre en oeuvre et qu'ils résultent en général d'un choix des gouvernements : mettre rapidement au travail des jeunes pour une période déterminée ou prendre le risque de tensions socio-politiques graves? Il n'est pas aisé de répondre à ce dilemme d'autant que le recours aux solutions classiques du marché n'a que peu de chance d'aboutir à la création d'un nombre suffisant d'emplois, dans un laps de temps acceptable!

c) Les mesures d'appui de type institutionnel

L’information sur le marché de l'emploi est nécessaire pour faciliter les choix des jeunes en matière de filière éducation-formation et de recherche d'emploi. Ce type de données doit être mis à la disposition des conseillers scolaires, de l'administration des programmes spéciaux d'emplois des jeunes ainsi que des jeunes eux-mêmes. Citons la mise en place récente au Maroc des CIOPE (Centre d’information et d'orientation pour l'emploi) qui ont pour mission essentiel de mieux diriger les jeunes (surtout diplomés) dans leur recherche d'emploi. Dans les pays développés où les marchés du travail sont assez complexes les jeunes, même quand ils disposent des qualifications demandées, peuvent bénéficier d'une formation à la recherche d'emploi.

13. Dans une étude publiée en 1992, le BIT a tenté un examen exhaustif du rôle des services de l'emploi dans des actions en faveur des jeunes. Ce document passe en revue la diversité des orientations, des analyses et des objectifs des gouvernements en matière de chômage des jeunes. Il se penche aussi sur les multiples mesures possibles (en les classant), sur les acteurs de leur mise en oeuvre, sur les techniques et les méthodes utilisées et il conclut par une évaluation des programmes. Ceci montre bien, s'il en était encore besoin, que compte tenu de la diversité des situations et du niveau de développement des pays, un ensemble impressionnant de politiques, de programmes et de mesures spécifiques aux jeunes en situation de chômage existent et ont été mis en oeuvre dans le monde entier. On est donc d'autant plus surpris, voire inquiet, de constater que ces politiques pro-actives du marché du travail pour les jeunes n'ont pas fondamentalement atténué la gravité du phénomène. Mises à part quelques exceptions déjà mentionnées dans des pays membres de l'OCDE et du groupe des nouvelles économies industrialisées d'Asie, le chômage des jeunes se singularise par sa persistance à long terme. Ses manifestations ne sont pas spécifiques aux pays du Tiers-monde même si ses répercussions y sont plus graves que dans les pays industrialisés où les systèmes d'indemnisation et de protection sociale en atténuent les effets. Fait encore plus préoccupant, malgré les mesures voluntaristes qui sont prises, les pourcentages de jeunes chômeurs restent le plus souvent très largement supérieurs à ceux de la moyenne de la population active. Il est donc difficile de ne pas établir un parallèle entre les politiques spécifiquement conçues pour casser la tendance au chômage des jeunes et les politiques plus générales dites «actives» du marché du travail. On sait que ces politiques actives mises en oeuvre dès le début des années 70, en Europe du Nord, et qui se sont étendues par la suite à de nombreux pays n'ont pas toujours donné les résultats escomptés, malgré leur coût élevé. Ceci nous conduit à considérer le chômage des jeunes dans sa relation d'ensemble avec le chômage. Dans son premier rapport sur «L’emploi dans le monde» (1995), le BIT fait le constat d'un chômage généralisé dans les pays industrialisés et d'un vaste sous-emploi et de la pauvreté dans les pays en développement. Il constate également que les solutions doivent être en partie recherchées sur les plans inter-gouvernementaux vu la globalisation des marchés et l'internationalisation croissante des économies. L'organisation souhaiterait un rôle plus affirmé des ministères du travail et des affaires sociales dans l'élaboration de politiques de l'emploi afin qu'une importance plus grande soit accordée à la dimension sociale des

stratégies économiques. Le programme d'action pour les jeunes qui doit être prochainement lancé par le BIT s'inscrit donc dans cette perspective d'un plus grand effort de l'organisation dans la réalisation de travaux d'analyses et de recherches sur l'emploi et le chômage.

14. En se fondant sur le tableau, il faut bien le dire assez pessimiste, esquissé dans cette présentation, l'objectif du programme d'action sur l'emploi des jeunes sera de mieux sensibiliser les mandants de l'OIT aux problèmes liés à la première entrée en activité. Il s'agira de leur faire mieux apprécier les avantages et les inconvénients des principales actions envisageables, en tant que point de départ des stratégies. A cette fin, il sera procédé à une analyse détaillée des mesures prises par les différents pays, en se référant à une série de bilans et d'évaluations pratiques réalisées à l'échelon national. Ainsi, l'évolution du marché du travail des jeunes sera analysé, tant du point de vue des employeurs et des entreprises que de celui des ministères du travail et des services de l'emploi.

15. Après la période relativement brève de l'après-guerre (1945-1974), dite des «Trente glorieuses», le monde a redécouvert avec inquiétude un chômage persistant. Parallèlement, les attentes des populations se sont accrues et ce retour des processus d'exclusion est particulièrement mal vécu, surtout dans les pays industrialisés. Devant les difficultés des gouvernements à trouver des solutions durables aux problèmes du chômage certains comportements tendent à se généraliser : retour à la précarité des emplois, flexibilité accrue des politiques du marché du travail, emplois «déguisés» pour les jeunes, etc. Il est sans doute temps de réaliser, et c'est vrai pour le chômage des jeunes, que la persistance du chômage, qu'il s'agisse des pays industrialisés ou du Tiers-monde a des causes structurelles profondes. En l'absence d'une reprise très vigoureuse des économies, difficile à prédire, seules des politiques de l'emploi très volontaristes peuvent espérer influer sur les situations actuelles de marginalisation. Pour sa part le BIT, suite aux recommandations du récent Sommet sur le Développement Social qui s'est tenu à Copenhague en mars 1995, est bien décidé, dans les années à venir, à multiplier ses travaux analytiques et ses efforts auprès des gouvernements pour donner à l'emploi, particulièrement celui des jeunes, la place centrale qui lui revient dans le processus de développement économique et social des Nations.

Références bibliographiques

BIT, 1986: «La Jeunesse», Rapport V, Conférence internationale du travail, 72e session, Genève, 174 p.

BIT, 1992: «Les services de l'emploi et les actions en faveur des jeunes», Service de l'Administration du travail, Doc. No. 16, Genève, 153 p.

BIT, 1993: «Politiques actives du marché du travail dans un contexte politique plus large», Commission de l'emploi et de la politique sociale, GB. 258/ESP/2/5, Genève, 33 p.

BIT, 1995: «L'emploi dans le monde», Un rapport du BIT, Genève, 223 p.

ONU, 1993: «La situation de la jeunesse dans les années 1990 : tendances et perspectives», Centre pour le développement social et des affaires humanitaires, Vienne, 73 p.

OCDE, 1994: «Le chômage dans les pays en transition : tenace ou passager?», Centre pour la coopération avec les économies en transition, Paris, 370 p.

OCDE, 1994: «Perspectives de l'emploi», Paris, 226 p.

HABIB EL MALKI
Secrétaire-Général du Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir du Maroc

CHOMAGE DES JEUNES AU MAROC

situation et stratégie d'action

Sommaire

Introduction

I – Contextes économique et démographique

II –Tendances de l'emploi et du chômage

II. 1 – La population active

II.2 – Le chômage

II.3 – Le sous-emploi invisible

III – Stratégies d'action

III. 1 – L'insertion des jeunes diplômés

III. 2 – L'emploi des jeunes en milieu rural

III. 3 – Articulation entre le système d'éducation-formation et le système productif

III. – 4 Les jeunes et l'entreprise: nouveaux enjeux

Introduction

La jeunesse d'un pays constitue le principal générateur de la dynamique d'évolution, voire de développement économique, social et culturel. Elle est régénératrice de la pérennité de l'identité et de l'authenticité nationale. Elle sert de courroie de transmission pour préserver les systèmes de valeurs, les traditions et les coutumes entre générations. C'est en fait la principale richesse précieuse qu'il convient de consolider et de fructifier.

Aussi la jeunesse joue-t-elle deux rôles complémentaires traduisant la constance évolutive des sociétés.

Elle peut refléter le niveau cumulé des progrès réalisés aux niveaux économique, social et culturel. C'est donc un indicateur qui résume l'histoire passée et récente.

De même, elle peut servir pour impulser des changements qualitatifs au sein des sociétés. C'est donc comme levier de commande pour influencer leur devenir.

Par conséquent, la jeunesse constitue un potentiel de richesse qui peut être fructifié moyennant des actions pertinentes et bien ciblées au niveau de l'éducation et de la transmission du savoir et du savoir-faire, et à travers une meilleure intégration sociale, culturelle et économique.

Au Maroc, la jeunesse, qui représente une importante fraction de la population du pays, occupe une place centrale dans les préoccupations des forces vives de la nation. Ces préoccupations peuvent être relevées aussi bien au niveau des discours que des programmes établis par les uns et les autres.

La création du Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir constitue l'expression la plus explicite de l'importance de la place et du rôle à accorder au présent et à l'avenir de cette jeunesse.

Le Conseil, représentatif de la société civile et de toutes les forces vives de la nation, est une nouvelle école, fondée par Sa Magesté Le Roi, pour créer une nouvelle dynamique de réflexion, de proposition et d'impulsion, basée sur une démarche et une méthodologie nouvelles : « *Nous avons résolu de créer auprès de nous un Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir, Conseil qui aura pour mission par ses recherches, études, enquêtes, réflexions, avis, propositions, de Nous aider à définir et à appliquer, dans la concertation, la grande politique que Nous entendons conduire pour la Jeunesse et l'Avenir de Notre chère Nation*»[1].

Conformément à ces orientations, concernant la question d'insertion des jeunes, le Conseil a élaboré une stratégie d'action intégrée à travers une approche cumulative au fil des thèmes retenus pour les travaux relatifs aux différentes sessions. Ces thèmes ont porté respectivement sur «l'insertion des jeunes diplomés», sur «l'emploi des jeunes en milieu rural», sur «l'adaptation entre système éducatif et système productif» et sur «l'entreprise et les jeunes: nouveaux enjeux».

La méthodologie adoptée se veut pragmatique. Elle est fondée sur l'écoute de toutes les positions exprimées par les différents partenaires, et sur la prise en compte de l'ensemble des contraintes qui s'imposent et des potentialités disponibles, pour dégager des propositions et des actions concrètes, novatrices, réalistes et réalisables.

Dans le cadre du suivi et de l'impulsion de mise en oeuvre des programmes d'action adoptés lors de ces sessions, le Conseil a initié des actions démonstratives dans le cadre d'expériences pilotes afin de tester les méthodologies proposées pour réaliser certaines actions généralisables par différents partenaires concernés.

La présente étude comporte une présentation du contexte économique et démographique, de la situation et caractéristiques du chômage en général, et du chômage des jeunes en particuliers, et des stratégies d'action élaborées par le Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir.

[1] Exposé des motifs du Dahir portant création du Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir.

I – Contextes économique et démographique

L'économie marocaine présente les principaux traits caractéristiques d'une économie en développement. En effet, sa population est relativement jeune, son appareil productif est dominé par les activités agricoles, son commerce extérieur présente un déficit chronique et le taux d'investissement, malgré son importance, demeure relativement insuffisant eu égard aux impératifs du développement économique et social.

L'appareil productif n'est pas encore suffisamment diversifié, malgré les importants changements qui ont affecté sa structure durant les vingt-cinq dernieres années : l'agriculture continue d'occuper une place centrale dans l'économie nationale. Son niveau de développement n'est cependant pas homogène. A côté d'une agriculture moderne persiste une agriculture de subsistance où domine le mode d'exploitation traditionnel, souvent sur des parcelles très réduites. Les industries extractives contribuent, à leurs tours, au développement économique du pays, à la création des revenus et des emplois de plus en plus qualifiés. Les services continuent d'attirer de nouveaux investissements et, par conséquent, participent fortement à la création de l'emploi.

Par ailleurs, les pouvoirs publics ont favorisé le développement d'une industrie manufacturière nationale relativement performante. Plusieurs mesures ont été adoptées pour promouvoir les activités d'exportation ou de substitution à l'importation et les activités de valorisation des ressources minières ou agricoles.

Enfin, avec un taux de couverture oscillant entre 50% et 60%, les échanges commerciaux du pays se caractérisent par un déficit chronique, résultant des exportations sans cesse soumises aux fluctuations des cours de produits de base, et des importations incompressibles.

Concernant l'évolution de l’économie, on peut distinguer quatre phases caractéristiques des grandes tendances enregistrées sur la période 1970-1995 :

- la première phase (1970-1976) correspond à une période de croissance relativement équilibrée;
- la seconde phase (1977-1983) a vu naître des déséquilibres persistants, voire inquiétants, dus essentiellement à une conjoncture internationale défavorable;
- la troisième phase (1983-1990), se caractérise par la mise en oeuvre du programme d'ajustement structurel qui a permis d'atténuer l'ampleur des déséquilibres précédents;

  Cependant, ces améliorations n'ont pas manqué d'engendrer d'autres déséquilibres, notamment au niveau des secteurs sociaux dont l'emploi plus particulièrement;
- la quatrième phase (1991-1995) se caractérise par la volonté de corriger les effets négatifs sus-mentionnés, sur l'emploi en général et le chômage des

jeunes diplômés en particulier, plusieurs actions ont été initiées à partir de 1991. La création du Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir s'inscrit pleinement dans cette perspective.

Au niveau démographique, de 15 millions en 1971, la population du Maroc a dépassé les 26 millions en fin 1994. Son évolution laisse paraître un ralentissement de son taux de croissance qui est passé de près de 2,6 % entre 1971 et 1982 à 2,06 % sur la période 1982-1994 avec, une légère évolution à la faveur du sexe féminin dont l'effectif devient prépondérant, une expansion significative de la population urbaine dont la part dans la population globale est passée de 35% en 1971 à plus de 51% en 1994, phénomène qui peut s'expliquer par l'accélération de l'exode rural depuis le début des années soixante-dix et par l'élargissement de l'espace urbain. Enfin, on constate un léger vieillissement de la population, dû essentiellement à l'élévation de l'âge au premier mariage, à la régression du taux de fécondité, à l'expansion de l'urbanisation et aux améliorations du niveau d'instruction et du niveau de vie de la population.

Tableau 1: **Evolution des structures de la population totale**

	1971			**1982**			**1991**		
	M	**F**	**E**	**M**	**F**	**E**	**M**	**F**	**E**
Urbain	17,1	17,9	35,0	21,0	21,5	42,5	2,6	24,3	46,9
Rural	32,9	32,1	65,0	28,6	28,9	57,5	25,5	27,6	53,1
100		50,0	50,0	100	49,6	50,4	100	48,1	51,9
Milliers			15.321			20.260			25.608
< 15 ans	7,1	45,2	45,2	42,9	41,4	42,1	39,2	36,2	37,7
15 à 24	16,4	16,4	16,4	20,5	20,9	20,7	20,2	21,1	20,7
25 à 44	20,4	24,0	22,2	21	22,3	21,6	23,0	23,9	23,3
45 à 59	9,0	7,6	8,2	9,0	9,3	9,2	9,5	10,6	10,1
60 et +	7,1	6,8	7,0	6,6	6,1	6,2	8,1	8,2	8,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sources: Recensements de la population 1971 et 1982 et Enquête sur le niveau de vie des ménages (1990-91)
(**M:** Masculin, **F:** Féminin, **E:** Ensemble des deux sexes, **T:** Total)

II – Tendances de l'emploi et du chômage

L'évolution globale révèle une progression régulière de la participation de la population dans la vie active indépendamment du milieu, du sexe ou de l'âge. Cette évolution est indicatrice d'une réduction du nombre de personnes à charge par actif occupé et pourrait se traduire par une amélioration des conditions de vie.

Tableau 2: **Evolution des taux d'activité de la population**

	1971			1982			1991		
	M	**F**	**E**	**M**	**F**	**E**	**M**	**F**	**E**
Urbain	46,0	6,5	26,4	48,9	9,3	29,0	55,3	32,9	43,7
Rural	42,4	10,8	26,3	46,5	14,7	38,5	45,4	17,2	33,2
Total	44,7	8,0	26,4	47,9	11,6	29,6	53,1	25,5	38,8
< 15 ans	-	-	-	-	-	-	8,7	9,3	9,0
15 à 24	69,4	15,2	42,2	68,0	19,7	43,1	68,3	34,3	50,3
25 à 44	96,3	11,2	50,2	97,1	17,8	55,5	97,1	38,7	66,2
45 à 59	92,2	18,0	58,1	93,6	14,4	53,4	93,9	38,6	63,6
60 et +	43,1	5,2	24,4	51,9	7,6	30,5	58,5	19,3	38,0

Sources: Recensements de la population 1971 et 1982 et Enquête sur le niveau de vie des ménages (1990-91)
(M: Masculin, F: Féminin, E: Ensemble des deux sexes, T: Total)

II.1 – La population active

La population active, qui représente l'offre globale de main d'oeuvre, a connu une évolution importante au cours de la période étudiée aussi bien en termes des effectifs que des structures.

La principale caractéristique est, sans doute, la progression régulière de la participation de la femme, qui a enregistré un taux annuel moyen de 6% durant la période 1971-1991. Les femmes au travail sont, en moyenne, relativement plus jeunes que les hommes. Ce qui indique un afflux récent des femmes particulièrement des jeunes, sur le marché du travail.

De même, le niveau d'instruction de la population active marque une amélioration progressive. On assiste à une réduction de la part de la main-d'oeuvre sans diplôme au profit d'une progression sensible des parts des diplômes supérieurs, des cadres moyens et des certificats de qualification professionnelle.

II.2 – Le chômage

Concernant le chômage, l'existence de passerelles directes de l'activité vers l'inactivité à cause de l'absence d'un système d'indemnisation rend difficile toute estimation du phénomène. Parfois, l'amélioration de la situation économique peut s'accompagner paradoxalement, de la hausse du taux du chômage déclaré par le truchement d'uné hausse du taux d'activité. Inversement le retour à l'inactivité peut expliquer qu'une mauvaise conjoncture s'accompagne d'une baisse du taux de chômage déclaré. Ce dernier doit être perçu comme un des aspects de l'excédent de la main-d'oeuvre; le sous-emploi est un autre aspect très important.

En volume l'effectif de la population en chômage enregistre une hausse tendancielle accompagnant la progression démographique. L'évolution du phénomène enregistre des fluctuations des taux de chômage au niveau global et par sexe.

Tableau 3: **Evolution des indicateurs du chômage**

	1971			1982			1991		
Indicateurs	U	R	T	U	R	T	U	R	T
Volume (milliers)	215	134	350	322	320	642	482	267	749
Taux de féminisation	26,2	12,0	20,8	28,1	11,1	19,6	31,7	11,0	23,7
Taux de chômage (%)									
Masculin	14,5	6,7	9,7	11,6	15,7	14,7	13,4	13,0	14,6
Féminin	21,2	11,8	17,0	15,4	23,1	19,5	18,5	8,5	18,2
Ensemble	15,8	7,1	10,6	12,7	16,3	15,5	14,7	12,3	15,3
Taux de chômage (15-24 ans)									
Masculin	33,7	10,1	17,1	24,7	19,3	21,3	29,4	12,2	17,9
Féminin	35,3	9,5	23,8	20,3	14,2	17,9	26,6	2,2	9,5
Ensemble	34,1	10	18,3	23,2	18,5	20,5	28,4	8,0	14,8
Part des jeunes	58,1	52,1	55,8	54,2	59,3	56,8	46,9	45,7	47,8
Taux fém.Chôm/jeunes	29,3	12,2	18,1	33,6	14,2	23,5	32,4	42,1	23,9

Sources: Recensements de la population 1971 et 1982 et enquêtes sur la population active urbaine 1987 et rurale 1986/87.

Les principales caractéristiques peuvent être la part prépondérante des jeunes (15-24 ans) dans la population en chômage et la progression régulière du taux de féminisation de cette population ainsi l'apparition du chômage des diplômés et l'amplification du chômage de longue durée.

De même, le secteur privé qui commence à surclasser l'administration parmi les secteurs préférés par les jeunes en chômage.

Enfin, on peut remarquer aussi, la disposition des jeunes en chômage à accepter un travail loin de leurs lieux de résidence; certains envisagent d'émigrer, dans une autre localité ou à l'étranger, pour chercher un emploi.

Le chômage des jeunes à travers **les investigations faites par le CNJA**.

Le recensement mené par le CNJA, au début de l991, portant sur les jeunes diplômés en chômage confirme les constatations précédentes. En effet, le tableau, ci-après illustre que les bacheliers représentaient près de la moitié de cette population, suivis par les licenciés (21,6%) et les techniciens (20,8%).

De même, selon les résultats de l'enquête menée par le Conseil, auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble des jeunes (15-34 ans), les parts des jeunes qui se sont déclarés en

chômage représentent globalement près de 15,3% en milieu urbain et 8,9% en milieu rural. Soit, des taux de chômage d'environ 36% en milieu urbain et 18,6% en milieu rural. Sans oublier bien entendu que cette enquête s'est déroulée aux mois de Janvier et Février 1993 qui, correspondaient au creux de la période de sécheresse qu'a connue le pays.

Le chômage de longue durée est plus fréquent chez les jeunes en général et plus particulièrement chez les jeunes de sexe féminin.

Parmi les jeunes chômeurs, seulement 15,2% des citadins et 4,8% des ruraux ont fait un stage dans le passé.

Ceux qui ont déclaré avoir effectivement cherché un emploi durant les 6 derniers mois représentent 75% des chômeurs citadins et 55,8% des ruraux. Les méthodes les plus citées de recherche d'un emploi se présentent comme suit :

Tableau 4: **Méthodes de recherche d'un emploi**

parts en %	**U**	**R**	**M**	**F**	**E**
Contact direct des entreprises	45,7	26,7	40	40	40,1
Contact d'une rel famil/amicale	34,9	45,3	36	43	38,0
Se présenter au propriétaire	24,2	47,5	39	14	31,0
Demandes aux établ. pub. privés	22,2	11,7	15	28	19,1
Concours	21,2	9,7	16	17	16,6
Demandes d'emplois à la presse	18,6	2,3	12	17	13,8
Aller au bureau de placement	7,6	8,5	7	10	7,9
Réponses aux offres d'emploi	8,3	0,1	5	7	5,9

Source: Enquête Nationale Auprès des Jeunes, CNJA, 1993

Ceux qui n'ont pas cherché d'emploi, durant les 6 derniers mois, l'expliquent par les raisons présentées au tableau qui suit :

Tableau 5: **Causes explicatives de l'abandon de la recherche d'un emploi**

parts en %	**U**	**R**	**M**	**F**	**E**
Désepoir de trouver un emploi	66,2	64,3	65	66	65,3
Situation économique défavorable	31,2	30,4	34	27	30,8
Marché d'emploi saturé	25,0	7,0	22	20	21,0
Situation climatique décourageante	5,4	19,8	9	16	12,5

Source: Enquête Nationale Auprès des Jeunes, CNJA, 1993

Au vue de leurs contacts avec les employeurs, les jeunes expliquent leur échec à trouver un emploi par les facteurs suivants :

Tableau 6: **Facteurs explicatifs des difficultés de trouver un emploi**

parts en %	U	R	M	F	E
Conjoncture difficile	46,3	50,3	51	42	47,7
Pas de qualification ou diplôme	28,1	24,9	28	25	27,0
Pas de contact avec l'employeur	20,8	21,0	16	29	20,9
Pas d'emploi dans la spécialité	9,4	11,1	10	10	10,0

Source: Enquête Nationale Auprès des Jeunes, CNJA, 1993

Quant aux perspectives, 42,4% des jeunes chômeurs (45,9% en milieu urbain) pensent pouvoir trouver un emploi dans un proche avenir, 24,9% pensent le contraire et le tiers des jeunes déclarent qu'ils ne savent pas.

La majorité des jeunes chômeurs (79,4% des citadins et 84% des ruraux) se déclarent prêts à travailler loin de leurs lieux de résidence.

Dans cet esprit, plus du cinquième des jeunes (24,7% des citadins et 16,7% des ruraux) ont l'intention d'émigrer pour trouver un emploi.

II. 3 – Le sous-emploi invisible

Le chômage déclaré ne peut, à lui seul, refléter la sous-utilisation de la main-d'oeuvre. Comme dans le cas de la plupart des pays en développement, au Maroc, le sous-emploi et le chômage déguisé restent très répandus. Cependant, leur mesure se heurte aux problèmes liés à la fiabilité des données disponibles.

III – Stratégies d'action

Dans le cadre de la mission qui lui a été confiée et conformément à la philosophie générale définie pour son action, le Conseil à élaboré des stratégies d'action intégrées à travers une approche cumulative au fil des thèmes retenus pour les travaux relatifs aux différentes sessions. Ces thèmes ont porté respectivement sur «l'insertion des jeunes diplômés», sur «l'emploi des jeunes en milieu rural», sur «l'adaptation entre système éducatif et système productif» et sur «l'entreprise et les jeunes : nouveaux enjeux».

Parallèlement aux travaux de mise en oeuvre des programmes d'action adoptés lors de ces sessions, le Conseil a développé des actions démonstratives pour mener des actions pilotes pour tester les méthodologies proposées pour la mise en oeuvre de certaines actions cadres généralisables par les partenaires concernés.

III. 1 – L'insertion des jeunes diplômés.

L'insertion des jeunes diplômés dans des activités productives, a constitué le premier défi à relever par le Conseil. La priorité accordée aux jeunes diplomés est justifiée par la necessité de rentabiliser l'investissement réalisé en capital humain qui risque de se dévaloriser

rapidement face à l'évolution de la science, de la technique, et de la technologie.

Ce type de chômage, qui s'est accumulé pendant une dizaine d'années a des causes multiples : croissance des effectifs annuels de diplômés, évolution relativement lente des capacités d'absorption par le système productif, inadéquation entre certains profils formés et les qualifications exigés et l'absence de structures efficaces d'intermédiation capables de mieux informer les partenaires concernés et d'impulser une meilleure interaction entre le système d'éducation-formation et le système productif.

Par conséquent, les solutions les plus appropriées pour ce phénomène s'inscrivent inévitablement dans une perspective de moyen ou long terme. Néanmoins, compte tenu de l'urgence du problème, des solutions de court terme ont été adoptées pour renforcer les premières et pour parer au plus urgent.

L'ensemble de ces solutions a constitué le programme d'urgence adopté. Son but essentiel est de modifier l'environnement de l'entreprise en cherchant à créer des conditions favorables à sa modernisation.

Il comporte 21 mesures ayant trait aux relations entre l'entreprise et l'administration, aux organismes financiers, à la promotion des investissements, au système d'éducation formation et aux structures d'intermédiation sur le marché du travail.

Récapitulatif du programme d'action relatif à L'insertion des jeunes diplômés

Mesures institutionnelles

1. Assouplissement des procèdures administratives
2. Déblocage des projects en instance
3. Refonte des codes d'investissement
4. Création de l'agence marocaine pour la promotion de l'investissement
5. Encouragement de l'ingénierie nationale
6. Réforme des procédures de passation des marchés et préférence nationale
7. Offre de locaux professionnels

Insertion directe et marché du travail

16. Contrat Formation-Travail
17. Encouragement à la création d'emplois stable
18. Création et réglementation de la profession d'auxiliaires de justice
19. Amélioration de l'encadrement des coopéaratives

19a. Qualification et classification des BTP

20. Création d'une Agence d'accueil, orientation, intermédiation et insertion
21. Amélioration des relations professionnelles

Mesurea d'ordre financier

8. Consolidation des fonds propres des enterprises
9. Révision du crédit jeunes promoteurs
10. Garanties bancaires
11. Réstructuration des enterprises en difficulté

12. . Amélioration des crédits à MT rèescomptables

13. Création d'un crédit à MT rèescomptable « acheteur » local et à l'exportation
14. Mobilisation de l'épargne
15. Organisation de cycles de formation et de reconversion

Auto-insertion des jeunes diplômés

9a. information, assistance et suivi des jeunes promoteurs

La mise en oeuvre de ce programme d'urgence s'articule autour des axes suivants :

- le recrutement direct par les secteurs publics, semi-publics et par les collectivités locales;
- l'intermédiation, par le biais des commissions nationale et provinciales ou préfectorales, pour favoriser l'insertion des jeunes par le secteur privé, en essayant de prospecter l'offre et de la porter à la connaissance des jeunes par des affichages et surtout par l'intermédiaire du «Carrefour de l'emploi»;
- l'assistance à l'auto-insertion des jeunes promoteurs par le biais du Programme d'Information et d'Assistance à la Création de l'Entreprise (PIACE), conçu pour répondre à un besoin exprimé par les jeunes recensés;
- le suivi de la mise en oeuvre des textes portant sur les aspects juridiques relatifs aux 21 mesures;
- la formation d'adaptation, par le biais du Programme National de Formation l'insertion qui vise à donner un complément de formation bien ciblé au profit des jeunes diplômés dont les profils ne sont pas demandés sur le marché du travail.

III. 2 – L'emploi des jeunes en milieu rural

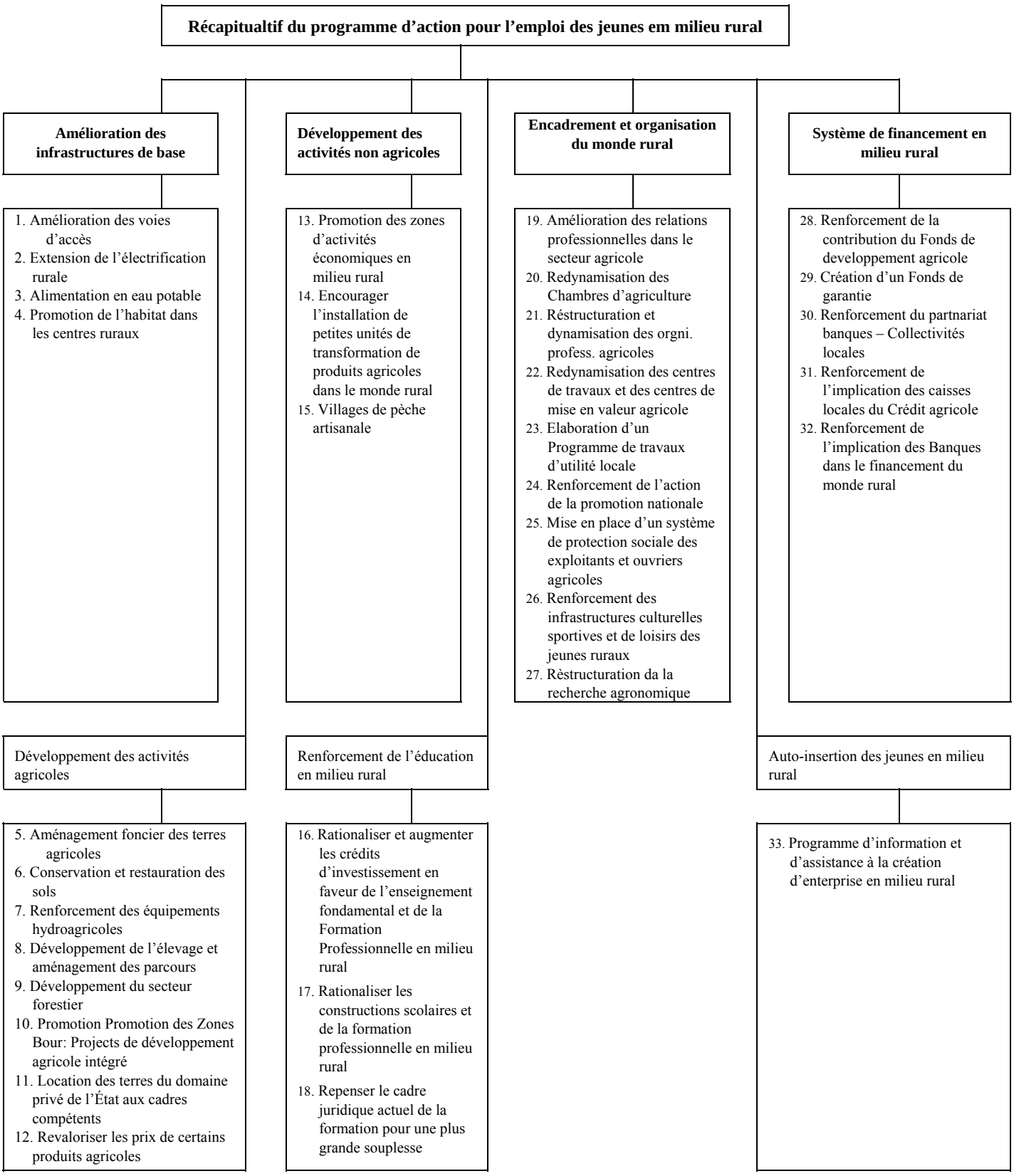
Conformément à sa philosophie d'action, le Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir a choisi le développement du monde rural comme support privilégié pour la promotion de l'emploi des jeunes ruraux.

Dans cette perspective, il a oeuvré pour la création d'un environnement propice au développement des activités productives agricoles et non agricoles. Aussi, l'action du Conseil s'inscrit notamment dans les deux axes suivants :

- la recherche d'une meilleure répartition spatiale de la croissance économique afin d'atténuer les inégalités régionales en matière de développement économique et social;
- l'instauration de la pratique du dialogue et de la concertation permanente entre les partenaires concernés en vue d'indentifier les voies et les moyens propres à renforcer le rôle de l'initiative privée, notamment à travers l'encouragement des petites et moyennes activités adaptées aux spécificités du monde rural.

Les actions retenues par le Conseil sont démonstratives dans toutes leurs étapes : au niveau de la conception et de la définition, au niveau de la mise en forme pratique, et au niveau de l'impulsion et du suivi de la mise en oeuvre. Ce sont donc des actions réalistes, réalisables et multiplicative qui se complètent pour former des programmes intégrés de développement locale.

□


Récapitualtif du programme d'action pour l'emploi des jeunes em milieu rural
Amélioration des infrastructures de base
1. Amélioration des voies d'accès
2. Extension de l'électrification rurale
3. Alimentation en eau potable
4. Promotion de l'habitat dans les centres ruraux
Développement des activités non agricoles
13. Promotion des zones d'activités économiques en milieu rural
14. Encourager l'installation de petites unités de transformation de produits agricoles dans le monde rural
15. Villages de pèche artisanale
Encadrement et organisation du monde rural
19. Amélioration des relations professionnelles dans le secteur agricole
20. Redynamisation des Chambres d'agriculture
21. Réstructuration et dynamisation des orgni. profess. agricoles
22. Redynamisation des centres de travaux et des centres de mise en valeur agricole
23. Elaboration d'un Programme de travaux d'utilité locale
24. Renforcement de l'action de la promotion nationale
25. Mise en place d'un système de protection sociale des exploitants et ouvriers agricoles
26. Renforcement des infrastructures culturelles sportives et de loisirs des jeunes ruraux
27. Rèstructuration da la recherche agronomique
Système de financement en milieu rural
28. Renforcement de la contribution du Fonds de developpement agricole
29. Création d'un Fonds de garantie
30. Renforcement du partnariat banques – Collectivités locales
31. Renforcement de l'implication des caisses locales du Crédit agricole
32. Renforcement de l'implication des Banques dans le financement du monde rural
Développement des activités agricoles
5. Aménagement foncier des terres agricoles
6. Conservation et restauration des sols
7. Renforcement des équipements hydroagricoles
8. Développement de l'élevage et aménagement des parcours
9. Développement du secteur forestier
10. Promotion Promotion des Zones Bour: Projects de développement agricole intégré
11. Location des terres du domaine privé de l'État aux cadres compétents
12. Revaloriser les prix de certains produits agricoles
Renforcement de l'éducation en milieu rural
16. Rationaliser et augmenter les crédits d'investissement en faveur de l'enseignement fondamental et de la Formation Professionnelle en milieu rural
17. Rationaliser les constructions scolaires et de la formation professionnelle en milieu rural
18. Repenser le cadre juridique actuel de la formation pour une plus grande souplesse
Auto-insertion des jeunes en milieu rural
33. Programme d'information et d'assistance à la création d'enterprise en milieu rural

Cette stratégie comporte un Programme d'action à court, moyen et long terme, qui tient compte des particularités du monde rural et qui vi se à dépasser les contraintes d'ordre institutionnel, économique et social. Les principales composantes de ce programme concernent l'amélioration :

* – de l'environnement productif;

* – de l'encadrement professionnel et socio-éducatif;

* – du dispositif d'information; et

* – du système de financement.

La faisabilité de ce programme repose sur une approche intégrée et régionalisée, fondée sur une conception de l'aménagement de l'espace rural, qui veille à une meilleure répartition des hommes et des activités.

En effet, compte tenu de l'importance et de la disponibilité des moyens techniques et financiers nécessaires, les différentes opérations de ce programme doivent être échelonnées dans le temps et dans l'espace. Cette répartition tiendra compte des objectifs stratégiques recherchés, des contraintes existantes et des priorités retenues :

- les objectifs stratégiques recherchés sont le développement de la campagne en général, la création d'emplois et la stabilisation des populations rurales en particulier;
- les contraintes, en termes de ressources limitative, imposent de définir les zones prioritaires, l'échelonnement dans le temps des actions retenues en tenant compte du degré de leur urgence et de l'importance des retombée;
- les priorités concernent aussi bien les zones d'action que les types d'opération à mener.

Le choix des zones d'action prioritaires doit prendre en compte, essentiellement, la taille et la densité de la population, l'exode rural, le chômage et le sous-emploi, le niveau de développement des infrastructures économiques et sociales et le niveau des facteurs de production.

Parallèlement aux actions à mener par les pouvoirs publics ou les collectivités locales, les actions d'initiative privée constituent le complément indispensable, voire la composante stratégique du programme d'action proposé. Dans cette perspective le Conseil a développé une méthodologie d'approche pour la Promotion des Activités Economiques en milieu Rural (PROMAR) dont les objectifs sont : la création d'activités économiques, la promotion de l'emploi en milieu rural, la rentabilisation des investissements publics et le développement de l’infrastructure d'accueil pour les investissements privés.

Evidemment, ces objectifs reposent sur l'adhésion des collectivités locales (les communes). Ils concernent :

- l'identification des potentialités et des besoins locaux et leur traduction en termes d'opportunités de petits projets;
- la conception d'une vision globale dans le cadre d'une stratégie locale de promotion et de développement des activités économiques;
- l'établissement de relations étroites de coopération avec les autres partenaires locaux concernés.

En d'autres mots, le PROMAR cherche à accélérer le processus de décentralisation et à impliquer de manière progressive les élus locaux, les plus au fait des problèmes de la commune, à prendre en charge l'orientation et la dynamisation de l'économie locale.

La méthodologie proposée a été testée sur le terrain, dans le cadre d'une operation pilote menée au niveau d'une vingtaine de communes en milieu rural, puis étendue à prés de cinquante autres communes en attendant sa generation à l'échelle nationale.

III. 3 – Articulation entre le système d'éducation-formation et le système productif

Depuis sa création, le CNJA a centré son action sur la promotion de l'investissement et donc de la croissance économique. La troisième session du Conseil porte sur la maîtrise de l'articulation entre le système éducatif (au sens large) et le système productif.

Le programme d'action vise, au moyen d'un rapprochement entre les besoins de l'économie et les sortants du système éducatif, à cerner les insuffisances de l'appareil de formation et du système productif, afin de dégager les principales orientations conduisant au renforcement des capacités d'adaptation réciproque du système d'éducation-formation et du système de production.

Le programme d'action a pour objectif principal d'identifier les options fondamentales en vue de renforcer les capacités d'adaptation réciproque du système d'éducation-formation et du système de production.

Dans cet esprit, l'attention accordée à la question de l'Education-Formation, dans le cadre de la troisième session, s'inscrit dans la même perspective et témoigne de la globalité de l'approche du CNJA ainsi que de son caractère multidimensionnel. Certes, l'emploi est la résultante de plusieurs paramètres stratégiques : notamment la démographie et la croissance économique. Mais, jusqu'à quel niveau la croissance économique peut-elle supporter le poids de la démographie? Toujours est-il qu'une croissance économique saine et durable demeure tributaire de trois facteurs :

- la mise en oeuvre d'une politique adéquate visant l'instauration progressive d'un equilibre durable, à long terme, entre ressources humaines et ressources économiques;
- la conciliation entre l'élaboration d'une politique économique, où l'emploi est intégré en tant que variable stratégique, et la restauration des équilibres

externes (réduction du déficit commercial, du service de la dette extérieure, etc.);

- la poursuite de l'investissement dans le capital humain pour en faire un facteur de développement économique et technologique.

De même, l'emploi est également fonction du degré d'articulation entre le Système Educatif et les besoins de l'économie. L'entreprise marocaine exige du marché du travail la disponibilité de profils de formation immédiatement opérationnels. Partant de cette perception, l'offre potentielle d'emploi semble difficile à satisfaire à court terme, et on conclut à l'inadaptation de la formation à l'emploi.

Aussi, le programme d'action proposé procède d'un triple constat qui doit être interprété comme une incitation au développement du système éducatif aux niveaux quantitatif et qualitatif et à la promotion de l'emploi qualifié au sein du systéme productif :

- une tendance à l'essoufflement du système productif marocain dans un environnement économique général en pleine mutation. Or la refonte de l'outil de production qui en découle fait de la formation et de la qualification professionnelles les fondements de tout avantage comparatif dans l'avenir;
- les projections de créations d'emploi révèlent, paradoxalement par référence au premier constat, une faiblesse de la part de l'emploi qualifié dans le total des emplois;
- une évolution du système éducatif marquée par l'importance des déscolarisés et des sorties de l'enseignement à caractère général tant au niveau du secondaire que du supérieur.

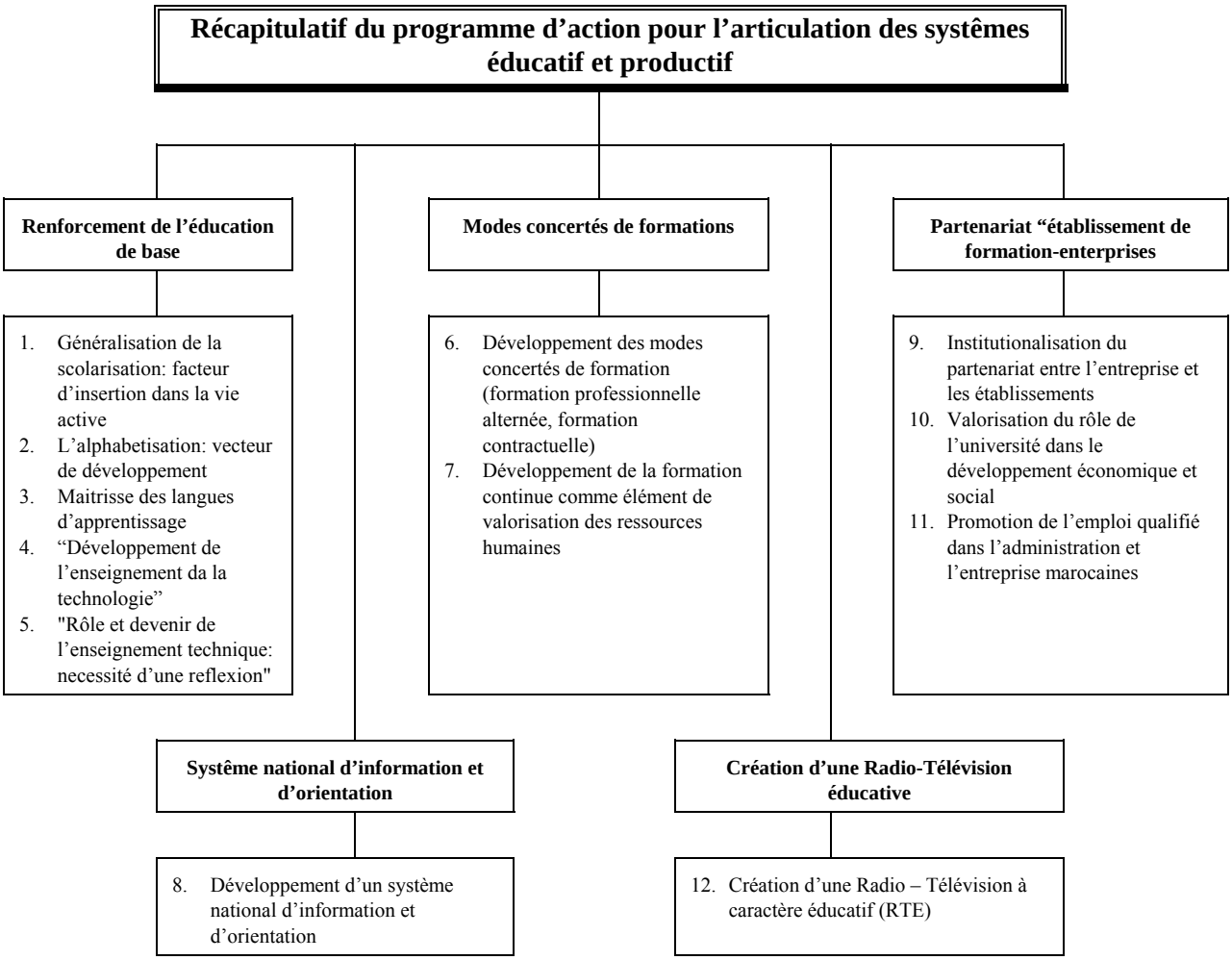
Ces différents constats conduisent à considérer que le développement du système éducatif signifie la poursuite de l'investissement en ressources humaines mais également la recherche d'une amélioration de sa productivité à travers la rationalisation de sa gestion et son ouverture sur son environnement socio-économique.

De méme, la valorisation des ressources humaines au sein du système productif passe par la sensibilisation de l'entreprise sur la nécessité de renforcer sa productivité notamment par la promotion de l'emploi qualifié.

L'adoption des «mesures cadres» dans le programme d'action retenu, procède de la complexité des problèmes abordés qui ne peuvent être traités sans une sensibilisation continue, une capitalisation approfondie des nombreuses accumulations réalisées dans le domaine, et une concertation permanente entre les partenaires impliqués. Elle signifie que l'objectif majeur du programme est de définir un cadre général de réflexion sur les solutions appropriées.

Il ressort de cette réflexion prospective la nécessité d'entreprendre des actions énergiques et de grande envergure en vue de développer la capacité d'adaptation de notre système

d'éducation-formation aux besoins de l'économie. L'objectif ultime étant d'assurer une formation d'avenir : productive pour les entreprises et utile pour les générations montantes. Cette formation doit être concertée impliquant davantage les employeurs dans l'acte de formation.



Les axes qui composent le programme d'action retenu concernent :

* – le développement de l'éducation de base à travers l'extension de la scolarisation, l'alphabétisation des personnes qui n'ont pu être scolarisées, la maîtrise des langues d'apprentissages;

* – la mise en place d'un système d'information et d'orientation susceptible de véhiculer l'information entre les systèmes éducatifs et le système productif et de permettre des choix judicieux des options ouvertes pour l'orientation;

* – le renforcement du partenariat entre le système éducatif et le monde du travail a travers le développement des modes concertés de formation (formation continue, formation alternée et formation contractuelle), une réflexion concertée sur le rôle et le devenir de l'enseignement technique, une institutionnalisation du

partenariat entre l'entreprise et les établissements d'enseignement supérieur et, enfin, la valorisation du rôle de l'université dans le développement économique et social;

*– la création d'une radio-télévision à caractère éducatif qui pourrait jouer un rôle central dans la diffusion de la culture, de la formation et de l'orientation dans la prise de décision.

III. 4 – Les jeunes et l'entreprise : nouveaux enjeux

L'entreprise a toujours occupé une place centrale dans les préoccupations du Conseil depuis sa création. A travers les programmes d'action retenus par les différentes sessions, l'entreprise a toujours été au coeur de la problématique de la promotion de l'emploi au Maroc. On y trouve des actions visant : l'amélioration de son environnement général, le développement des infrastructures favorables à son développement en milieu rural, une meilleure adaptation entre le système éducatif et le système productif.

Par ailleurs, l'économie marocaine connaît actuellement des mutations profondes en raison des ajustements et des réformes économiques entrepris, en vue d'assurer au système productif une intégration active au sein du marché mondial. Les enjeux qui accompagnent ces mutations créent un contexte national et international nouveau, imposant de nombreuses contraintes à tous les acteurs de la vie économique et sociale et suggèrant, de ce fait, une stratégie orientée vers la compétitivité pouvant ouvrir de nouvelles perspectives à l'ensemble de l'économie nationale.

Dans ce contexte, l'emploi, qualifié en particulier, apparaît comme le défi majeur des années à venir d'autant plus que possibilités de compétitivité de l'entreprise marocaine se trouvent amoindries par la faiblesse de son encadrement et de la part de la main d'oeuvre qualifié dans les structures de son emploi.

C'est pourquoi le thème retenu pour les travaux de la quatrième session, «les jeunes et l'entreprise : nouveaux enjeux», a voulu initier une réflexion collective sur l'emploi en tant qu'aboutissement logique d'une politique économique qui repose sur la réorganisation des unités composant le système productif et sur l'impulsion d'une synergie en faveur de la promotion de l'emploi qualifié et de la création de nouvelles entreprises, notamment par les jeunes.

Le recentrage de la politique économique sur le rôle du secteur privé a conduit à un mouvement important de désengagement de l'état et de libéralisation économique et financière. Le secteur privé est en train de prendre la relève avec une logique de performance qui lui est propre. Dans cet esprit, l'attention est, de plus en plus, focalisée sur les aptitudes de l'entreprise privée à satisfaire les besoins croissants de la population en emploi et en biens et services de qualité.

Par ailleurs, pour faire face à ces changements rapides imposés par la libéralisation interne

et externe de l'économie, entamée dans le cadre du programme d'ajustement structurel et couronnée par l'adhésion du Maroc aux accords du GATT, l'entreprise privée doit relever une multitude de défis majeurs:

- définir les stratégies appropriées aux niveaux national, sectoriel et par branche pour maintenir ou acquérir les avantages compétitifs dans les secteurs où l'entreprise marocaine dispose de nombreuses potentialités;
- déterminer les implications en termes d'investissement, de capacités techniques, d'organisation et de valorisation de ressources humaines. En effet, la compétitivité dépend de plus en plus de la qualité des produits, de la productivité et de la maîtrise des changements qui s'opèrent dans les technologies de production et dans l'organisation du travail. Il s'agit de relever le défi de l'innovation au sens large du terme;
- assumer ses responsabilités non seulement en matière de développement économique mais également en matière d'emploi et d'insertion des jeunes, surtout avec le recul du rôle de l'état en tant qu'employeur et agent économique.

Or, malgré de nombreux atouts dont elle dispose, les aptitudes de l'entreprise marocaine, à promouvoir la croissance, à créer l'emplois et à affronter les défis de la mondialisation du système économique et financier, demeurent conditionnées par la levée de plusieurs contraintes.

Par ailleurs, les entreprises privées existantes, même avec une amélioration de leur performance ne pourront pas, à elles seules, faire face à l'expansion des demandes d'emplois exprimées, par les jeunes en particulier. Seule une véritable politique de création d'entreprises est susceptible d'influencer positivement l'évolution des créations d'emploi.

Dans cet esprit, le programme d'action proposé comporte des actions qui visent à améliorer les performances de l'entreprise privée établie, en matière de valorisation des ressources humaines et de compétitivité, ainsi que des actions qui aspirent à faire de la création dentreprise une perspective assurant, en méme temps, l'auto-insertion des jeunes.

Deux types d'actions répondent aux objectifs fixés pour l'entreprise privée existante :

*– les actions qui visent l'amélioration du niveau de l'encadrement et de la valorisation des ressources humaines au niveau de l'entreprise privée concernent : la promotion de recrutement des cadres supérieurs et techniques par les entreprises privées, le développement de la maîtrise des systèmes de gestion par les chefs d'entreprises, le développement de l'encadrement externe à travers l'assistance-conseil, la promotion d'une formation adaptée par et pour l'entreprise, le développement de la coopération entre petites et grandes entreprises, l'encouragement de la coopération université-entreprise en matière de recherche-développement et le renforcement de l'organisation

professionnelle des entreprises;

* – les actions qui visent à créer un cadre institutionnel, administratif et professionnel favorable au développement de l'entreprise cherchent à : promouvoir une mission nationale qualité, adapter les coûts de facteurs aux exigences de la concurrence internationale, élaborer un programme national de modernisation du système productif, assainir et de définir de nouveaux rapports entre l'administration et l'entreprise, adapter l'environnement juridique de l'entreprise au nouveau contexte de l'entreprise et à consolider les structures de dialogue et de concertation au sein de l'entreprise.

De même, concernant la politique nationale d'appui à la création d'entreprise par les jeunes, les mesures constituant son ossature peuvent être groupées dans trois axes :

*– la promotion de l'esprit d'entreprise dans le sens de générer des idées de projets et d'avoir la volonté de les faire aboutir: les mesures retenues concernent : la promotion de d'une culture nationale d'entreprise, la mise en place de structures décentralisées et de filières de formation permanentes en matière de création d'entreprise et le développement des pépinières pour encourager la création des entreprises par les jeunes au niveau local;

*– la mise en place d'un dispositif incitatif à la création d'entreprise à travers : la création d'un statut du jeune promoteur, la diversification des lignes de financement des jeunes créateurs, l'encouragement des communes à aménager des terrains et locaux de petite taille et à des prix préférentiels qu'elles mettraient à la disposition des jeunes créateurs d'entreprise, le développement des entreprises dont l'activité est centrée sur de nouvelles technologies, l'encouragement à l'installation des entreprises par les jeunes marocains résidents à l'étranger et l'accès des jeunes lauréats des établissements de formation agricole aux terres domaniales, collectives et habous;

*– l'installation des structures d'appui spécifiques aux jeunes créateurs d'entreprise par : la mise en place d'une structure nationale d'appui à la création d'entreprise, l'encouragement du mouvement associatif agissant en faveur des jeunes créateurs d'entreprise, et la création et la promotion des structures de développement régional.

L'organigramme ci-après synthétise le programme d'action adopté se présente comme suit.

Récapitulatif du programme d'action relatif á la promotion de l'entreprise privée par les jeunes

A. L'entreprise existante

Encadrement et valorisation des ressources humaines

1. Promotion de l'emploi des cadres supérieurs et techniques
2. Programme National de Formation et de sensibilisation des Chefs d'entreprises à la gestion
3. Développement de l'assistance-conseil pour accompagner les performances de l'entreprise
4. Promotion de la formation qualifiante par et pour l'entreprise
5. Réforme des cadres législatifs et réglementaires relatifs à l'apprentissage et à la formation en alternance
6. Développement d'un partenariat et d'une coopération entre les grandes et les petites entreprises
7. Promotion de la recherche-développement en partenariat entre l'entreprise et les établissements d'enseignement supérieur
8. Renforcement de l'organisation professionnelle des entreprises

Information, Incitations et appuis institutionnels

9. Promotion d'une mission nationale"qualité"
10. Adaptation des còuts des facteurs aux exigences de la concurrence international
11. Programme national de modernisation du système productif
12. Amélioration des relations entre l'administration et l'Entreprise
13. Adaptation de l'environnment juridique de l'entreprise
14. Consolidation des structures de concertation sociale au sein de l'entreprise

B. La création d'entreprises

Conditions propices à la création d'entreprise

18. Création d'un satut particulier du jeune créateur d'entreprise
19. Diversification des sources de financement à des conditions avanta-geuses

Promotion de l'esprit d'entreprise

15. Promotion d'une culture nationale d'entreprise
16. Promotion de filières de formation axées sur la création de l'entreprise par les jeunes dans la cadre de partenariat entre les établissements de formation
17. Développement des pépinières pour encouragwer la création des entreprises par les jeunes au niveu local

Structures d'appui à la création d'entreprises par les jeunes

24. Mise en place d'une structure nationale d'appui à la création d'entreprise par les jeunes
25. Mise en place d'un dispositif de soutien au mouvement associatif agissant en faveur des jeunes créateurs d'entreprise
26. Création et promotion de structures de dévelo-ppement local et régional

Dispositif incitatif à la création de l'entreprise

20. Actions d'aménagement des terrains et de constructions de locaux professionnels en milieux urbain et rural
21. Accés des jeunes agriculteurs et des lauréats des écoles et Centres de formation agricole aux terres dominiales, Collectives et Habous
22. Élaboration d'une stratégie nationale de développpemt des technologies
23. Encouragement des jeunes Marrocains Résidents à l'Étranger (RME) à crèer des entreprises au Moroc

C. Actions relatives au fonds pur la promotion de l'emploi des jeunes

27. Elaboration d'un programme national d'action pour la mise en oeuvre du Fonds pour la Promotion de l'Emploi des jeunes
29. Mettre en place des procèdures rapides et rigoureuses des dépenses afférentes au Fonds

28. Offre de garantie pour le financement de restruc-turation des entreprises des jeunes qui connais-sent des difficultés

30. Elaboration d'un Programme d'urgen-ce en faveur du monde rural et agricole

M. DIEGO LUIS CASTELLANOS
Secrétaire du Conseil de l'Economie Nationale du Venezuela, Ambassadeur

CHOMAGE DES JEUNES

Résumé

Au cours de la dernière décennie, dans de nombreux pays d'Amérique latine ainsi qu'en Europe, des transformations sont apparues sur le marché du travail. L'un des effets de ces changements est l'augmentation des formes précaires du travail qui instaurent des différences entre les travailleurs et marquent l'érosion des garanties professionnelles, se traduisant par des emplois à caractère inofficiel. A cela, s'ajoute un élément qui contribue à augmenter les frustrations dans les attentes des jeunes en Amérique latine dans la mesure où, bien qu'ils bénéficient de davantage d'éducation, les revenus réels qu'ils perçoivent sont toujours moindres, conséquence de la crise dont souffre la région depuis les années 1980 et des politiques d'ajustement appliquées. Une troisième caractéristique de la situation est l'aggravation de l'inégalité des chances d'accès aux études ou au travail parmi les jeunes de couches sociales différentes : ainsi, les augmentations de revenus ne favorisent que ceux qui, d'une manière ou d'une autre, appartiennent aux classes privilégiées.

Les jeunes en général font partie des groupes de la population qui sont le plus victimes des tensions entre aspirations et pouvoir d'achat réel. La réduction de leur pouvoir d'achat les exclut de la consommation et de la participation à la vie de citoyen.

Ces éléments sont communs aux jeunes des sociétés développées comme des sociétés en développement et constituent des facteurs qui gênent les objectifs visant à consolider la démocratie.

Au sein de la société vénézuélienne, on retrouve les caractéristiques précitées et elles se combinent avec d'autres éléments identifiés dans une Enquête nationale menée par le ministère de la Famille et l'Office central des statistiques et de l'informatique («OCEI»), présentée dans un rapport général sur la jeunesse vénézuélienne[1] .

En 1993, la population vénézuélienne âgée de 15 à 24 ans s'élevait à 4.024.406 personnes, ce qui représentait 19,5 % de la population totale du pays qui compte 20.600.475 habitants : ainsi, au Venezuela, un habitant sur cinq est jeune. La répartition par sexe est de 51 % pour les hommes et 49 % pour les femmes.

Plus de la moitié des jeunes appartient à la catégorie des adolescents (15 à 19 ans) qui constituent 52,9 % de la population jeune (soit 2.131.309 personnes); les jeunes adultes, âgés de 20 à 24 ans, représentent les 47,1 % restants, soit 1.893.097 personnes.

[1] "La juventud Venezolana - Informe general". (Version résumée élaborée par Lic. Angélica NAÑEZ, ministère de la Jeunesse, octobre 1994).

La situation socioéconomique de la jeunesse montre la tendance généralisée du comportement qui affecte la population vénézuélienne : ainsi 57,4 % des jeunes (2.313.215 personnes) vivent dans des foyers pauvres (ayant des besoins de base non satisfaits), tandis que 39,8 % (soit 1.601.857 jeunes) vivent dans des foyers non pauvres (dont les besoins de base sont satisfaits).

Les efforts déployés pour l'alphabétisation ont permis d'alphabétiser 97,1 % de la jeunesse. Toutefois ces chiffres contrastent avec les inscriptions scolaires qui concernent 40,5 % de la population jeune. Ainsi, 4 jeunes sur 10 sont insérés dans le monde de l'éducation et 6 sur 10 en sont donc exclus.

Seulement un tiers des jeunes qui vivent dans des foyers aux besoins de bases non satisfaits (818.056) fréquentent des centres d'enseignement traditionnel, ce qui signifie que les deux tiers restants (1.488.821) ne font pas partie du système éducatif. Pour leur part, les jeunes vivant dans des foyers aux besoins de base satisfaits étudient dans une proportion de 48,8 % tandis que 51,6 % se trouvent hors du système éducatif. C'est dire que l'exclusion de ce système est quasiment la règle.

Dans les groupes d'âge, 5 adolescents sur 10 et 2 jeunes adultes sur 10 sont insérés dans le système traditionnel d'éducation.

Seulement un dixième de la jeunesse vénézuélienne dispose d'une année d'étude ou d'un diplôme quelconque correspondant à l'enseignement supérieur, presque un tiers des jeunes qui n'étudient pas ont été exclus de l'enseignement avant d'atteindre l'âge de 15 ans (on parle alors d'exclus infantiles) et, si l'on y ajoute les jeunes âgés de 15 à 19 ans, ce sont 91 % des jeunes qui n'étudient pas qui ont quitté le monde de l'éducation avant d'atteindre leurs 20 ans. Plus grave encore est la situation des jeunes pauvres (vivant dans des foyers aux besoins de base non satisfaits) où l'exclusion atteint 47,7 %.

L'enquête mentionnée recherchait les raisons pour lesquelles les jeunes n'étudient pas et les résultats sont préoccupants. Ainsi :

a) 1 jeune sur 24 a terminé ses études;

b) 27,5 % les ont arrêtées par manque de ressources;

c) 23,1 % doivent travailler;

d) 13,6 % considèrent qu'il n'est pas important d'étudier;

e) 11,3 % ont arrêté leurs études car leurs résultats scolaires étaient trop mauvais;

f) 8,8 % en raison des limitations dans l'offre éducative (quotas);

g) 3,3 % ont de problèmes de santé et;

h) 5,7 % ont dû arrêter leurs études en raison de grossesses.

L'enseignement dans les centres officiels est dispensé à 63,1 % des jeunes qui étudient et le reste de l'enseignement est assuré par des institutions privées.

Les jeunes ou groupes classés économiquement actifs représentent 1.960.646 jeunes (48,7 %), ce qui signifie que la population jeune économiquement inactive s'élève à 2.959.244 personnes. Pratiquement, ce sont 5 jeunes sur 10 qui ne font pas partie de la force de travail.

La population jeune représente 26,1 % du total national de la main-d'oeuvre active avec 1.969.646 jeunes (âgés de 15 à 24 ans) sur une population active de 7.519.107 personnes (âgées de 15 à 65 ans et plus). Mais seuls 8 jeunes sur 10 avaient un emploi au moment de l'enquête sur le travail (au premier semestre de 1993) portant sur l'ensemble de la main-d'oeuvre active jeune. Si l'on compare ces chiffres avec le chômage estimé au niveau national – selon les chiffres officiels (6,9 %) –, le chômage des jeunes, avec 17,4 %, est 2,5 fois supérieur et affecte davantage les jeunes femmes (21 %), ce qui représente une différence à la hausse de 5,2 % par rapport au chômage masculin (15,8 %).

En ce qui concerne le niveau socioéconomique, l'emploi des jeunes non pauvres est de 10 % alors que celui des pauvres est de 13,2 points supérieurs, avec 23,2 %.

D'une manière générale, le panorama éducatif reflète la triste réalité selon laquelle le patrimoine scolaire est faible et limité puisque 55,5 % des jeunes travailleurs possèdent entre un et huit ans de scolarité comme seul et unique capital éducatif.

Dans l'économie parallèle, on estime à 45 % du total des jeunes qui travaillent ceux qui, en raison de leur insertion professionnelle précaire, sont exclus des bénéfices du système de sécurité sociale.

Les résultats de l'Enquête nationale sur la jeunesse vénézuélienne confirment la précarité de l'emploi des jeunes, l'inégalité des chances d'accès et la croissante frustration dans les attentes de la population jeune, associées à d'autres éléments dont les effets méritent une attention particulière.

Le chômage des jeunes se traduit par de sérieux obstacles en termes d'insertion sociale et de réaffirmation des valeurs culturelles. L'exclusion porte atteinte à l'institution familiale et affecte le coût et la qualité de la vie. Elle exerce une influence sur la perte des valeurs, les accidents de parcours et les tendances à la criminalité. Ses conséquences sur l'urgente transformation productive du pays sont incalculables.

Nombreux sont les facteurs qui déterminent le chômage des jeunes et les origines sont culturelles, économiques, politiques et sociales. Ils agissent comme des cercles concentriques qui se superposent et se renforcent mutuellement. Ils vont de la culture universelle résultant des processus de mondialisation et de la croissance vertigineuse des technologies de la communication à l'exclusion sociale, en passant par les limitations économiques propres au sous-développement et le clientélisme politique avec ses ramifications d'exclusion et de formation de groupuscules.

En raison de ses résultats, il convient d'accorder une attention particulière à la crise de la dette extérieure parce qu'elle limite les ressources disponibles pour l'investissement dans la production et le domaine social et aux politiques d'ajustement adoptées, dans la mesure où

elles ont contribué à transformer les conditions économiques, sociales, politiques, culturelles et institutionnelles avec leurs conséquences sur l'appareil productif et les possibilités de création d'emplois. Les attraits des sociétés opulentes qui ensorcellent les jeunes et les encouragent à émigrer ont également agi comme des facteurs d'exclusion.

Certainement, la crise a obligé à réfléchir et à chercher des alternatives de survie et de développement; en effet, l'ensemble des initiatives adoptées par la société civile et menées par des jeunes entrepreneurs est particulièrement important car il a stimulé dans les communautés un esprit de dépassement basé sur l'effort individuel.

Le pays n'a pas manqué de projets et d'institutions destinés à la formation et à la qualification des jeunes. Il existe même un Bureau ministériel chargé de formuler et de coordonner les politiques liées à cet important secteur d'activité pour la population.

La volonté qui a régné au Venezuela d'affronter le phénomène du chômage des jeunes ne paraît cependant pas avoir été accompagnée par les indispensables planification et coordination, à en juger par les maigres résultats obtenus.

Le problème du chômage des jeunes résulte en réalité de la conjugaison de nombreux facteurs et éléments qui exigent une vision dans une perspective beaucoup plus large et complète. Cela veut dire que le problème passe par la résolution de la question même du sous-développement, dans la mesure où il ne s'agit pas d'atteindre une croissance supérieure mais de parvenir à un meilleur niveau de développement humain, avec lequel se combine harmonieusement le développement économique et social, dans une atmosphère de développement soutenable.

Le Conseil de l'économie nationale avance que, à la lumière de l'expérience vénézuélienne, il ne semble pas y avoir eu de correspondance entre les efforts réalisés et les résultats qui se jugent en fonction du développement humain. Il est donc indispensable d'adopter une lecture différente des processus économiques et sociaux en termes de développement humain, ce qui invite à faire porter l'attention sur l'éducation, la nutrition et le système de protection sociale. Ce sont là trois grandes questions dont les carences affectent fondamentalement la jeunesse, en particulier l'éducation car c'est là que résident nombre des problèmes d'aujourd'hui et de demain, si l'on définit le développement humain comme un «processus par lequel s'élargissent les chances de l'être humain en matière de liberté politique, économique et sociale», ainsi que «ses possibilités de créativité et de productivité, de respect de soi et de jouissance de droits humains».

Les Conseils économiques et sociaux et les institutions assimilées ne peuvent pas échapper à leurs responsabilités face au problème du chômage des jeunes et leurs possibilités, étant donné leur caractère pluriel, sont multiples et variées, en particulier, si l'on envisage le chômage à l'intérieur d'une vaste perspective du développement humain.

I. Introduction

Dans la majorité des pays d'Amérique latine, y compris au Venezuela, au cours de la dernière décennie, on a observé, comme dans de nombreux pays d'Europe, une série de transformations sur le marché du travail dont l'augmentation des formes précaires de travail; c'est-à-dire qu'apparaissent des formes atypiques ou divergentes, non adaptées aux critères de rapports salariaux normaux dictés par le droit du travail ou la pratique contractuelle quotidienne.

Ces formes précaires d'emplois font naître des différences entre les travailleurs et marquent l'érosion des garanties générales propres à un contrat de travail normal. Il s'agit d'un concept multidimensionnel marqué par une sécurité moindre à plusieurs égards : dans la continuité de l'emploi, dans le contrôle, tant individuel que collectif des conditions de travail, et en matière de couverture sociale et de rémunération.

L'emploi précaire prend les formes de travail à temps partiel ou à durée déterminée, d'échange de personnel entre les entreprises, d'embauche de personnel par le biais d'agences de services et de coopératives, d'emploi indépendant, etc. et fait partie d'un ensemble d'emplois inofficiels qui, avec la détérioration des conditions de travail, ont fait que ce sont de plus en plus de jeunes qui ne peuvent accéder qu'à ces seules formes d'emploi[2] .

En ce qui concerne le sujet «jeunesse et emploi», un autre aspect est particulièrement intéressant : il s'agit de la situation des jeunes en matière d'emploi et de revenus. En Amérique latine, selon des études menées par la Commission économique pour l'Amérique latine (CEPAL de l'ONU), les systèmes éducatifs, les systèmes de qualification et ceux portant sur les sciences et la technologie ont connu, au cours des dernières décennies, une expansion quantitative notoire, bien qu'incomplète, dans la plupart des pays de la région. Ils présentent néanmoins des lacunes évidentes en ce qui concerne la qualité de leurs résultats, leur pertinence par rapport aux exigences de l'environnement économique et social et le degré d'égalité avec lequel les différentes couches de la société y accèdent.

L'une des conséquences négatives de la crise des années 1980 et de la politique d'ajustement est que les jeunes, bien que recevant une éducation plus importante, perçoivent malgré tout des revenus réels moindres. Cela entraîne des conséquences néfastes pour la jeunesse qui souffre d'une frustration croissante dans ses attentes[3].

Par ailleurs, l'aggravation de l'inégalité quant aux chances d'accès aux études ou au travail parmi les jeunes des différentes couches sociales est également un trait de cette crise. En Amérique latine, dans les cas où l'on a assisté à une amélioration des revenus des jeunes, ce

---

[2] Marcelo P. SANCHÉS. " Polarización del empleo y actores sociales", dans "Revista Nueva Sociedad", N° 117, février 1993, pp. 120 à 130.

[3] CEPAL/UNESCO : "Educación y conocimiento : eje de la transformación productiva con equidad". Santiago, Chili, mars 1992, et CEPAL "Panorama Social de América Latina" 1993.

phénomène n'a favorisé que ceux bénéficiant d'un niveau d'éducation plus élevé[4].

En général, les jeunes font partie des groupes qui sont le plus lésés par les distorsions engendrées ces derniers temps entre les aspirations toujours plus homogènes en matière d'accès aux biens, services et institutions modernes et la réduction du pouvoir d'achat réel. Pour les jeunes, les possibilités d'acquérir biens et services ont diminué; ainsi, dans la pratique, ils se retrouvent exclus de la consommation et de la participation à la vie de citoyen. Cela représente, aux yeux de la CEPAL, un accroissement des «espaces de frustration» engendré entre autres par ce croissant décalage entre les rémunérations et les niveaux d'éducation.

Les espaces de frustration sont, dans une certaine mesure, communs aux jeunesses des sociétés aussi bien développées qu'en développement et ils constituent d'une certaine manière des facteurs à corriger afin de consolider les formes démocratiques de cohabitation. Cela rend pertinent le choix du sujet du «chômage chez les jeunes» comme point central du débat pour cette rencontre des Conseils économiques et sociaux.

II. Nature des problèmes

Les références faites à la précarité de l'emploi, à la situation en termes de travail et de ressources et à l'augmentation en matière d'inégalité des chances, comme traits caractéristiques du problème de l'emploi en Amérique latine sont autant d'éléments utiles pour tracer le cadre général permettant d'aborder de manière plus ponctuelle les aspects complexes de ce sujet et de l'appliquer concrètement au cas du Venezuela.

A cet effet, il convient de partir des données démographiques sur la population jeune, tirées du Rapport général sur la jeunesse vénézuélienne[5] dans une version résumée qui reprend les résultats d'une Enquête nationale réalisée par le ministère de la Famille et l'Office central des statistiques et de l'informatique («OCEI»).

Les chiffres officiels de l'Office central des statistiques et de l'informatique évaluent la population vénézuélienne en 1993 à 20.600.475 habitants dont 4.024.406 jeunes; ce dernier chiffre correspond au nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans et représentant 19,5 % de la population totale du pays. Cela revient à dire qu'au Venezuela, un habitant sur cinq est jeune et la répartition par sexe est la suivante : 2.053.594 hommes (51 %) et 1.970.812 femmes (47 %).

Plus de la moitié des jeunes appartiennent à la catégorie classée jeunes adolescents, composée par la population âgée de 15 à 19 ans. En termes absolus, ce groupe compte 2.131.309 jeunes, c'est-à-dire 52,9 % de l'ensemble de la population jeune. Pour leur part, les jeunes adultes – c'est-à-dire la catégorie composée par les jeunes âgés de 20 à 24 ans –

[4] CEPAL op. cit.

[5] La jeunesse vénézuelienne, Rapport général, ministère de la Famille : version résumée élaborée par Lic. Angélica NAÑES, Caracas, octobre 1994.

représentent un total de 1.893.097 personnes, soit 47,1 % de la population jeune totale.

Il est important de souligner que les résultats de l'Enquête ont permis d'identifier que la population jeune au Venezuela (vivant dans des foyers pauvres) dont les besoins de base ne sont pas satisfaits – «BBNS» – atteint le chiffre de 2.313.215 jeunes, soit 57,4 % du total. Pour leur part, les jeunes vivant dans des foyers non pauvres (c'est-à-dire dont les besoins de base sont satisfaits – «BBS» –) constituent un groupe de 1.601.857 personnes, équivalent à 39,8 % de la population jeune. Par conséquent, on observe qu'au sein de la population jeune, se dessine la tendance généralisée du processus d'appauvrissement qui affecte l'ensemble de la population vénézuélienne.

En matière d'éducation, 3 905 926 jeunes (97,1 %) des jeunes savent lire et écrire, ce qui fait chuter l'analphabétisme pour cette tranche de la population à 103.675 personnes (soit 2,5 % de la population); ces chiffres contrastent néanmoins avec ceux des inscriptions scolaires selon lesquelles seules 1.631.396 (soit 40,5 %) du total des jeunes – 4.024.406 – sont étudiants. Le reste (2.320.966 – soit 57 % –) ne fréquente pas de centres d'enseignement et 64.753 jeunes (soit 1,6 %) n'ont jamais fréquenté de tels centres. Ces deux groupes atteignent ensemble le chiffre inquiétant de 2.385.719 personnes (59,3 %) sans parler du nombre de jeunes qui ne sont pas pris en compte par ces chiffres (7.291). Cela indique que quatre jeunes sur dix sont insérés dans le monde éducatif ce qui implique que six sur dix en sont exclus.

TABLEAU 1

VENEZUELA - INSCRIPTIONS SCOLAIRES DES JEUNES

Catégories	Etudient	%	N'étudient pas *	%	Total **
Jeunes	1.631.396	40.5	2.385.319	59,3	4.024.406
Hommes	760.126	37,0	1.288.410	62,7	2.053.594
Femmes	871.270	44,0	1.097.309	55,7	1.970.812
BBNS	818.056	35,4	1.488.821	64,4	2.313.215
BBS	774.774	48,4	826.130	51,6	1.601.857
15 à 19 ans	1.146.734	53,8	952.927	44,8	2.131.309
20 à 24 ans	484.662	25,6	1.368.039	73,0	1.893.097

* Ces chiffres comprennent les jeunes qui ont abandonné et ceux qui n'on jamais commencé.
** Ces chiffres comprennent les jeunes non déclarés
BBNS : Besoins de base non satisfaits
BBS : Besoins de base satisfaits

Source: Enquête nationale sur la jeunesse vénézuélienne, «OCEI». Ministère de la Jeunesse, 1993.

En ce qui concerne le **niveau de vie**, parmi l'ensemble des jeunes qui vivent dans des foyers aux besoins de base non satisfaits, seul un tiers, totalisant 818.056 personnes (soit 35,4% d'entre eux), fréquente un centre d'enseignement traditionnel tandis que 64,4% de ces

jeunes (soit 1.488.821 personnes) ne font pas partie du système éducatif. Pour leur part, parmi le groupe de jeunes vivant dans des foyers aux besoins de base satisfaits, un total de 774.774 (soit 48,4% de ce groupe) poursuivent des études tandis que 826.130 personnes (soit 51,5%) se trouvent hors du système éducatif. Cela montre que dans ces deux groupes, l'exclusion du système éducatif est quasiment la règle. La même chose se produit dans la répartition par groupe d'âge en ce qui concerne les jeunes adultes (de 20 à 24 ans), dont seuls 25,6% (484.662 personnes) fréquentent un établissement scolaire alors que 73% d'entre eux (1.368.039 personnes) ne se trouvent pas intégrés dans le système éducatif. Dans le cas des jeunes adolescents (15 à 19 ans) – groupe de jeunes où l'on s'attend àtrouver une grande majorité d'étudiants –, les données font apparaître que seuls 53,8% d'entre eux (soit 1.146.734 personnes) fréquentent régulièrement un centre d'enseignement traditionnel alors que la non-fréquentation scolaire au sein de ce groupe touche 44,8% des jeunes adolescents (c'est-à-dire 952.927 personnes). Cela signifie que seulement 5 jeunes adolescents sur 10 sont insérés dans le système traditionnel d'éducation.

Le niveau de formation de la jeunesse appelle de profondes réflexions. Lors de l'Enquête mentionnée, 232.821 jeunes (5,8%) ont déclaré avoir obtenu un diplôme quelconque correspondant à la première étape de l'enseignement de base, ce qui implique un niveau très élémentaire. Les chiffres (fournis par les tableaux 2 et 3) font apparaître deux des problémes les plus graves dans l'éducation : l'exclusion scolaire précoce et alarmante (83,1%) dans la première étape de l'éducation de base et l'âge élevé de ceux qui poursuivent leurs études (16,3%).

TABLEAU 2

NIVEAU EDUCATIF DE LA JEUNESSE

Niveau d'éducation	Jeunes	%
1	232.821	5,8
2	987.017	24,5
3	1.299.901	32,3
4	957.629	23,8
5	408.076	10,1
6	138.962	3,5
TOTAL	4.024.406	100

TABLEAU 3

FREQUENTATION D'UN CENTRE D'ENSEIGNEMENT

SELON LE NIVEAU D'EDUCATION

Niveau d'éducation	Etudient	%	N'étudient pas	%	TOTAL
1	371.977	16,3	193.569	83,1	232.821
2	145.502	14,7	837.570	84,8	987.017
3	587.552	45,2	709.094	54,5	1.299.901
4	504.145	52,6	451.956	47,2	957.629
6	339.470	83,2	68.606	16,8	408.076

1. Enseignement de base, 1ère étape (préscolaire jusqu'a la 3ème année scolaire)
2. Education de base : 2ème étape (de la 4ème à la 6ème année scolaire)
3. Education de base : 3ème étape (de la 7èmeà la 9ème année scolaire)
4. Enseignement moyen et diversifié (1ère, 2ème et 3ème années, également appelées 4ème, 5ème et 6ème année)
5. Enseignement supérieur
6. Enseignement spécial, sans niveau, autres, non déclaré.

De manière regrettable, la situation antèrieure ne change pas dans le cas de la deuxième étape de l'enseignement de base. Sur les 987.017 jeunes (24,5%) ayant déclaré avoir terminé les niveaux allant de la 4ème à la 6ème année scolaire, 84,8% de ce groupe ont en réalité abandonné leurs études, ce qui signifie que l'abandon scolaire des jeunes parmi ceux qui ont atteint un degré quelconque de ce niveau s'est produit de manière accablante. Parallèlement, les 14,7% restants (145.502 jeunes) qui continuent leurs études à ce stade se caractérisent par un ,ge trop élevé.

De même, 32,3% des jeunes (1.299.901) ont déclaré disposer d'un niveau éducatif situé entre la 7ème et la 9ème année scolaire. Dans ce groupe, 45,2% (587.552) continuent à étudier, ce qui constitue le chiffre le plus élevé de fréquentation relevée jusqu'à présent. Cependant, plus de la moitié d'entre eux, soit 54,5% (709.094) ont abandonné leurs études. Ainsi donc, bien que l'abandon observé ici soit proportionnellement moindre à celui rencontré lors des étapes antérieures, il continue à représenter un chiffre considérable étant donné que pour 10 jeunes ayant atteint certains des degrés de la troisième étape de l'enseignement de base, seuls 5 environ continuent à étudier.

Cette même enquête révèle en outre que 23,8% (957.629 personnes) du total des jeunes ont atteint l'un des diplômes de l'enseignement moyen diversifié. Au sein de ce groupe, 47,2% (soit 451.956) ne fréquentent aucun centre d'enseignement traditionnel alors que 52,6% (504.145) continuent à étudier.

Parmi les jeunes, le groupe qui dispose d'une année d'étude ou d'un degré correspondant à l'enseignement supérieur, comptant 408.076 jeunes, constitue seulement un dixième (exactement 10,1%) de la population vénézuélienne jeune totale. Il est donc utile de souligner l'élévation du taux de fréquentation scolaire a ce niveau par rapport aux autres étapes de l'éducation, étant donné que seuls 16,8% (68.606 personnes) de ceux ayant terminé une année de l'enseignement supérieur, ont déclaré ne pas fréquenter le système.

Presque un tiers (32,2%, soit 747.609 personnes) des jeunes qui n'étudient pas ont été exclus du système éducatif avant d'atteindre l'âge de 15 ans, c'est-à-dire qu'il s'agit d'exclus infantiles. En ajoutant aux jeunes exclus avant l'âge de 15 ans, ceux qui ont abandonné entre 15 et 19 ans, on constate que, dans l'ensemble, 91% (2.116.984) des jeunes qui n'étudient pas ont quitté le système éducatif avant d'avoir atteint 20 ans.

Cette situation devient encore plus grave dans le cas des jeunes pauvres (vivant dans des foyers aux besoins de base non satisfaits); en effet, l'abandon scolaire au cours de l'enfance touche à peu près la moitié de ce groupe (47,7%, à savoir 579.565 personnes).

Parmi les motifs pour lesquels, selon l'Enquête, les personnes interrogées ont déclaré ne pas étudier, il faut souligner les raisons suivantes :

a) 4,2% (101.162) déclarent avoir terminé leurs études; donc, un jeune sur 24 a terminé ses études;

b) le manque de ressources touche 27,5% des jeunes : ce sont 659.525 personnes qui sont exclues par la crise;

c) 23,1% (551.923) ont mentionné la «nécessité de travailler»;

d) 13,6% (325.937) considérent qu'il n'est pas important de fréquenter un centre d'enseignement. Le processus généralisé d'appauvrissement de la population et son impact particulier sur l'activité scolaire des jeunes a progressivement terni parmi eux l'image de l'éducation comme instrument assurant la mobilité sociale ascendante. Probablement, le manque de perspectives professionnelles et l'incertitude professionnelle qui touchent fréquemment les diplômés créent peu à peu chez les jeunes un désenchantement croissant vis-à-vis du monde éducatif comme instrument d'ascension sociale;

e) 11,3% (275.275) mentionnent le probléme des mauvais résultats sous des formes telles que le redoublement, l'âge trop élevé, les difficultés d'apprentissage, etc.;

f) dans 8,8% des cas (210.077 jeunes), la cause de l'abandon est attribuée à la limitation de l'offre éducative en termes de carence ou de degré de niveau supérieur, rareté des quotas, éloignement des centres d'enseignement et changement de résidence;

g) les problèmes de santé affectent 3,3% des jeunes (soit 77.966 personnes) et;

h) la grossesse apparaît dans 5,7% des cas d'abandon (affectant 136.795 personnes) mais ce chiffre passe à 21,7% (132.270) si l'on considère les femmes.

Les centres d'enseignement officiel couvrent 63,6% (1.038.376) des jeunes qui étudient; les autres jeunes, soit 32% (591.389), fréquentent des instituts privés.

L'Enquête fait apparaître parmi **les raisons d'étudier**, par ordre d'importance, le dépassement personnel dans 84,4% des cas (1.383.270 personnes), la possibilité de trouver un emploi dans 9% des cas (148.541 personnes), l'espoir de trouver un travail pour 1,1% des personnes interrogées (18.980 personnes), les responsabilités familiales pour 3,3% (56.452 personnes) et d'autres raisons dans 1,3% des cas (21.937 personnes).

Ce document précise que la **population active jeune** est composée par le groupe de jeunes classés comme économiquement actifs, qu'ils soient en activité ou à la recherche d'un emploi; ce groupe représente 48,7% de l'ensemble des jeunes (1.960.646 personnes). Par conséquent, les autres jeunes (51,2%, à savoir 2.059.244 personnes) sont considérés comme population économiquement inactive, c'est-à-dire hors du marché du travail. Cela signifie que sur 10 jeunes, environ 5 constituent une force de travail et/ou appartiennent à la population active et 5 sont exclus de la force de travail ou sont considérés comme inactifs.

Selon les données sur la main-d'oeuvre, datant du premier semestre 1993, on estime que cette main-d'oeuvre totale compte 7.519.107 personnes. Ainsi, la population jeune représente plus d'un quart de la main-d'oeuvre nationale; 1.960.646 jeunes actifs représentent 26,1% du total des personnes actives du pays. Donc, sur 10 personnes composant la population active nationale, environ 3 ont entre 15 et 24 ans.

17,4% (340.677) de l'ensemble de la population active jeune étaient au chômage au moment de l'Enquête et 72,6% (1.619.963) se trouvaient intégrés au marché de l'emploi. Cela revient à dire que 4 jeunes sur 20 étaient au chômage sur l'ensemble de la main-d'oeuvre jeune.

CHOMAGE DES JEUNES

	Jeunes	**Hommes**	**Femmes**	**«BBNS»***	**«BBS»***
Jeunes au chômage	340.677	216.285	124.392	241.669	86.098
Taux de chômage	17,4	15,8	21	23,2	10

* BBNS : besoins de base non satisfaits
* BBS : besoins de base satisfaits

Dans la composition de la main-d'oeuvre nationale pour le premier semestre de 1993, on

note que 93,1% (7.001.319 personnes) ont un emploi et 6,9% (517.588) sont à la recherche d'un emploi ou au chômage. Ainsi, sur 20 personnes, une seule se trouve au chômage. Cette comparaison de résultats met en évidence que le taux de chômage des jeunes (17,4%) est deux fois et demie supérieur au taux de chômage global (6,9%).

Le chômage des jeunes femmes se situe à 21%, ce qui indique une situation de chômage ouvert pour 124.392 jeunes femmes. Ce taux est supérieur à celui concernant les jeunes gens, de 5,2 points; pour les hommes, ce taux s'éléve à 15,8% (216.285). En le comparant au taux de chômage global des jeunes, le taux concernant les femmes le dépasse de 3,6 points.

Alors que le taux de chômage des jeunes non pauvres s'éléve à 10% (86.098), il passe à 23,2% au sein du groupe des jeunes pauvres (241.669), ce qui représente le taux le plus élevé du chômage des jeunes.

Comme nous l'avons vu, la population ,âgée de 15 à 24 ans intégrée sur le marché du travail constitue un groupe de plus de 1,6 million de personnes.

Cet ensemble de 1.619.969 travailleurs représente 40,3% du total des jeunes et correspond à un taux d'emploi des jeunes de 82,6%.

55,5% (898.562) des jeunes travailleurs possèdent comme seul et unique capital éducatif entre un et huit ans de scolarité, ce qui signifie qu'ils n'ont même pas terminé l'éducation de base, niveau pourtant considéré comme qualification minimale pour accéder à des emplois dans le secteur officiel. Pour leur part, les jeunes travailleurs ayant suivi 9,10 et 11 ans de scolarité – c'est-à-dire ayant atteint le niveau de l'éducation de base ou de l'enseignement moyen – représentent 31,6% (512.394) du total des jeunes qui travaillent. Le nombre des jeunes travailleurs ayant un diplôme quelconque de l'enseignement supérieur ne constitue que 8,9% (143.929) du total et les professions libérales et techniciens supérieurs représentent à peine 1,3% (21.263 personnes).

Le panorama éducatif de la jeunesse au travail reflète une réalité vraiment grave, dans la mesure où le patrimoine scolaire qu'elle fait apparaître est nettement insuffisant et limité.

45% (731.618 personnes) du total des jeunes qui travaillent sont des travailleurs non officiels, alors que 52,3% (847.850) sont intégrés dans le secteur officiel. Les jeunes travailleurs employés dans l'économie parallèle constituent un contingent considérable de main-d'oeuvre que leur insertion professionnelle précaire maintient éloignés des bénéfices propres au système de sécurité sociale, tels que le soutien d'organisations syndicales ou corporatives, les prestations sociales, l'assistance en matière de santé, les mécanismes d'épargne, le droit aux vacances et aux horaires conventionnés et, d'une manière générale, les avantages dont disposent les travailleurs du secteur officiel.

Selon l'Enquête, 29,3% (472.864) citent comme principale raison pour travailler la responsabilité de subvenir aux besoins de leur famille alors que 32,9% (533.306) travaillent en raison de la nécessité d'augmenter les revenus du groupe familial auquel ils appartiennent. Cela signifie que 62,2% des jeunes travailleurs sont intégrés au marché du travail en raison

de l'inévitable obligation de faire vivre ou soutenir économiquement le groupe familial. 32,9% des jeunes travailleurs (533.564) a cité comme raison pour rester dans un emploi rémunéré, la nécessité de couvrir ses dépenses personnelles.

SATISFACTION PROFESSIONNELLE

Motif de la satisfaction professionnelle :	OUI	%	NON	%
Revenus	1.211.987	74,8	389.113	24,0
Application des connaissances	1.346.045	83,0	252.779	15,6
Possibilité d'apprendre	1.311.859	81,0	285.531	17,6
Horaire	1.388.094	85,6	210.914	13,0
Relations humaines	1.512.244	93,3	85.691	5,2

Les niveaux de satisfaction professionnelle chez les jeunes apparaissent comme extrêmement préoccupants et clairement liés à l'émergence d'états de démobilisation et de résignation des jeunes dans le monde du travail. La moyenne des indices de satisfaction des jeunes vis-à-vis des cinq aspects les plus importants de la vie professionnelle (revenus, horaires, possibilité d'apprentissage, application des connaissances et relations humaines) se situe à 83,1%

Seuls 18,5% (300.219) du total des jeunes qui travaillent partagent leur temps entre activité professionnelle et études. Cela signifie qu'un jeune sur onze qui travaillent essaie d'améliorer sa qualification. Mais, d'autre part, un jeune sur quatre environ n'étudie pas et ne travaille pas non plus, ce qui représente un total de 1.065.848 jeunes (26,5%). Ce sont les femmes qui sont le plus concernées par cette situation : elles représentent 71,6% de ce groupe (763.386).

71,4% (761.493 personnes) du total des jeunes sans emploi appartiennent à des foyers ayant des besoins de base non satisfaits; cela signifie donc que pour dix jeunes actuellement sans emploi, environ sept appartiennent à des foyers en situation de pauvreté.

En mettant ce grave problème des jeunes sans emploi en relation avec le niveau scolaire qu'ils ont pu atteindre, on note très clairement la prédominance du groupe qui ne dispose que d'un patrimoine scolaire très minime étant donné que près des deux tiers d'entre eux (63,8%, soit 680.092 personnes) n'ont même pas acquis l'enseignement de base complet.

76% (356.934 personnes) des jeunes ont exprimé le besoin de suivre des cours de qualification, afin de favoriser leurs conditions d'accés au marché du travail ou, en tout cas, améliorer leurs revenus ou leur fonction; ce souhait a été exprimé par ceux qui se trouvent dèjà détenteurs d'un emploi. Mais, alors que près de 76% envisagent la nécessité d'une

qualification pour le travail, seuls 21% (848.176) déclarent avoir suivi un cours de qualification. Si l'on observe ce contraste significatif et le nombre élevé de jeunes qui n'étudient pas et ne travaillent pas, il s'impose alors la priorité urgente pour l'Etat d'élaborer et de mettre en oeuvre des politiques orientées vers la qualification et l'emploi des jeunes, en harmonie tant avec la dynamique actuelle du marché du travail qu'avec les demandes des jeunes eux-m~emes.

Cet exposé souligne que le problème de l'emploi des jeunes est d'une nature telle qu'il mérite une attention urgente puisque son ampleur (17,4% des jeunes sont sans travail, c'est dire que ce taux est 2,5 fois supérieur au taux de chômage global) et ses spécificités sont des éléments qui compromettent sérieusement la stabilité et le développement économique et social du pays non seulement à l'avenir mais aussi dans le présent.

III. Conséquences

Les conséquences logiques du chômage des jeunes sont les obstacles qu'il représente pour l'insertion sociale réussie de cet important contingent de la population et pour la réaffirmation des valeurs culturelles, en termes de dignité et de respect de soi ainsi que de risque de perte d'identité.

L'exclusion porte même atteinte à l'une des institutions les plus chères à notre civilisation, la famille, dans la mesure où elle limite excessivement les possibilités de fondation de nouveaux foyers, contribuant ainsi à l'entassement des individus, exerçant une pression sur les budgets familiaux et les ressources nationales elles-mêmes, et affecte très négativement le coût et la qualité de la vie de la population.

L'augmentation de la frustration dérivée des processus d'exclusion doit exercer une influence sur des phénomènes de dilution et de perte de valeurs, par des déviations et des tendances vers des formes de criminalité, dans les fléaux que sont la corruption et la drogue.

Par ailleurs, l'effet des exclusions de la jeunesse est également important sur l'indispensable transformation de la production pour un pays en développement, dont l'une des caractéristiques essentielles est le manque de ressources humaines techniquement qualifiées, et cette carence se traduit par des coûts sociaux supérieurs et le creusement de brèches que suppose le sous-développement.

IV. Facteurs déterminants

En réalité, nombreux sont les facteurs déterminants du chômage des jeunes. Parmi eux, et sans établir d'ordre de priorité, il faut citer les éléments culturels, économiques, politiques et sociaux, qui tous agissent comme des cercles concentriques qui se superposent et se renforcent mutuellement. Parmi les facteurs culturels, dont l'importance est fondamentale, il faut souligner les éléments de culture universelle à laquelle est soumise la jeunesse dans de constants messages diffusés par les moyens de communication et qui encouragent une

consommation effrénée et les modèles de vie des sociétés opulentes. Cela contribue à saper l'identité propre et l'amour propre.

Les facteurs économiques agissent de manière externe et interne : externe en raison des revenus limités que tire le pays de ses exportations, à cause des difficultés d'accès aux marchés internationaux, de la chute constante des prix de produits exportables et du grave endettement; interne, en raison du manque de ressources pour l'investissement qui limite la création de nouvelles sources d'emplois, et de la segmentation des marchés due à un ensemble complexe de facteurs comme la distribution inégale des revenus et les disparités qui en résultent en termes de pouvoir d'achat.

Parmi les facteurs politiques, il faut souligner le clientélisme et l'accès au pouvoir beaucoup plus facile pour les couches les plus favorisées. Ces deux éléments jouent comme des barrières d'exclusion.

Dans le domaine social, on note les phénomènes d'exclusion, et d'autoexclusion. Les premiers sont associés à la distribution de la propriété et les seconds à des attitudes d'autoségrégation, souvent dues à des expériences traumatisantes de discrimination. Heureusement, au Venezuela, le racisme n'est pas très important : à cet égard, la société est suffisamment ouverte et, par nature, il existe une tendance à l'égalitarisme qui a facilité la restauration de la démocratie.

Il faut faire une mention particulière des aspects macroéconomiques et du développement récent du pays car il a supposé des changements notables de modèle de développement qui, durant de nombreuses années, a été limité à l'exportation pétrolière et à la substitution – pure et simple – des importations. Les difficultés sur les marchés internationaux et les baisses consécutives des prix des hydrocarbures ont contribué à retirer l'importance relative au pétrole comme principale source de revenus externes. D'autre part, le modèle substitutif des importations, adopté même tardivement par rapport à d'autres pays d'Amérique latine, a montré toutefois un rapide affaiblissement car il n'a pas fait l'objet d'une programmation appropriée et n'a pas été accompagné d'un programme de conversion vers les exportations comme l'ont fait certains pays asiatiques. A tout cela s'ajoute la crise de la dette extérieure, dont le remboursement retire des ressources à l'investissement, tant en matière de production que dans le domaine social. L'application d'une politique d'ajustement qui a privilégié le marché en termes de dérégulation et de libéralisation commerciale et l'ouverture, de manière quelque peu hâtive, a contribué dans une certaine mesure, à transformer les conditions économiques, sociales, politiques, culturelles et institutionnelles du pays dont l'adaptation a été lente. Il en découle une tendance vers une plus grande dépendance externe, tant en matière d'approvisionnements essentiels que de ressources financières. On a enregistré une forte évasion des capitaux; on a assisté à une crise bancaire sans précédent ainsi qu'à un processus de désindustrialisation; autant de facteurs qui affectent négativement les possibilités de création d'emplois.

Tous ces éléments agissent comme facteurs d'exclusion et se conjuguent aux attraits

qu'exercent les niveaux et les conditions de vie, les possibilités de travail mieux rémunéré et les ambiances régnant dans les sociétés développées, ce qui ensorcèle les jeunes, les encourageant à émigrer dans l'espoir de satisfaire leurs aspirations mais appauvrit nos pays dans la mesure où cela les prive de leurs ressources les plus précieuses.

La crise qui est apparue a cependant permis de réfléchir sur l'urgence de mettre en place des politiques appropriées passant par la recherche d'un consensus national sur un projet concret permettant de surmonter les difficultés. Mais, plus important encore, elle a engendré un ensemble d'initiatives adoptées par la société civile à la recherche d'alternatives viables de survie et de développement. Ces initiatives sont généralement menées par de jeunes entrepreneurs et elles ont crée dans les communautés un esprit de dépassement, basé sur l'effort individuel.

Le pays n'a pas manqué de plans et d'institutions consacrés à la formation et à la qualification de la jeunesse. Au cours des premières années de la décennie 60, a été créé le «Instituto de Capacitación Educativa (INCE)» qui, de composition tripartite (gouvernement, travailleurs et employeurs), dispense des cours aux nouveaux cadres et techniciens dans les différentes branches d'activité. Au cours des années 70, a été créé la «Fundación Gran Mariscal de Ayacucho», en souvenir de Antonio José de SUCRE, destinée à accorder des bourses à l'étranger et dans le pays lui-même à des étudiants vénézuéliens dans diverses disciplines nécessaires au développement du pays. Il existe de nombreux établissements et centres privés d'enseignement ainsi que des fondations pour la formation technique dans les domaines agricole, industriel et des services. En outre, un processus de planification de l'éducation est mis en oeuvre et, le Plan de la Nation, correspondant au neuvième du nom, et qui doit être exécuté au cours des quatre prochaines années, met l'accent sur l'éducation.

En matière de politique du travail, à la fin de 1990, a été promulguée une nouvelle Loi organique du travail qui charge le Conseil de l'économie nationale de fixer le salaire minimum. Cette loi régit les relations professionnelles en général. Toutefois, elle n'établit pas de distinction en ce qui concerne les jeunes travailleurs.

L'importance accordée à la jeunesse au Venezuela se traduit par le fait que l'un des ministères faisant partie du pouvoir exécutif est précisément le ministère de la Jeunesse, chargé de formuler et de coordonner la politique nationale liée à cet important segment de la population, de réaliser des actions visant ‡ sa protection et à son développement et à garantir la participation de la jeunesse au développement économique et social du pays.

V. Solutions possibles

La nature et l'ampleur du chômage des jeunes, conformément à ce qui a été exposé ici plus haut, sont d'une telle complexité que cela exige un grand effort et un engagement de l'ensemble des partenaires sociaux, politiques, entrepreneurs et professionnels du pays.

Comme nous l'avons indiqué, au Venezuela, la volonté de faire face aux problèmes n'a pas

manqué; néanmoins cette volonté ne semble pas avoir été précédée de la mise en place d'une planification appropriée et définie et d'une coordination adaptée, et c'est pourquoi ses résultats restent très éloignés des succès escomptés. En outre, comme on l'a vu, l'emploi des jeunes est le résultat de la conjugaison de nombreux facteurs et éléments qui exigent une approche placée dans une perspective extrêmement large et suffisamment complète.

Cela signifie que dans nos pays, la réponse au chômage des jeunes passes par la solution du problème du sous-développement lui-même. En ce sens, il ne s'agit pas seulement d'atteindre un degré de croissance tel qu'il réduise les brèches séparant les pays non développés des pays développés mais aussi de tendre vers un niveau de développement combinant harmonieusement les domaines économiques et sociaux dans un climat de développement soutenable, c'est-à-dire un développement humain.

A la lumière de l'expérience vénézuélienne, le Conseil de l'économie nationale a soutenu à plusieurs reprises qu'il ne semble pas y avoir eu correspondance entre les efforts et les dépenses réalisées et les résultats tangibles en termes de développement humain. Cette situation peut être due au fait que de nombreux efforts n'ont pas eu pour écho une politique délibérée de développement humain, et il n'y a donc eu ni planification adaptée ni coordination appropriée. Cela se traduit par des situations contrastées quant aux améliorations sensibles dans certains domaines du bien-être de la population et des situations critiques dans d'autres.

Dans des circonstances comme celles que nous connaissons actuellement, de détériorations et de crises multiples, il faut fournir des efforts considérables pour assurer le développement humain. Cela exige l'adoption d'approches distinctes et d'attitudes différentes de celles jusqu'à maintenant définies par les politiques et les lignes de conduite tant des dirigeants politiques, des chefs d'entreprise et des responsables professionnels, que de la population en général. On a besoin d'une plus grande équité et de davantage de responsabilité individuelle et collective pour rendre les processus sociaux soutenables et le secteur économique viable. Si la réciprocité sociale n'existe pas, la structure économique est en péril.

La crise multiple reflète les échecs des modèles d'accumulation dépourvus de consensus social qui ont essayé de résoudre les problèmes de certains groupes sociaux mais ont négligé les problèmes de la société dans son ensemble. Concentrer les revenus et la richesse et privilégier la croissance contribuent à sous-estimer les problèmes sociaux, dans la conviction que ces derniers se résoudront d'eux-mêmes. En outre, si l'on néglige ou repousse les grandes questions institutionnelles (pouvoir, légitimité, consensus), éclate alors une inégalité intrinsèque à ces modèles. C'est pour ces différentes raisons qu'une lecture différente du processus de développement en termes de développement humain est indispensable.

Le développement humain exige de faire de ces questions de développement l'axe du dialogue indispensable à la convergence sociale. Un effort de synthèse de la grande variété des problèmes situe l'éducation, la nutrition et le système de protection sociale au coeur du problème et en font des points clés pour une stratégie de développement humain.

L'éducation, parce qu'elle synthétise de nombreux problèmes d'aujourd'hui et de demain, en partant de la base de la définition même du développement humain comme un processus par lequel s'élargissent les possibilités de l'être humain en matière de liberté politique, économique et sociale, de même que ses possibilités de créativité et de productivité, de respect de soi et de jouissance des droits humains. La nutrition, parce que son état critique et les déficiences qui le caractérisent sont des éléments déterminants d'un avenir incertain. Le problème alimentaire qui relève du renouvellement des énergies pour le travail manuel et intellectuel (en soi extrêmement important) et couvre ou s'étend à la préservation du capital humain (le plus précieux de tous) parce qu'il comprend en outre tout un ensemble d'éléments socioéconomiques en termes de dépenses d'aide sanitaire et même de marché qui dépend tant du pouvoir d'achat que du nombre de personnes à alimenter, habiller, servir, etc. Le système de protection sociale, en raison de ses différentes dimensions, personnelle, juridique, économique, environnementale et même nationale en termes de recouvrement de l'autonomie et de confiance en soi dans la conduite de son propre destin, dans lequel la sécurité alimentaire joue un rôle important.

Une stratégie de développement humain doit nécessairement prendre en considération l'environnement international, non seulement en raison de la nécessité fondamentale de disposer d'un environnement favorable mais aussi – et c'est le plus important – en raison des traits de vulnérabilité et d'incertitude qu'une extrême dépendance vis-à-vis de l'étranger et l'approfondissement de l'interdépendance déséquilibrée impriment aux économies comme celle du Venezuela.

La jeunesse et l'éducation sont, aux yeux du Conseil de l'économie nationale, des éléments intimement liés. Les variables éducatives sont des composantes inséparables de la justice, du développement et du bien-être humain car, dans son sens le plus général, l'objectif principal de l'éducation est d'atteindre l'excellence humaine. «La personne éduquée» sait lire, écrire, parler, écouter, comprendre et penser; elle sait calculer, mesurer et observer la matière, le contenu et le mouvement afin de prédire, produire, échanger et agir au sein d'un groupe.

Ainsi, l'éducation est un mécanisme de croissance individuelle et de progrès social. Mais cela suppose une scolarité suffisante en quantité et en qualité. En quantité, parce que la fonction formative en matière de constitution de la personnalité, d'amélioration de la capacité à rechercher la connaissance, de développement de la réflexion, d'attitude critique et de conscience éthique, dure des années. En réalité, si les approches, les contenus et les stratégies choisis ne sont pas appropriées, une longue scolarité servira à bien peu de chose.

L'éducation se trouve intimement imbriquÈe avec la jeunesse et les autres facteurs du développement humain. Une personne ou un jeune ayant une éducation appropriée, en termes quantitatifs et qualitatifs, respecte des règles contribuant au maintien de sa santé, produit davantage et mieux et a besoin de moins longues périodes de qualification; elle participe à la vie sociale, défend ses droits et respecte des normes de cohabitation sociale.

Mais en même temps, il est plus difficile d'assurer une éducation suffisante à un peuple

souffrant d'un niveau élevé de chômage, accusant de faibles niveaux de productivitÈ, souffrant de malnutrition et connaissant des taux élevés de fécondité.

Il faut remarquer qu'à l'heure actuelle les ressources naturelles, en raison des transformations technologiques et des changements qu'a connus l'économie mondiale, ne sont pas suffisantes pour garantir un développement soutenu. Il n'est pas non plus absolument indispensable de disposer de capital et de main-d'oeuvre. C'est ce que montre l'expérience des années récentes par la stagnation des économies industrialisées qui, presque par définition, possèdent d'abondants capitaux productifs, commerciaux et financiers. La même chose se produit dans la majorité des pays en développement dont la main-d'oeuvre abondante et bon marché constituait une base compétitive extrêmement importante. Ce qui est indispensable – la force vitale des processus actuels de production – est devenu la qualité et la disponibilité des ressources humaines qui permettent de dominer les processus de production. Cela place l'éducation dans une position centrale et ainsi, en plus d'exiger une place prioritaire dans la répartition des ressources gouvernementales, elle revendique un rôle fondamental dans la production. C'est pour cela que l'ancien Président de la Banque mondiale, Barber CONABLE, a reconnu que les individus constituent la ressource fondamentale; le maintien des ressources humaines est l'objectif global du développement et l'éducation en est la source principale (déclaration mentionnée par l'UNICEF lors du Sommet mondial de l'enfance, en 1990). Selon l'UNICEF, l'éducation et le développement sont deux faces de la même mèdaille. Le processus de formation du capital humain est la clé de voûte de la croissance économique, de la qualification technologique et de la transformation sociale. Les pays et les peuples sont pleinement conscients de ce que l'éducation constitue le passeport vers une meilleure qualité de vie matérielle. Même parmi les moins favorisés, on constate un prodigieux désir d'apprendre et d'obtenir des certificats prometteurs d'un avenir assurant un emploi respectable et bien rémunéré.

La variable éducative se revendique en outre comme la composante de base du développement social; une personne jouissant d'une éducation appropriée respecte des règles contribuant au maintien de sa santé, tent à améliorer ses régimes alimentaires, sélectionne correctement les aliments, peut produire en plus grande quantité et qualité, tant manuellement qu'intellectuellement, peut exercer avec discernement sa participation politique, sociale et culturelle. Elle est moins vulnérable aux atteintes portées à son identité et son amour propre et elle défend mieux ses droits et agit plus efficacement conformément aux normes de cohabitation sociale. L'éducation ne fournit pas seulement des possibilités plus nombreuses et meilleures de revenus, mais elle doit mener à une plus grande rationalisation de la consommation et à adapter ses habitudes d'épargne, en même temps qu'elle permet de mieux comprendre le sens de la vie et de profiter de la nature en communion avec la nature, dans l'intérêt individuel et collectif.

VI. Le rôle des Conseils économiques et sociaux

Le caractère pluriel que revêtent généralement les Conseils économiques et sociaux, ainsi que les institutions similaires, leur confère une grande responsabilité face au problème du développement des jeunes et leur offre simultanément des possibilités très larges d'apporter leur concours pour essayer de résoudre ce problème.

Les CES disposent de possibilités multiples de faire face aux problèmes reconnus de recherche, orientation, voire participation dans les actions destinées à corriger les graves conséquences de la rareté des possibilités pour les jeunes. Tout cela cependant dépend du cadre de leur fonction légale et de leurs capacités de rassemblement, de conviction et de promotion de concertations et de convergences.

Il faut un diagnostic objectif et clair et une analyse juste de la situation, identifiant les points forts et les points faibles pour faire face au problème. Dans la mesure où les acteurs impliqués comprendront clairement la situation, non seulement il sera plus facile de trouver des solutions mais les actions seront davantage applicables. C'est pour cela que la relation jeunesse-éducation apparaît comme un élément primordial dans l'approche de la problématique du chômage des jeunes et la perspective du développement humain offre un riche potentiel d'action. Dans ce sens, il faut se rappeler que, conformément à l'exposé du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) dans son rapport sur ce sujet pour 1992, le développement humain comprend toutes les actions humaines, **dans toutes les sociétés et à toutes les étapes** de développement. Le dialogue porte sur le développement car celui-ci cesse d'Ítre un débat sur les moyens (croissance du PNB) pour se transformer en un débat sur les objectifs «ultimes».

Le développement humain s'intéresse tant à la création de croissance économique qu'à sa répartition, tant aux besoins de base qu'au spectre global de toutes les aspirations humaines, tant aux souffrances humaines du nord qu'aux privations humaines du sud. Le concept du développement humain ne commence pas à partir d'un modèle prédéterminé. Il inspire les objectifs à long terme d'une société. C'est le développement qui s'ordonne autour des personnes et non les personnes autour du développement.

LISTE DES TABLEAUX

(annexes)

I. **Tableau I**

VENEZUELA : taux de développement humain

II. **Tableau II**

VENEZUELA : profil du développement humain

III. **Tableau III**

Education

IV. **Tableau IV**

Structure de la population par ,ge, sexe, âge moyen et pourcentage hommes/femmes. 1990-1950

V. **Tableau V**

a) Taux d'alphabétisation de la population ,âgée de 10 ans et plus, par sexe. 1990

b) Taux d'alphabétisation, en fonction du sexe et des groupes d'âge. 1990-1950

VI. **Tableau VI**

VENEZUELA : situation démographique et socioéconomique

VII. **Tableau VII**

Population de 15 ans et plus, économiquement active et pourcentage d'activité selon le sexe et les groupes d'âge. 1990-1950

TABLEAU I

VENEZUELA : TAUX DE DEVELOPPEMENT HUMAIN

	1990	**1992**
1. Espérance de vie à la naissance (en années)	70,00	70,10
2. Réussite scolaire (a)	2,24	2,21
. taux d'alphabétisation adulte (%)	88,10	89,00
. nombre moyen d'années de scolarité	6,32	6,50
. taux d'alphabétisme	0,87	0,89
. nombre moyen d'années	0,51	0,43
3. PIB réel ajusté	4,902	5,230
. PIB réel par tête (PPA$) (b)	6,169	8,120*
Taux de développement humain	0,824	0,820
Classification du PNB moins		
Classification de l'IDH (c)	6	9

a) adapté en attribuant 2/3 à l'alphabétisme et 1/3 au nombre moyen d'années de scolarité;
b) parité du pouvoir d'achat;
c) la classification par IDH (taux de développement humain) en 1990 est supérieure de 6 points à la classification effectuée pour le PNB et supérieur à 9 pour 1992.

* 1991
Source : Développement humain : rapport 1993 et 1994.

TABLEAU II

VENEZUELA : PROFIL DU DEVELOPPEMENT HUMAIN

Espérance de vie à la naissance (en années)	
. 1960	59,5
. 1990	70,0
. 1992	70,0
. pour les femmes (1990)	73,2
Population ayant accés à l'eau potable (%)	
. 1975-80	79
. 1988-90	89
. 1988-91	90
Population ayant accés à des conditions de vie saine (%)	
. 1988-90	92
. 1988-91	94
Offre de consommation calorique quotidienne (% des besoins)	
. 1965	94
. 1988-90	100
Taux d'alphabétisme adulte (%)	
. 1970	75
. 1990	88
. 1992	89
Pourcentage d'inscription scolaire primaire et secondaire (cumulé)	
. 1970	70
. 1988-90	83
Presse quotidienne (pour 1.000 habitants)	
. 1988-90	14,2
. 1990	14,5
Téléviseurs (pour 1.000 habitants)	
. 1990	17,1
PIB réel par tête (en $) (PPA)	
. 1960	3.899
. 1990	6.169
. 1991	8.120

Source : PNUD : Rapport sur le développement humain, 1993.

TABLEAU III

EDUCATION

	Année récente	**Dernière année**
Taux d'alphabétisme adulte (+15)(%) 1970-1990 . Femmes 1992 . Hommes 1992	75	89 91 88
Scolarité (25 ans et +) 1992 . Femmes (25 ans et +) 1992 . Hommes (25 ans et +) 1992		6,5 6,4 6,6
Taux d'inscription tous niveaux confondus (6-23) (5) 1990		6,3
Inscription dans le primaire . Total % 1990 . Femmes (% du total) 1990		 97 98
Pourcentage net d'inscriptions dans l'enseignement primaire (total) (%) 1990		90
Réalisation du niveau d'enseignement primaire (% du degré 1) 1990		48
Pourcentage élèves/enseignants dans l'enseignement primaire 1990		23
Inscription nette dans l'enseignement secondaire (%) 1990		18
Inscription brute dans l'enseignement secondaire (%) 1990 . Femmes (% du total) 1990		34 40
Inscription dans l'enseignement secondaire technique . % du total de l'enseignement secondaire 1988-91		 17,6
Inscription brute dans l'enseignement du 3ème degré (%) 1990 . Femmes (% du total) 1990		26,6 25,6
Inscription brute dans l'enseignement du 3ème degré en sciences (comme % de groupage correspondant) 1987-90		 2,7
Inscription du 3ème degré à l'étranger (comme % de ceux qui étudient à l'intérieur du pays)		 1
Scientifiques et techniques (pour 1.000) 1986-91		104,1
Scientifiques et techniques en recherche et développement (pour 1.000) 1986-89		 4,4

Source : PNUD

TABLEAU IV

STRUCTURE DE LA POPULATION PAR AGE, SEXE, AGE MOYEN

ET POURCENTAGE HOMMES/FEMMES, 1990-1950

Sexe, groupe par âge, âge moyen et % hommes/femmes	**Structure par âge**				
	1990	**1981**	**1971**	**1961**	**1950**
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0-14	37,3	40,0	45,0	45,7	42,0
15- 64	58,7	56,5	52,0	51,7	55,4
65 ans et +	4,0	3,5	3,0	2,6	2,6
Hommes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0-14	38,0	40,5	45,6	45,7	42,5
15-64	58,3	56,3	51,8	52,1	55,3
65 ans et +	3,7	3,2	2,6	2,2	2,2
Femmes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0-14	36,5	39,4	44,4	45,7	41,4
15-64	59,1	56,7	52,3	51,2	55,5
65 ans et +	4,4	3,9	3,3	3,1	3,1
Age moyen	21,1	19,4	17,2	17,4	19,1
% hommes/femmes	99,3	100,0	99,6	103,2	102,8

Source : OCEI

TABLEAU V a)

TAUX D'ALPHABETISATION DE LA POPULATION AGEE DE 10 ANS ET PLUS, PAR SEXE, 1990

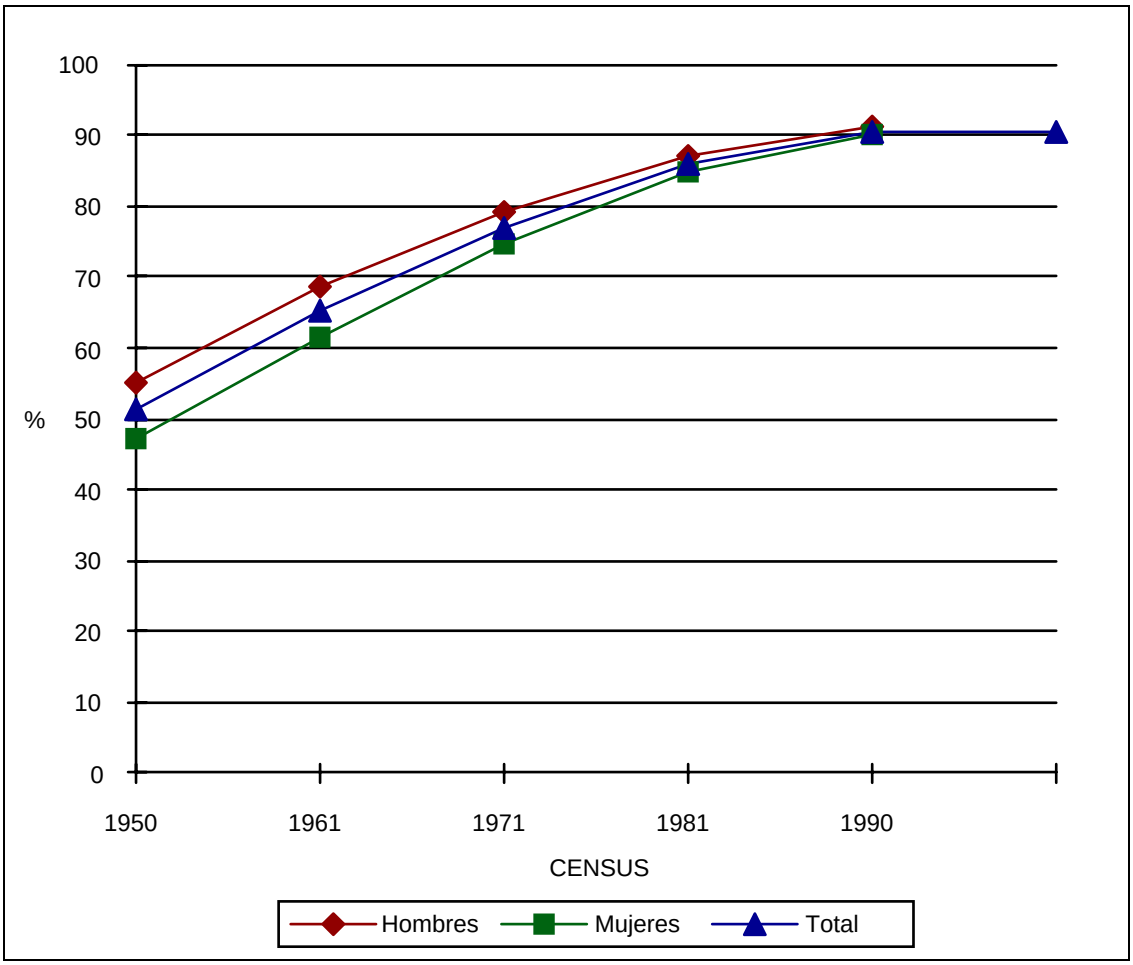


TABLEAU V b)

TAUX D'ALPHABETISATION, EN FONCTION DU SEXE ET DES GROUPES D'AGE. 1990-1950

Taux d'alphabÈtisation					
Sexe et groupes d'âge	**1990**	**1981**	**1971**	**1961**	**1950**
Total	90,7	86,0	77,1	65,2	51,2
10-14	95,3	91,9	81,8	73,9	52,6
15-19	95,7	93,4	86,7	74,7	57,4
20-24	95,2	92,8	86,3	72,6	59,0
25-34	94,4	91,3	80,9	69,1	53,7
35-44	91,8	83,6	73,0	59,3	46,6
45-54	84,1	74,3	63,7	50,1	41,6
55 ans et +	69,5	56,2	48,9	42,0	40,2
Hommes	91,3	87,2	79,4	68,8	55,0
10-14	94,3	90,6	80,6	72,5	50,5
15-19	94,6	92,3	86,0	74,5	57,0
20-24	94,4	92,4	87,6	75,8	64,3
25-34	94,1	92,0	84,0	74,9	61,3
35-44	92,6	86,5	78,7	66,8	54,4
45-54	86,9	79,6	70,8	56,9	46,3
55 ans et +	74,5	61,2	53,1	44,3	41,8
Femmes	90,1	84,7	74,8	61,5	47,4
10-14	96,3	93,2	83,1	75,3	54,8
15-19	96,8	94,5	87,4	75,5	57,9
20-24	95,9	93,2	85,1	69,4	53,7
25-34	94,7	90,6	77,9	62,8	45,8
35-44	91,0	80,6	67,2	51,1	38,1
45-54	81,4	68,8	56,3	42,8	36,6
55 ans et +	64,9	51,6	45,0	40,1	39,0

NOTE : Le calcul de ces pourcentages ne tient pas compte des personnes n'ayant pas déclaré leur condition d'alphabétisation.

Source : Informations fournies par l'OCEI.

TABLEAU VI

VENEZUELA : SITUATION DEMOGRAPHIQUE ET SOCIOECONOMIQUE

POPULATION AGEE DE PLUS DE 5 ANS, PAR NIVEAU SCOLAIRE ATTEINT, EN FONCTION DU SEXE ET DES GROUPES D'AGE, 1990

	Population de 5 ans et plus			
Niveau scolaire et sexe	**1990**	**%**	**1981**	**%**
Total	12.362.352	100,00	10.548.448	100,00
. enseignement de base	9.468.866	76,59	8.902.628	84,40
. enseignement moyen, diversifié et professionnel	1.702.074	13,77	1.061.912	10,06
. enseignement supérieur	1.191.412	9,64	583.908	5,54
Hommes	6.152.868	100,00	5.409.142	100,00
. enseignement de base	4.785.806	77,78	4.578.156	84,64
. enseignement moyen, diversifié et professionnel	784.540	12,75	502.556	9,29
. enseignement supérieur	582.522	9,47	328.430	6,07
Femmes	6.209.484	100,00	5.139.306	100,00
. enseignement de base	4.683.060	75,42	4.354.472	84,15
. enseignement moyen, diversifié et professionnel	917.534	14,77	.559.356	10,88
. enseignement supérieur	608.890	9,81	255.478	4,97

Source : OCEI

TABLEAU VII

POPULATION DE 15 ANS ET PLUS, ECONOMIQUEMENT ACTIVE ET POURCENTAGE D'ACTIVITE, SELON LE SEXE ET LES GROUPES D'AGE, 1990-1950

Sexe et groupes d'âge	POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS									
	1990		1981		1971		1961		1950	
	PEA	Taux (1)	PEA	Taux	PEA	Taux	PEA	Taux	PEA	Taux
Total	6.150.769	55,4	4.634.500	53,2	3.014.674	51,1	2.261.663	55,4	1.628.174	55,8
15-19	588.020	32,0	538.696	32,7	429.980	35,2	272.113	40,0	249.190	50,2
20-24	971.244	57,7	838.240	57,9	524.586	54,5	366.528	59,3	276.001	58,3
25-34	1.951.460	67,5	1.462.982	65,8	783.183	60,9	653.462	62,0	428.121	58,8
35-44	1.401.076	69,1	869.280	65,4	613.361	60,8	453.304	61,5	321.340	59,4
45-54	719.218	61,4	554.998	57,0	385.681	56,9	294.883	59,0	202.097	57,8
55 et +	519.751	35,0	370.304	33,3	277.883	37,5	221.373	44,6	151.425	46,2
Hommes	4.248.106	77,7	3.343.839	77,4	2.338.610	80,3	1.855.066	89,5	1.339.235	91,5
			385.015							
15-19	417.978	45,1	574.041	46,8	304.155	50,6	211.329	62,1	193.559	79,3
20-24	661.011	78,8	1.014.852	80,1	379.539	81,1	287.433	92,2	220.056	93,2
25-34	1.292.249	90,9	623.351	92,0	598.034	94,6	535.141	97,7	356.421	95,7
35-44	931.622	93,5	431.929	93,5	491.917	96,2	377.394	98,0	270.192	96,1
45-54	517.285	89,4	314.651	89,3	322.798	92,9	250.789	97,0	171.409	95,0
55 et +	427.961	60,8		59,4	242.167	69,0	192.980	83,8	127.598	85,5
Femmes	1.902.663	33,8	1.290.661	29,4	676.064	22,7	406.597	20,2	288.939	19,9
15-19	170.042	18,7	153.681	18,7	125.825	20,4	60.784	17,9	55.631	22,0
20-24	310.233	36,7	264.199	36,1	145.047	29,3	79.095	25,8	55.945	23,5
25-34	659.211	44,9	448.130	40,0	185.149	28,3	118.321	23,4	71.700	20,2
35-44	469.454	45,6	245.929	37,1	121.444	24,4	75.910	21,6	51.148	19,7
45-54	201.933	34,1	123.069	25,9	62.883	19,0	44.094	18,3	30.688	18,2
55 et +	91.790	11,7	55.653	9,6	35.716	9,1	28.393	10,7	23.827	13,3

PEA : Population économiquement active

(1) : Le calcul de ces pourcentages ne comprend pas les personnes qui n'ont pas déclaré leur situation en matière d'activité

Source : Informations fournies par OCEI.

B) INTERVENTIONS DANS LE DÉBAT

EKKEHARD SCHUMANN
Vice-Président du Sénat de Bavière, Allemagne

I

Le Sénat de Bavière est un organe constitutionnel composé de représentants de divers groupes sociaux très différents. Les groupements représentatifs de la vie économique, employés aussi bien qu'employeurs, y sont cependant fortement représentés et forment en quelque sorte l'épine dorsale de cet organe. Cela explique que le Sénat de Bavière se soit toujours engagé pour le maintien et l'amélioration d'une formation professionnelle sérieuse dispensée dans les entreprises aussi bien que dans les écoles. Les résolutions touchant à ce domaine ont toujours été arrêtées à l'unanimité, et ceci – il faut le souligner – sans provoquer la division entre les employeurs et les employés.

Cette expérience faite dans le travail du Sénat de Bavière apporte simplement la confirmation du fait qu'il existe, en Allemagne, un large consensus sur la nécessité d'un système effectif de qualification professionnelle auquel participent l'économie avec ses entreprises ainsi que l'Etat avec les établissements scolaires. Ce consensus s'observe sous divers aspects :

En premier lieu, sous l'aspect de la **politique d'éducation** qui a son importance dans la mesure ou il existe également en Allemagne une tendance a prôner une formation purement théorique scolaire et universitaire. Dans ce contexte, il s'agit de souligner et de promouvoir – sur le plan financier également – la valeur intrinsèque d'une formation professionnelle pratique en lui reconnaissant sa qualité de pilier essentiel du système éducatif.

La question est importante également sous l'aspect de **la gestion des entreprises**. Les entreprises doivent assurer elles-mêmes la formation de la relève car ce sont elles qui connaissent le mieux leurs besoins en main-d'euvre sur le plan quantitatif aussi bien que qualitatif. De cette manière, les jeunes reçoivent une formation proche de la pratique et les entreprises disposent des ressources nécessaires en personnel qualifié. Et **l'aspect macroéconomique**, enfin, est également important puisqu'il s'agit de toujours tendre autant que possible vers une situation équilibrée de plein emploi. Ceci vaut tout particulièrement pour les jeunes qui abordent la transition entre l'école et la profession. Il ne faudrait pas qu'ils soient inscrits au chômage et connaissent ainsi une sévère déception dès leur premier contact avec la vie active.

II

Cette conférence a pour theme le chômage des jeunes. Depuis des années, heureusement, ce problème est bien moins grave en République Fédérale d'Allemagne que dans les autres Etats de l'Union européenne, dans les anciens *länder* du moins. Le taux de chômage chez les jeunes de moins de 20 ans y était de 6,9% au milieu de l'année 1994, de 8,7% chez les jeunes

de 20 à 25 ans. Selon les statistiques européennes «Eurostat», le chômage des jeunes de moins de 25 ans atteignait en 1994, dans l'ensemble de l'Union européenne, un taux moyen de 20,2%. En Allemagne, le taux de chômage des jeunes avait atteint son niveau le plus bas en 1991, avec un taux de 3,8% pour tous les *länder*. Depuis cette date, bien sur, et dans le sillage de la récession économique, ce taux a constamment augmenté. Mais le taux de chômage des jeunes est toujours resté, en Allemagne, nettement inférieur au taux de chômage général. Nous voyons la cause de cette évolution dans la bonne conception de notre système de formation professionnelle dit «système dual», «Dual», parce que la formation est dispensée en alternance dans l'entreprise et dans l'école professionnelle.

III

Nous nous proposons de donner ci-dessous une breve description de ce système.

A leur sortie du système scolaire d'éducation générale, qui est de 9 à 10 ans, les deux tiers environ des jeunes – aujourd'hui au nombre de 1,8 millions – optent pour une formation professionnelle de base tandis que la majorité de ceux qui forment le tiers restant se destinent à des études universitaires ou techniques supérieures auxquelles préparent le lycée ou les écoles techniques du secondaire.

Dans la très grande majorité des cas, cette formation professionnelle de base est organisée selon le système dual. Pour quelques rares disciplines, surtout dans le domaine social et le secteur de la santé, elle est dispensée exclusivement dans un établissement de formation professionnelle. Ce cycle de formation professionnelle dure de 2 à 3 l/2 ans et se termine par un examen de fin d'études reconnu par l'Etat. La qualification ainsi obtenue est celle d'ouvrier, artisan ou employé qualifié.

Le système dual de formation professionnelle prépare à quelque 370 professions différentes dans les secteurs de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, de l'agriculture, des arts menagers ainsi que dans le domaine des professions libérales (professions d'assistance auprès des avocats, notaires, médecins, dentistes, etc.). La plus grande partie de la formation est donnée dans l'entreprise, c'est-à-dire directement dans le monde du travail. Une partie plus restreinte de l'enseignement, de 1 à 2 jours par semaine selon les professions, est dispensée dans le cadre de l'école professionnelle, parfois en cycles de plusieurs semaines. Le système dual repose sur le partenariat entre l'entreprise et l'école professionnelle. L'objectif poursuivi en commun par ces deux partenaires est la transmission des connaissances et du savoir-faire exigés dans la profession concernée. Tandis que l'entreprise transmet essentiellement les savoir-faire et connaissances pratiques nécessaires à la profession, l'école professionnelle a pour mission de dispenser un enseignement professionnel théorique et un enseignement général.

Les savoir-faire et connaissances enseignés dans le cadre des quelque 370 formations professionnelles reconnues par l'Etat sont définis dans des réglements émanant du

gouvernement fédéral, à l'élaboration desquels participent les partenaires sociaux, dans le cadre d'une procédure bien précise, cette coopération revêtant une grande importance pour leur acceptation ultérieure au stade de la mise en pratique. Ces règlements définissant les formations professionnelles font ensuite l'objet d'une harmonisation avec le contenu des programmes d'enseignement des écoles professionnelles. Ces programmes sont en effet de la compétence des différents *länder* qui, dans un premier temps, se consultent dans le cadre de la Conférence permanente des ministres de la culture des *länder*. L'harmonisation du projet de programme d'enseignement scolaire avec le projet de règlement de la formation en entreprise est ensuite confiée à un organe de coordination constitué à cet effet. Naturellement, il importe également que soit établi, tout pendant la formation professionnelle même, un contact étroit entre l'entreprise et l'école professionnelle, entre l'instructeur en entreprise et le professeur en établissement scolaire.

Toute entreprise n'est pas autorisée à assurer la formation professionnelle car cette mission est réservée uniquement à celles qui satisfont à des exigences précises. Ainsi, la formation de jeunes de moins de 18 ans ne peut avoir lieu que dans l'une des 370 professions pour lesquelles il existe une formation. L'entreprise assurant la formation doit employer des instructeurs qualifiés. Elle doit élaborer un programme de formation conforme au règlement s'appliquant à cette formation et elle doit être reconnue par la Chambre correspondante en qualité d'entreprise apte à assurer la formation professionnelle. On compte en Allemagne, au total, quelque 500 000 entreprises assumant cette tache et dépensant à cet effet 10 milliards de marks environ.

MUSTAPHA MEKIDECHE
Vice-Président du Conseil National Economique et Social d'Algérie

LE CHOMAGE DES JEUNES EN ALGERIE PROBLEMATIQUES ET PERSPECTIVES

Le chômage n'est véritablement apparu comme un phénomène de société en Algérie que vers la fin des années 1980. Avant cette date, le social était si infiniment mêlé à l'économique que la politique de l'emploi n'apparaissait que comme une résultante de la politique d'investissement.

Les contre-coups de la crise économique mondiale que l'Algérie accuse à travers la baisse du prix des hydrocarbures et du dollar provoquent dès 1986 :

- l'arrêt des investissements;
- le ralentissement du fonctionnement de l'appareil de production;
- les premières compressions d'effectifs dans le secteur du bâtiment;
- alors que le galop démographique et les exclus de système scolaire amplifient le nombre des demandeurs d'emploi potentiels.

L'explosion sociale de 1988 et ses implications sur la configuration et le fonctionnement des institutions ont fait apparaître la nécessité de réponses aux attentes des citoyens, surtout aux inquiètudes des jeunes face au chômage et de mettre en place pour la première fois en Algérie une politique d'emploi.

Cette politique se fonde sur l'importance et les caractéristiques de la population.

En 1994, la population Algerienne dépasse le seuil de 27 millions et se caractérise par:

- une population active qui avoisine les 6,9 millions (avec des taux d'accroissement annuel de 4%);
- une population active occupée qui dépasse les 5 millions de personnes;
- une population active qui s'élève à environ 1,7 millions de demandeurs d'emploi correspondant à un taux de chômage qui avoisine les 25%.

Le chômage qui prend des proportions que la seule récession économique n'explique pas a une structure qui rend plus complexe sa prise en charge. En effet il touche surtout les jeunes et parmi eux les primo demandeurs d'emploi (STR2).

On relève que :

- 83% des chômeurs ont moins de 30 ans;
- 68% n'ont jamais travaillé;
- la préparation des chômeurs à la vie active est très nettement insuffisante

puisque 72% sont considérés comme non qualifiés.

Dès la fin de 1989 sous la pression des événements, les réflexions ont abouti à repérer cinq grands axes de travail à développer pour réduire la pression sur l'emploi et attendre la seule solution sûre : La Reprise de la Croissance.

LES 5 GRANDS AXES DE LA POLITIQUE DU MINISTERE DELEGUE A L'EMPLOI

1) **Nécessaire maîtrise et organisation du marché de l'emploi**
   - information sur l'emploi peu fiable;
   - outils d'intervention sur le terrain dépasse (ONAMO, ANEM);
   - les collectivités locales non concernées par le problème.
2) **L'amélioration de l'adéquation emploi/formation**

Amélioration des rapports entre les produits du système éducatif et les besoins concrets de l'économie.

3) **L'amorce d'une véritable dynamique de promotion de l'emploi par la relance des investissements productifs et la réduction des contraintes**
4) **La prise en charge de la question des pertes d'emplois**
   - information;
   - actions de formation et reconversion;
   - dispositif de prévention contre le risque de chômage : assurance chômage.
5) **Soutenir plus fermement les catégories les plus vulnérables = les jeunes**

A. DISPOSITION D'INSERTION ET DE PROMOTION DE LA JEUNESSE (DIPJ)

Le DIPJ est né de la nécessité d'entourer les jeunes d'une assistance qui puisse leur permettre d'avoir plus de chance face aux difficultés de l'insertion professionnelle. Le DIPJ est également chargé de pourvoir à la lacune des offres d'emplois en soutenant la création d'activité.

Il est ainsi chargé d'intervenir dans toutes les directions utiles pour faciliter l'insertion et répondre aux différentes questions.

A) Ainsi les jeunes manquent d'expérience?

a) contrats de pré-embauche—> financement sur fond public jusqu'à concurrence de 2500 DA brut/mois.

b) contrats de formation insertion;

c) ESIL (Emploi salaire d'initiative locale): occupation devant permettre à la fois :

- de percevoir un revenu minimal (SMIG);
- de se familiarises au travail;
- de réaliser des activités sociales utiles;
- de pouvoir se présenter à l'embauche avec une petite expérience.

B) Les jeunes manquent de formation?

- organisation de cycles spéciaux
- financement de formation en centre —> financement entièrement sur fonds publics
- formation par correspondance
- formation à distance

C) Il y a pénurie d'offres d'emploi mais des idées de projet?

- maturation des idées de projet;
- transformation en projet avec au besoin des études d'enginiering sur fond public;
- réunion des moyens matériels et financiers:
  - ◊ locaux, terrains;
  - ◊ concours définitif de l'Etat (30 % du montant de l'investissement);
  - ◊ accés aux crédits bancaires (taux bonifiés de 2 à 8%). Mise en place d'un fond de caution mutuel pour partager le risque du secteur bancaire.

Afin de réaliser ses différents objectifs qui dès le départ ont suscité l'engagement des

jeunes. Le dispositif a prévu :

a) une équipe de cadres voulue compétente peu importante et détachée de l'administration DEJ[1] + 4 assistants spécialisés (finances - administration - équipement - formation) pour tout le pays 46+6 (3 Alger, 1 Oran, Anaba et Constantine) 54 délégations;

b) un réceptacle des projets au niveau local. Le CLIJ[2] où tout l'environnement technique et les associations spécialisées sont appelés à venir se regrouper autour d'un correspondant;

c) un comité de crédit au niveau de la wilaya pour défendre les projets viables auprès des banques;

d) un fond d'aide à l'emploi des jeunes (FAEI) alimente en fonds publics (DA et devises) pour le financement des équipements dont 30% sont à la charge de l'Etat;

e) un fond de caution mutuel constitue par un apport initial de l'Etat et les apports des adhérents dont l'objectif est de partager le risque jeune que les banques ne veulent pas assumer seules;

f) la coopération internationale: lignes de crédit (...boulangerie, FIDA pêche, CEE);

g) la forme juridique des entités créés était la coopérative (groupement de jeunes propriétaires à pars égales).

Le DIPJ était chargé de «monter» le projet financier et de le suivre jusqu'à son fonctionnement normal.

Le DIPJ a fini par représenter le seul moyen de création de l'emploi et a vite fait de devenir l'essentiel de la politique de l'emploi à partir de 1990.

RESULTATS AU BOUT DE 4 ANNEES DE FONCTIONNEMENT

- 46.000 jeunes ont pu créer ainsi leur propre emploi dans le cadre de coopératives;
- 270.000 ont bénéficié de 6 mois d'ESIL en moyen;
- 16.200 ont bénéficié d'une formation dite qualifiante;
- 3.500 locaux affectés aux jeunes.
- 6,74 milliards de DA ont été mobilisés soit supérieur à 10 Milliards DA si on ajoute le coût de fonctionnement de l'appareil administratif de soutien.

---

[1] Délégué à l'emploi des jeunes.

Ayant connu un vif succès à ses débuts, le dispositif a vite étouffé sous l'ampleur des demandes auxquelles se sont rajoutées 2 contraintes.

Les changement des Ministres et des Ministères chargés de l'emploi (8 en 5 ans).

La parité du dinar qui a multiplié très rapidement le coût des équipements importés

- Sur 20.000 coopératives créés en 1991 on note:

conséquences ◊ 16.000 coopératives créés en 1992;

◊ 9.000 coopératives créés en 1993.

Outre ces difficultés objectives, le DIPJ a souffert de nombreuses insuffisances:

- refus des banques de s'investir;
- ESIL transformé en chantier de plein emploi sans objectif utile et quelquefois implique allocation;
- durée de vie des coopératives créés trop courtes; 40 % disparaissent après 2 ans (équipements vendus au marché noir);
- participation rare de l'environnement et des collectivités locales.

En fait la dimension sociale de l'opération est certainement l'une des vertus qui permet de dire que cet investissement important pour la conjoncture n'était pas inutile.

B. LA MICRO ENTREPRISE

Les conditions qui ont présidé à la mise en place du DIPJ ont évolué, l'économie de marche s'installe, la crise économique est plus profonde, le programme d'ajustement structurel plus exigeant et les bailleurs de fonds sont moins accessibles aux arguments sociaux.

La micro entreprise est une entité économique de petite taille, de coût réduit et d'une flexibilité telle qu'elle peut très rapidement s'accommoder aux conditions locales et conjoncturelles. Elle présente une grande mobilité, elle peut se déplacer ou se transformer. Elle peut évoluer rapidement vers la PME/PMI.

Elle est l'oeuvre d'un entrepreneur qui, pour obtenir le soutien de l'environnement et l'appui des institutions, doit proposer un projet économiquement viable et engager des moyens propres qui seront le gage de la responsabilité qu'il devra assumer à ce titre.

La puissance publique met à la disposition de cet entrepreneur un grand nombre de services, études techniques, facilités administratives, aide à l'accès au foncier, locaux,

[2] Comité local d'insertion des jeunes.

concours financier définitive quand le créneau où la région d'implantation est prioritaire, bonifications d'intérêts et difères de remboursements des prêts bancaires, accès à des lignes de crédits en devises, etc.

La ME va s'adresser à tous les promoteurs pourvu qu'ils créent une volonté ferme et un minimum de moyens à investir (jeunes, chômeurs STR1-STR2, diplômes, citoyens qualifiés, les compressés et autres victimes des redéploiements et restructurations, les handicapés).

La ME ne tient compte du statut social promoteur que lorsqu'une aide financière publique est sollicitée. Sur le plan juridique, elle peut prendre l'une des possibilités ouvertes par le code des investissements (SARL, société par actions, entreprise familiale, coopératives si les responsabilités et les apports individuels équilibrés).

C'est donc une entité qui aura une existence légale et tout à fait adapté au contexte juridique qui s'installe celui de la libre entreprise et de l'économie de marché.

LES PERSPECTIVES

Le galop démographique provoque l'arrivée sur le marché d'importants contingents de jeunes demandeurs. C'est ainsi que l'on estime pour limiter le chômage à son niveau actuel créer plus de 200.000 emplois/ans.

Cette situation relativement difficile est tempérée par l'existence de nombreux atouts qui peuvent donner une base de départ solide à la relance de croissance donc à la prise en charge des effets sociaux de la crise.

LES ATOUTS DE LA RELANCE

Les atouts sur lesquels peut se baser le renouveau économique et social sont les suivants :

a) **une jeunesse** en nombre important qui, judicieusement mise à contribution, peut entraîner et entretenir la dynamique du développement;

b) **un tissu économique** important et moderne pourvu d'un potentiel de gestion, en état de fonctionnement malgré une utilisation limitée dans ses capacités faute d'approvisionnements suffisants. Les restructurations en cours, l'assainissement des situations financières, la libération des initiatives pourront lui redonner la vigueur et la rentabilité;

c) **un marché de consommation important** pourvu de moyens d'échange et qui offre l'avantage d'une proximité physique et culturelle avec l'Europe et une position géostratégique favorable dans l'espace méditerranéen et africain;

d) **de vastes espaces à conquérir** et à développer dans le pays avec l'aide de nouvelles techniques pour inverser les mouvements migratoires du nord vers le sud et réaliser un aménagement du territoire équilibré. Générateur de grands

travaux et créateurs d'une multitude poste d'emplois;

e) **une accumulation de savoir-faire** dans plusieurs secteurs et l'existence de ressources humains et de compétences confirmées et notamment des potentialités nouvelles féminines.

REPARTITION DE LA POPULATION STR SELON LE SEXE, L'AGE QUINQUENNAL ET L'ACCEPTATION D'UN TRAVAIL MAL REMUNERE

	ACCEPTATION D'UN TRAVAIL MAL REMUNERE			
SEXE	**AGE**	**OUI**	**NON**	**TOTAL**
ENSEMBLE	15 à 19 ANS	351940	63643	415583
	20 à 24 ANS	438224	121150	550374
	25 à 29 ANS	193618	62021	255639
	30 à 34 ANS	84707	23688	108395
	35 à 39 ANS	44383	13008	57391
	40 à 44 ANS	26187	7912	34099
	45 à 49 ANS	17657	3843	21500
	50 à 54 ANS	14867	2586	17453
	55 ET PLUS	9206	1514	10720
	TOTAL	1180789	299365	1480154
MASCULIN	15 à 19 ANS	328306	57864	386170
	20 à 24 ANS	388836	99456	488292
	25 à 29 ANS	176601	55961	232562
	30 à 34 ANS	80854	22147	103001
	35 à 39 ANS	42436	12034	54470
	40 à 44 ANS	25776	7706	33482
	45 à 49 ANS	16653	3843	20496
	50 à 54 ANS	14867	2586	17453
	55 ET PLUS	9206	1514	10720
	TOTAL	1083535	263111	1346646

FEMININ	15 à 19 ANS	23633	5779	29412
	20 à 24 ANS	49388	21694	71082
	25 à 29 ANS	17017	6060	23077
	30 à 34 ANS	3854	1541	5395
	35 à 39 ANS	1947	974	2921
	40 à 44 ANS	411	206	617
	45 à 49 ANS	1004	0	1004
	50 à 54 ANS	O	0	0
	55 ET PLUS	O	0	0
	TOTAL	97254	36254	133508

REPARTITION DE LA POPULATION STR SELON LE SEXE, L'AGE QUINQUENNAL ET L'ACCEPTATION D'UN TRAVAIL PENIBLE OU INSALUBRE

SEXE	AGE	ACCEPTATION D'UN TRAVAIL PENIBLE OU INSALUBRE		TOTAL
		OUI	NON	
ENSEMBLE	15 à 19 ANS	287212	128371	415583
	20 à 24 ANS	373776	185598	559374
	25 à 29 ANS	171786	8385	255640
	30 à 34 ANS	82720	25676	108396
	35 à 39 ANS	41680	15711	57391
	40 à 44 ANS	25184	8915	34099
	45 à 49 ANS	16376	5124	21500
	50 à 54 ANS	10665	6787	17452
	55 ET PLUS	5503	5217	10720
	TOTAL	1014902	465253	1480155
MASCULIN	15 à 19 ANS	273044	113126	386170
	20 à 24 ANS	348546	139745	488291
	25 à 29 ANS	162526	70037	232563
	30 à 34 ANS	80151	22850	103001
	35 à 39 ANS	40219	14251	54470
	40 à 44 ANS	24979	8503	33482
	45 à 49 ANS	15372	5124	20496
	50 à 54 ANS	10665	6787	17452
	55 ET PLUS	5503	5217	10720
	TOTAL	961005	385640	1346645
FEMININ	15 à 19 ANS	14168	15245	29413
	20 à 24 ANS	25230	45852	71082
	25 à 29 ANS	9260	13817	23077
	30 à 34 ANS	2569	2826	5395
	35 à 39 ANS	1460	1460	2920
	40 à 44 ANS	206	411	617
	45 à 49 ANS	1004	0	1004
	50 à 54 ANS	0	0	0
	55 ET PLUS	0	0	0
	TOTAL	53897	79611	133508

REPARTITION DE LA POPULATION STR SELON LE SEXE, L'AGE QUINQUENNAL ET L'ACCEPTATION D'UN LIEU DE TRAVAIL ELOIGNE DU DOMICILE

	ACCEPTATION D'UN LIEU DE TRAVAIL ELOIGNE DU DOMICILE			
SEXE	**AGE**	**OUI**	**NON**	**TOTAL**
ENSEMBLE	15 à 19 ANS	336639	78944	415583
	20 à 24 ANS	463292	96081	559373
	25 à 29 ANS	213032	42608	255640
	30 à 34 ANS	90643	17753	108396
	35 à 39 ANS	44360	13031	57391
	40 à 44 ANS	27044	7054	34098
	45 à 49 ANS	15943	5557	21500
	50 à 54 ANS	12928	4525	17453
	55 ET PLUS	7406	3314	10720
	TOTAL	1211287	268867	1480154
MASCULIN	15 à 19 ANS	325908	60262	386170
	20 à 24 ANS	432974	55318	488292
	25 à 29 ANS	203094	29469	232563
	30 à 34 ANS	88588	14413	103001
	35 à 39 ANS	43386	11084	54470
	40 à 44 ANS	26839	6643	33482
	45 à 49 ANS	15692	4804	20496
	50 à 54 ANS	12928	4525	17453
	55 ET PLUS	7406	3314	10720
	TOTAL	1156815	189832	1346647
FEMININ	15 à 19 ANS	10730	18682	29412
	20 à 24 ANS	30318	40763	71081
	25 à 29 ANS	9939	13139	23078
	30 à 34 ANS	2055	3340	5395
	35 à 39 ANS	974	1947	2921
	40 à 44 ANS	206	411	617
	45 à 49 ANS	251	753	1004
	50 à 54 ANS	0	0	0
	55 ET PLUS	0	0	0
	TOTAL	54473	79035	133508

REPARTITION DE LA POPULATION STR SELON LE SEXE, L'AGE QUINQUENNAL ET L'INSCRIPTION AU BMO

	INSCRIPTION AU BMO			
SEXE	**AGE**	**OUI**	**NON**	**TOTAL**
ENSEMBLE	15 à 19 ANS	126552	289031	564515
	20 à 24 ANS	275484	283890	423094
	25 à 29 ANS	139204	116435	174033
	30 à 34 ANS	57598	50798	79567
	35 à 39 ANS	28769	28622	46632
	40 à 44 ANS	18010	16089	25627
	45 à 49 ANS	9538	11962	21981
	50 à 54 ANS	10019	7433	10732
	55 ET PLUS	3299	6298	6702
		404	719	719
	TOTAL	668877	811277	1353602

REPARTITION DE LA POPULATION STR PAR SEXE, AGE QUINQUENNAL ET NIVEAU D'INSTRUCTION

SEXE	AGE	NIVEAU D'INSTRUCTION						TOTAL
		SANS INST.	LPH.CORAN.PRIM.	MOYEN	SECOND STAGE 1	SUPER STAGE 2	NON DELTARE	
ENSEMBLE	15 à 19 ANS	14785	97056	202035	98993	1397	1316	415582
	20 à 24 ANS	19401	118602	168353	229686	21197	2134	559373
	25 à 29 ANS	16291	93587	55541	65872	23214	1135	255640
	30 à 34 ANS	24865	43212	20295	15062	3908	1055	108397
	35 à 39 ANS	18855	22412	6504	5724	3697	0	57192
	40 à 44 ANS	15618	11306	3189	2657	1063	266	34099
	45 à 49 ANS	13563	5695	961	961	320	0	21500
	50 à 54 ANS	5998	2999	0	600	0	0	9597
	55 ET PLUS	10665	5494	0	1293	0	0	17452
	60 ET PLUS	719	0	404	0	0	0	1123
	TOTAL	140760	400363	457282	420848	54796	5906	1479955

REPARTITION DE LA POPULATION STR SELON LE SEXE, L'AGE QUINQUENNAL ET LA DUREE DE RECHERCHE DE TRAVAIL

SEXE	**AGE**	**NIVEAU D'INSTRUCTION**							**TOTAL**
		1 A 3 MOIS	**4 A 6 MOIS**	**7 A 12 MOIS**	**13 A 18 MOIS**	**19 A 24 MOIS**	**25 A 48 MOIS**	**+ DE 48 MOIS**	
ENSEMBLE	15 à 19 ANS	28195	67444	144112	26273	97958	49252	2347	415581
	20 à 24 ANS	36201	49131	119357	36417	132687	145535	40046	426687
	25 à 29 ANS	7104	14386	31595	9415	42681	91457	59002	212959
	30 à 34 ANS	3421	5273	20266	960	15278	28069	35127	93116
	35 à 39 ANS	4434	6967	10158	2777	8014	8014	17028	49378
	40 à 44 ANS	2923	3986	7380	1329	4457	6378	7646	29642
	45 à 49 ANS	2562	1532	4025	2242	1601	3843	5695	19899
	50 à 54 ANS	1293	1293	4525	646	3232	2909	3555	14221
	55 ET PLUS	1200	600	1500	1500	1500	1500	1800	8100
	60 ET PLUS	0	0	404	0	0	315	404	1123
	TOTAL	87333	150612	343322	81559	307408	337272	172650	1270706

REPARTITION DE LA POPULATION STR SELON LE SEXE, L'AGE QUINQUENNAL ET LA SITUATION INDIVIDUELLE

	ACCEPTATION D'UN TRAVAIL MAL REMUNERE		
SEXE	AGE	OUI	NON	TOTAL
ENSEMBLE	15 à 19 ANS	63283	352300	415583
	20 à 24 ANS	156150	403223	559373
	25 à 29 ANS	114938	140702	255640
	30 à 34 ANS	76514	31882	108396
	35 à 39 ANS	49427	7964	57391
	40 à 44 ANS	30559	3540	34099
	45 à 49 ANS	19786	1714	21500
	50 à 54 ANS	17452	0	17452
	55 ET PLUS	10420	300	10720
	TOTAL	538529	941625	1480154
MASCULIN	15 à 19 ANS	61620	324550	386170
	20 à 24 ANS	145169	343122	488291
	25 à 29 ANS	110817	121746	232563
	30 à 34 ANS	75229	27772	103001
	35 à 39 ANS	48453	6017	54470
	40 à 44 ANS	30559	2923	33482
	45 à 49 ANS	19535	961	20496
	50 à 54 ANS	17452	0	17452
	55 ET PLUS	10420	300	10720
	TOTAL	519254	827391	1346645
FEMININ	15 à 19 ANS	1662	27750	29412
	20 à 24 ANS	10981	60101	71082
	25 à 29 ANS	4121	18956	23077
	30 à 34 ANS	1285	4111	5396
	35 à 39 ANS	974	1947	2921
	40 à 44 ANS	0	617	617
	45 à 49 ANS	251	753	1004
	50 à 54 ANS	0	0	0
	55 ET PLUS	0	0	0
	TOTAL	19274	114235	133509

JEAN MATTÉOLI
Président du Conseil Economique et Social de France

De toutes les réflexions que j'ai pu conduire, seul ou dans le cadre du groupe que j'ai animé sur ce sujet, j'ai tiré les conclusions suivantes :

1. Nouvel élément-clé apparu dans la période relativement récente et qui s'impose comme une donnée fondamentale à tout enseignement relatif aux problèmes de l'emploi et, notamment, de l'emploi des jeunes : la mondialisation de l'économie.

On le sait, l'économie est aujourd'hui devenue une réalité mondiale. Les frontières sont abaissées sinon supprimées. Cela signifie que toute production doit tenir compte de sa capacité concurrentielle à l'égard de toute production comparable émanant de quelque pays que ce soit dans le monde. Qu'elle soit le fait du secteur industriel ou du secteur des services, elle doit être compétitive si elle entre dans le champ de la concurrence internationale. Il n'en est pas ainsi si elle n'est pas soumise à concurrence internationale.

C'est la raison pour laquelle on ne peut manquer de regretter que certains pays comme la France aient délibérément sacrifié des emplois qui ne rentraient pas dans ce critère : les employés de stations d'essence, les porteurs de bagages dans les gares, etc. sont, à cet égard, des exemples parlants et, malheureusement, très déplorables.

2. En revanche, les produits soumis à concurrence internationale, quelle que soit leur origine, sont obligés de lutter à coups d'accroissement de leur compétitivité. C'était le cas hier ; c'est le cas aujourd'hui. Ce le sera encore demain.

Cependant, de nombreux exemples dans le monde montrent que les emplois de service, même non soumis à concurrence, ne peuvent durablement se développer que dans la mesure où le secteur secondaire c'est-à-dire, en gros, les emplois industriels se créent en nombre suffisant pour soutenir l'ensemble de l'économie. Cela signifie qu'un taux minimum de croissance est indispensable pour maintenir durablement un accroissement du nombre des emplois. On estime pour la France qu'un taux de croissance d'au moins 3 % est nécessaire à cet égard.

3. Dans ces conditions, comment peut-on envisager raisonnablement l'avenir ? Tout ce qui précède montre que c'est surtout dans le secteur des services non soumis à concurrence que peut se trouver la source des emplois de demain. Il faut donc se projeter très en avant pour tenter de voir comment les transformations de la société conduiront à faire naître de nouveaux besoins, en quantité et en qualité, et voir comment on pourra les satisfaire.

Un rapide coup d'oeil en arrière permet de constater qu'en très peu de temps, 30, 40 ou 50 ans, notre société a engendré de nouveaux besoins qui n'ont pu être satisfaits qu'avec de nouveaux emplois payés par la solidarité ou à travers les budgets (Etat ou collectivités locales) – ce qui finalement revient au même. La protection de nos villes, l'entretien des parcs et jardins, le développement des services aux personnes âgées, la véritable explosion des

associations de toute nature avec leur cortège d'emplois salariés sont des exemples que chacun de nous connaît. Il est clair que d'ici à 10, 15 ou 20 ans l'assistance aux personnes âgées, de plus en plus nombreuses, ou aux jeunes dont les parents travaillent ne pourra plus laisser personne indifférent. Des emplois en grand nombre et de haute qualité seront inéluctablement créés dont il faut, dès aujourd'hui, prévoir la préparation.

Si l'on ajoute à ceci le renouvellement de tous ceux qui ont été supprimés avec légèreté et qu'il faudra bien reconstituer (on le fait d'ailleurs déjà timidement), on s'aperçoit que c'est dans une direction tout à fait nouvelle, étroitement liée aux transformations de notre société, qu'il faut rechercher avec obstination la source de nouveaux emplois.

RAFAEL FRUTOS

Directeur du Bureau des Etudes du Conseil Economique et Social de l'Espagne

Toutes les interventions à cette table ronde ont concordé pour mettre en relief la réelle préoccupation de ses participants pour le problème du chômage des jeunes, chaque pays apportant ses propres nuances. Très schématiquement, l'essentiel de la situation de ce groupe social peut se résumer ainsi :

- **toujours moins de jeunes;**
- **toujours mieux formés et mieux préparés;**
- **connaissant toujours des difficultés plus grandes pour trouver un emploi;**
- **une précarité toujours plus grande en matière d'emploi : concentration extrême de contrats à durée déterminée pour les jeunes.**

Les Conseils économiques et sociaux étant des institutions destinées à consolider la démocratie par le biais de la participation des milieux économiques et sociaux constituant la société de chaque pays, leur configuration spécifique est appropriée pour recueillir l'opinion des jeunes et constituer la voie de l'élaboration de propositions. C'est pourquoi il semble nécessaire que la déclaration conjointe qui clôturera cette Quatrième Rencontre Internationale ne se limite pas exclusivement à enregistrer comme prioritaire notre préoccupation pour le groupe des jeunes mais qu'elle prenne aussi l'engagement qu'au sein des Conseils économiques et sociaux, on encourage le débat afin de présenter aux gouvernements les propositions jugées les plus adaptées à chaque situation pour résoudre le problème de l'accès aux jeunes sur le marché du travail et consolider leur place sur ce marché.

De même, il serait très profitable pour tous les Conseils économiques et sociaux, qu'il existe un échange des travaux effectués en la matière et susceptibles d'inspirer et faciliter l'élaboration de propositions mieux fondées.

ROBERTO SUAREZ GARCIA
Conseiller du Conseil Economique et Social de l'Espagne

L'Èvolution et l'analyse du chômage dans tous les pays fait ressortir le rôle important de composantes structurelles ayant des conséquences directes sur les jeunes. La disparité des pourcentages démographiques et les variations de croissance économique, tant quantitatives que qualitatives, conduisent à des énoncés et des accents différents de l'activité. Mais, dans un cadre général, il paraît évident que les politiques économiques, soumises au processus de mondialisation de l'économie, aux innovations technologiques, à la libéralisation du commerce et au changement permanent dans les processus de production, conditionnent les modalités de fonctionnement et la réglementation du marché du travail et, dans ce contexte, les politiques actives de l'emploi exigent beaucoup de pragmatisme.

Les coûts professionnels non salariaux élevés interviennent comme de véritables impôts sur la feuille de paie et retardent pour le moins l'embauche des jeunes. Leur transfert partiel sur les budgets publics allègerait sans aucun doute cette charge.

A son tour, la rigidité dans la réglementation du marché du travail ne favorise pas non plus l'embauche des jeunes. La récession économique et la reprise ultérieure exigent des processus d'adaptation des activités de production; ainsi les contrats de travail atypiques peuvent mieux s'adapter aux circonstances changeantes, que ce soit les contrats à durée déterminée ou les contrats à temps partiel.

Dans tout ce processus, la formation et une meilleure qualification des jeunes sont indispensables, et doivent être considérées comme un véritable investissement dans le potentiel productif.

Fondamentalement, la discipline des dépenses, la flexibilité du marché du travail et la formation sont indispensables au consensus des partenaires sociaux et des pouvoiirs publics.

RINA KLINAR

Président du Conseil Economique et Social, Ministre du Travail, de la Famille et des Affaires Sociales de Slovénie

Problèmes de l'emploi en république de Slovénie, avec un accent particulier sur l'emploi des jeunes

Les changements entraînés par l'indépendance de la Slovénie se reflètent fortement dans le secteur économique. De nombreuses entreprises ont perdu leurs sources de matières premières de même que leurs marchés et par conséquent, ont cessé leur production et licencié leurs ouvriers. Le taux de chômage, auparavant négligeable, a commencé à considérablement augmenter. En 1994, le taux de chômage avait atteint 9 %, selon les critères de l'OIT. Tandis que ce pourcentage est certainement moins élevé que dans la majorité des pays européens, il constitue pour notre pays un problème très sérieux. Il est particulièrement inquiétant qu'une grande part de ce chômage soit un chômage «structurel». La crise économique de ces dernières années, doublée de la nécessité de restructurer l'économie, a entraîné l'effondrement de nombreuses grandes entreprises, provoquant un nombre considérable de chômeurs qui sont généralement peu qualifiés ou disposent d'une qualification très limitée. Parmi les chômeurs, se trouvent donc de très nombreux travailleurs dont les qualifications professionnelles ne sont pas adaptés aux besoins des postes de travail nouvellement créés.

Les petites entreprises ont besoin d'un personnel doté d'une qualification large et il est urgent de requalifier la main-d'oeuvre et d'actualiser les connaissances des travailleurs aux qualifications étroites, autrefois employés dans de grandes entreprises. Un problème particulier est le grand nombre de chômeurs peu ou pas qualifiés puisque les chômeurs ayant seulement au plus des diplômes peu élevés de l'école secondaire représentent 74 % des chômeurs en Slovénie. Un autre facteur spécifique à la Slovénie est le manque notoire de mobilité de la main-d'oeuvre qui, malgré la petite taille de la Slovénie, ne peut travailler dans d'autres parties du pays en raison de son infrastructure de transports inadaptée.

Parmi les chômeurs, se trouve un grand nombre de jeunes (les chômeurs ,âgés de moins de 26 ans représentent 35,5 % d'entre eux); beaucoup sont à la recherche de leur premier emploi (18,7 %). Parmi ces chômeurs, se trouve un grand nombre de personnes sans qualification professionnelle de base (entre 20 et 30 % de cette tranche d'âge, ce qui représente l'un des pourcentages les plus élevés en Europe ou parmi les économies développées en général). Nous pensons qu'il est nécessaire de mettre un accent particulier sur les mesures destinées à réduire le nombre de jeunes chômeurs et le nombre de personnes à la recherche de leur premier emploi. En effet, cette tranche de la population n'a aucune chance de trouver du travail car elle ne dispose pas d'une expérience professionnelle de base qui la qualifierait pour un emploi. En cofinançant l'apprentissage, nous assurons à un grand nombre de jeunes les conditions fondamentales exigées par les employeurs, c'est-à-dire une expérience professionnelle. Il est également significatif qu'un bon tiers des jeunes terminant leur

apprentissage avec succès obtiennent un emploi fixe auprès de leur employeur, pour une période déterminée ou indéterminée. Les jeunes doivent se voir offrir cette possibilité puisque c'est une condition essentielle pour une intégration égale dans la société et la vie, en général.

Afin de réduire le chômage, des programmes actifs d'emploi ont été adoptés en Slovénie; ils se composent de mesures axées vers un même objectif, et opérant sur le marché du travail, qui visent à accroître la mobilité professionnelle, sectorielle et géographique des travailleurs, à créer des possibilités supplémentaires d'emplois, à stimuler le développement d'initiatives entrepreneuriales et l'emploi indépendant, à empêcher la marginalisation de certains groupes de chômeurs et oeuvrent pour une plus grande harmonie entre offre et demande d'emploi. Ces mesures et programmes sont en général des opérations à court terme et de manière immédiate, directe et efficace, empêchent, atténuent et réduisent le chômage tout en augmentant l'emploi. Leur mise en oeuvre a déjà eu des résultats positifs. Le nombre de chômeurs a décru et nous espérons que cette baisse se poursuivra à l'avenir. Récemment, la demande de travailleurs a aussi considérablement augmenté. Parmi les programmes actifs d'emploi adoptés, il faut particulièrement signaler la formation et la requalification de demandeurs d'emploi par le cofinancement de la protection des emplois ou la création de postes de travail par le cofinancement de l'emploi auprès d'autres employeurs ou encore la promotion de l'emploi indépendant dans le cadre de sauvetage d'employés licenciés, le cofinancement de l'apprentissage et d'autres mesures encourageant l'emploi des personnes à la recherche de leur premier emploi et destinées en particulier à réduire le nombre de jeunes chômeurs, des programmes spéciaux pour l'emploi des handicapés ainsi que le programme de travaux publics. Pour encourager les employeurs à avoir recours aux chômeurs, une mesure de remboursement des cotisations d'assurance sociale pour chaque chômeur a été introduite. Pendant une période de chômage, tous les travailleurs ont droit à des allocations chômage s'ils ont auparavant travaillé pendant une période minimum requise, ainsi qu'à une assistance financière ultérieure. En 1995, nous avons accordé la priorité à des programmes actifs d'emploi et à des mesures destinées à remplacer diverses déductions financières et encourager tant les travailleurs que les employeurs à rechercher de nouvelles possibilités d'emploi.

Nous sommes convaincus que les Conseils économiques et sociaux peuvent jouer un rôle important dans l'adoption de ce type de programmes. Dans le cadre de la conclusion, cette année, du Contrat social en république de Slovénie, une partie spéciale dudit Contrat traitant de l'emploi est en cours de préparation et, dans un proche avenir, ce sera le Conseil économique et social et de Slovénie qui s'en chargera. Nous espérons que sur la base de ces mesures, nous aurons des résultats positifs à présenter lors de notre prochaine réunion.

RAFFAELE VANNI

Président de la Commission des Relations Internationales du Conseil National de l'Economie et du Travail de l'Italie

Avec la globalisation de l'économie et la compétition mondiale, chacun espère assister à long terme à une augmentation de la richesse sur notre planète. Il n'y a aucun doute qu'à l'heure actuelle, c'est-à-dire à court terme, c'est face à une augmentation du chômage que nous nous trouvons, à laquelle seules des augmentations substantielles du produit intérieur brut pourront mettre un terme.

Pour l'Italie, par exemple, on a estimé que pour développer l'emploi, il faut une augmentation du produit intérieur brut d'au moins 3 %. En ce moment, l'économie italienne connaît une forte reprise et on espère atteindre même 4 % d'augmentation; aussi pourrait-on garder pour l'année en cours la moyenne de 3 %.

Il ne fait aucun doute que les statistiques du chômage, comme l'a dit le Président MATTEOLI, sont difficilement comparables; il ne fait aucune doute que le chômage ne se mesure pas de la même façon dans les pays en voie de développement et dans les pays industrialisés. Par exemple, dans notre pays, tout le travail clandestin figure dans les statistiques du chômage. Toutefois, il est certainement vrai que nous perdons tous des emplois et, en particulier, des emplois pour les jeunes. Ce qui est étrange, c'est que nous perdons, certes, des emplois pour les jeunes mais nous ne parvenons pas à interdire, par exemple, le travail des mineurs. Cette dernière question devait être un des problèmes à débattre à Copenhague au sommet de l'ONU, du mois de mai dernier, thème sur lequel devraient réfléchir les pays en voie de développement, dont je crois qu'ils ont les plus gros problèmes en la matière.

Il semble en fin de compte qu'ait prévalu la position de certains pays, et parmi eux ne figurent pas uniquement les pays en voie de développement, qui préconisent l'abolition du travail des enfants ou le travail forcé ou enfin la liberté d'association des pays industrialisés pour se protéger du *dumping* social. Ainsi, certains gouvernements échappent aux résultats fondamentaux du sommet de Copenhague : le couplage entre la croissance économique et la croissance sociale.

Je crois dès lors que si on veut essayer de relancer l'emploi en termes plus généraux et non pour satisfaire l'égoîsme des pays pris individuellement, il faut essayer de conjuguer plus efficacement l'économique avec le social et voir si avec la globalisation de l'économie et la compétitivité on parvient également à développer une politique macroéconomique concertée.

Au fond, le résultat négatif du sommet de Copenhague a résidé précisément dans l'incapacité de mettre ensemble l'économique et le social avec les instruments d'une politique macroéconomique concertée entre les grands pays. Il est tout aussi difficile de concerter une politique macroéconomique dans la Communauté européenne elle-même. Peut-être est-il déjà difficile d'y arriver au niveau d'un même pays mais ceci – pour répondre à la question de

notre modérateur – relève selon moi et doit relever des Conseils économiques et sociaux.

Si nos Conseils, qui représentent le monde du travail, ne parviennent pas à indiquer les moyens de concertation de la politique économique pour conjuguer l'économique et le social, il est certain que l'on ne parviendra jamais à influer sur les politiques économiques, non seulement des différents pays mais, a fortiori, au niveau mondial. Je considère qu'il s'agit là du problème le plus crucial à affronter pour opérer un tournant dans la lutte contre le chômage.

JOÃO MOURA

Conseiller du Conseil Economique et Social du Portugal et Président de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

1. Lorsque l'on envisage la situation de tout segment particulier du marché (jeunes, femmes, âgées, etc.), il ne faut s'employer à agir que jusqu'au moment où est rétablie l'égalité de chances entre ce segment et les autres. Dans le cas contraire, on aggrave les discrimination et on crée des distorsions.

2. La solution normale pour les problèmes d'emploi (chômage, sous-emploi, travail clandestin, etc.) doit venir de la croissance économique génératrice d'emplois, ce qui n'est pas le cas actuellement. Les politiques structurelles ont un rôle significatif à jouer à cet égard, mais les résultats sont limités, dès lors que les problèmes d'emploi et d'exclusion sociale prolifèrent.

Par ailleurs, ces politiques structurelles ont engendré un échec dans un domaine essentiel : la création d'un climat favorable aux entreprises. Des progrès devront être réalisés sur trois fronts : développement de l'esprit d'initiative, de créativité et d'innovation, c'est-à-dire développement de l'esprit d'entreprise; amélioration permanente de la capacité d'organisation et de gestion des entreprises; suppression des obstacles à l'initiative et à l'esprit d'entreprise qui accroissent les coûts et des délais d'exécution.

3. Lorsque l'on parle de chômage des jeunes, il faut être attentif à l'évolution démographique, évolution qui est liée aux migrations.

4. On a beaucoup répandu l'idée que la formation professionnelle est la panacée et qu'il faut investir fortement dans ce domaine. Il ne fait aucun doute que la valorisation de la culture et des connaissances d'une population constitue la plus grande richesse dont peut jouir une communauté humaine. Mais tous les types de formation ne conviennent pas, de même que les entreprises ne sont pas en mesure, en général, d'indiquer davantage que leurs besoins immédiats ou à court terme. Il en résulte des inadéquations, des demandes d'emploi avec des qualifications inutiles, des diplòmes sans intérêt, etc. Il faut faire de grands progrès dans le relevé des besoins de formation, notamment des besoins futurs, afin qu'il serve de base pour l'offre de formation.

Cette approche permettra également, et sans préjudice pour l'objectif ultime de l'enseignement – qui doit être la préparation des personnes à la vie en général –, d'orienter en temps utile les étudiants qui n'ont pas de vocation évidente, mais qui offrent une marge de manoeuvre (et ils constituent la grande majorité, soit 80-85 %, des étudiants), vers des qualifications qui sont également nécessaires en termes d'évolution. Il existe un important déficit dans ce domaine de l'identification de la vocation (qui devrait être faite à un âge assez jeune), de l'orientation scolaire et professionnelle et de l'information professionnelle. Il sera ainsi possible, peu à peu, de réduire les inadéquations existant sur le marché du travail, tant en termes qualitatifs que quantitatifs.

V

SÉANCE DE CLÔTURE

(Centre Culturel de Belém, Salle Quedá, le 27 mai 1995)

JEAN MATTÉOLI
Président du Conseil Economique et Social de France

MOTION SPÉCIALE DE REMERCIEMENTS

Les Présidents des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires et les Membres des délégations réunies à Lisbonne les 26 et 27 mai 1995 expriment unanimement leurs sentiments de très vive reconnaissance au Gouvernement portugais, au Président de l'Assemblée qui les a reçu lors de la seance d'ouverture des travaux, et au Président du Conseil Economique et Social du Portugal, Monsieur **Nascimento Rodrigues**, pour la qualité de l'accueil qui leur a été réservé et les multiples attentions dont ils ont été l'objet.

La IVème Rencontre par le nombre des participants et l'ampleur des sujets traités a franchi un pas décisif dans l'organisation au plan mondial du dialogue entre les représentants responsables des forces économiques et sociales.

Ceci a été rendu possible grâce au travail, à la générosité et au dévouement du Conseil Economique et Social du Portugal et de son Président, sans oublier les collaborateurs et les collaboratrices du Président.

Qu'ils en soient ici solennellement remerciés.

HENRIQUE NASCIMENTO RODRIGUES
Président du Conseil Economique et Social du Portugal

Nous voici arrivés au terme des travaux de cette IVe Rencontre Internationale.

Que vous dire en ces ultimes minutes de cette séance de clôture?

Comme l'énonce un vieux dicton populaire portugais (assurément courant, aussi, chez d'autres peuples), **«On juge mieux les affaires d'autrui que les siennes propres»** – nul n'est bon juge de sa propre cause. C'est pourquoi, en ma qualité de président de cette IVe Rencontre Internationale, il me faut m'abstenir d'évaluer la façon dont elle s'est déroulée et les résultats qui ont été atteints. Cette appréciation, je la laisse, exclusivement, à chacun des participants.

Il est vrai que cette appréciation peut se dégager à partir du texte des «Recommandations» approuvé, il y a peu, lors de la réunion restreinte des présidents et des chefs de délégation et dont nous venons d'entendre la lecture; tout comme le jugement porté sur l'efficacité de l'organisation de nos travaux peut se pressentir dans les paroles très aimables qui nous ont été adressées, en votre nom à tous, par le président Jean Mattéoli, dans la «motion de remerciements».

Cette «motion de remerciements», adressée aux plus hautes autorités portugaises et au CES/Portugal, j'aimerais ne pas l'interpréter comme une simple formalité protocolaire, que la tradition exige de celui qui est reçu par un «hôte» d'un autre pays.

Je veux croire, en effet, que ces deux journées de travail ensemble – précédées, il me faut le souligner, d'une série d'efforts d'organisation sous la direction du *Comité du Suivi* – ont fait transparaître ce qu'un des intervenants a baptisé, de façon expressive, au cours de nos débats, du nom de **«l'esprit de Lisbonne»**.

Cette expression n'a pas voulu signifier que la rencontre de Lisbonne se soit traduite par une quelconque «rupture» par rapport aux trois rencontres internationales précédentes. Bien au contraire : elle a voulu marquer nettement que, dorénavant, nous n'éprouvons aucun doute quant aux avantages de ces réunions, car à Lisbonne ce sont des dizaines de CES et d'Institutions similaires qui se sont retrouvés, ou qui se sont rencontrés pour la première fois, et leur confraternisation, leur partage d'expériences nationales et leurs échanges de connaissances personnelles ont ouvert un éventail de possibilités de jouer un rôle plus palpable, au plan national et international.

Nous n'avons pas voulu décider du paradigme de nos futures rencontres internationales, car nous avons compris qu'il faut laisser le temps faire son oeuvre.

Lisbonne a accueilli des CES et des organismes similaires créés très récemment, tant de l'Union Européenne (de Grèce, par exemple), que de l'Europe de l'Est (de Hongrie, de Slovénie, de Slovaquie, également à titre d'exemple). Des conseils et des institutions

similaires européens ou d'autres continents (la Chambre Sociale de Russie, le Conseil National du Développement Economique et du Travail d'Afrique du Sud, la Commission Paritaire pour les Revenus et les Prix d'Autriche, le Conseil National du Travail du Brésil, le Conseil Economique de Macao, pour n'en mentionner que quelques-uns) se sont inscrits à cette rencontre et y ont participé, sauf quelques peu nombreux empêchements, justifiés, de dernière minute.

Dans ce contexte – dans lequel il convient de mettre l'accent sur la représentation du BIT et sur celle du Comité Economique et Social des Communautés Européennes, ainsi que sur l'Union des Conseils Economiques et Sociaux Africains, créée récemment – il serait imprudent de s'avancer sur la voie de formules d'institutionalisation précoce (de ce fait, éventuellement erronées) de nos rencontres internationales. Toutefois, ce serait également faire preuve de fragilité et d'absence de stratégie que de ne pas savoir se mettre à l'unisson, dans une rencontre qui a connu une aussi large participation, du vigoureux engagement de tant de délégations et de ne pas y faire correspondre une réponse graduellement pragmatique, un signe ferme d'ébauche d'une institutionalisation future de nos rencontres internationales.

Cette ébauche réaliste est insérée dans le texte des «Recommandations» qui a été approuvé. Ce dernier traduit la recherche d'un consensus travaillé au préalable, dans la mesure où, justement, il fait appel à tous les CES et Institutions similaires afin qu'ils formulent et transmettent au *Comité du Suivi* leurs réflexions, suggestions et propositions, préparées à temps pour qu'il soit possible de les transformer en un projet susceptible d'être analisé en profondeur avant la Ve Rencontre Internationale et débattu et approuvé lors de cette même rencontre, s'il en est décidé ainsi à ce moment-là.

Si nous nous montrons capables de travailler de façon organisée, efficiente et toujours sur le mode de la coopération, je suis convaincu que la Ve Rencontre constituera un nouveau pas en avant. Je souhaite assurer au Conseil de l'Economie Nationale du Vénézuela, l'appui total du *Comité du Suivi* et du «Conseil Supérieur des Rencontres Internationales» – dont j'assume à partir de cet instant la présidence – et le féliciter également pour avoir été choisi consensuellement pour organiser la prochaine rencontre, en 1997.

Aux membres du Gouvernement portugais, à Messieurs les Ambassadeurs et aux représentants diplomatiques en poste à Lisbonne, j'adresse nos respectueuses salutations et nos remerciements pour avoir bien voulu assister à cette séance de clôture. Et, en particulier, à Monsieur le Ministre des Finances, qui clôturera nos travaux en sa qualité de président en exercice de la «Commission permanente de Concertation sociale» des CES/Portugal, je ne puis m'empêcher d'exprimer la satisfaction que nous apporte sa présence, puisque le gouvernement est représenté institutionnellement dans le modèle légal de notre Conseil.

Enfin, j'adresse également mes remerciements aux interprètes vers le portugais, le français, l'anglais, l'allemand, le castillan et l'italien, pour l'excellent travail qu'ils ont réalisé.

A vous tous, Mesdames et Messieurs les présidents, chefs de délégation, délégués,

observateurs et invités à la IVe Rencontre Internationale, je souhaite assurer que si la rencontre de Lisbonne a été considérée très positivement, cela n'est dû à nul autre que vous-mêmes.

Les nombreuses paroles amies qui nous ont été adressées, les nombreux encouragements qui nous ont été transmmis, les moments de confraternisation ouverte que nous avons vécus, les contacts personnels retrouvés ou établis pour la première fois, les enseignements recueillis réciproquement, enfin, cette conviction généralisée que cela a valu la peine de travailler ensemble – tout ceci a constitué le véritable pillier de «l'âme» qui a forgé ces deux journées si courtes mais si intensément vécues ensemble.

Voilà, donc, ce que fut **votre Rencontre**.

A tous, je souhaite un bon retour dans leur pays. Je ne vous dit pas : **Adieu**, mais seulement : **à bientôt!**

EDUARDO CATROGA

Ministre des Finances et Président en exercice de la Commission Permanente de Concertation Sociale du Conseil Economique et Social du Portugal

1. L'Èvolution des économies est la résultante de deux types de dynamiques. L'une plus lente mais plus durable, de nature structurelle, qui respecte les transformations, les modifications des profils technologiques et de l'organisation des entreprises, ou les mutations des systèmes de concurrence et des cadres institutionnels. L'autre, plus rapide et de plus courte durée, de nature conjoncturelle, qui résulte de l'inévitable occurrence de cycles économiques dans les économies de marché.

Au niveau structurel, l'évolution de l'économie internationale a été marquée ces dernières décennies par une tendance à la mondialisation progressive des marchés, associée à la libéralisation croissante des flux commerciaux de biens, de services et de capitaux.

La conclusion du cycle de l'Uruguay et la création de l'OMC ont constitué des étapes décisives vers l'établissement d'un régime universel de concurrence totale dans l'économie mondiale.

La libéralisation et la mondialisation des marchés ouvrent de nouvelles possibilités de croissance économique, liées en particulier à la réalisation d'économies d'échelle. Par ailleurs, l'intensification du système de concurrence permet des gains d'efficacité du point de vue de l'offre, entraînant des modifications des stratégies des entreprises et des modèles technologiques et organisationnels au niveau des entreprises et des marchés.

Il s'agit donc d'un cadre institutionnel favorable à l'accroissement du taux potentiel de croissance des économies.

Cependant, ces gains tendent à se répartir de manière asymétrique en termes régionaux. D'autant plus que la capacité de délocalisation des structures productives et autres des entreprises est aujourd'hui très élevée. Autrement dit, les entreprises d'ampleur internationale disposent sur les activités importantes pour leur processus global de production et de vente d'un degré de contrôle tellement élevé qu'il leur est facile de déplacer d'un pays à un autre leurs établissements productifs et la réorganisation des relations entre ces derniers.

Néanmoins, si des capitaux, des services de soutien (recherche, comptabilité, gestion financière centralisée, etc.) et des établissements industriels ou commerciaux peuvent, à l'heure actuelle, émigrer facilement dans un autre pays, il n'en va pas de même du facteur travail – sa mobilité est trés inférieure, et plus la réglementation des différents marchés est rigide, plus elle est réduite.

Cette mobilité moindre et, en règle générale, les restrictions de la flexibilité du fonctionnement du marché du travail peuvent entraîner l'apparition du problème structurel le plus grave qui affecte la plupart des économies nationales : l'incapacité de générer des emplois à un rythme suffisant et aux divers niveaux de qualifications souhaitables.

Ainsi, l'accroissement du poids et de la durée du chômage de longue durée et la hausse au-dessus de la moyenne du taux de chômage des jeunes sont en général également importants.

2. L'économie internationale a traversé grosso modo au cours des dix dernières années un cycle économique complet. Après l'affaiblissement de la plupart des économies à partir de la Guerre du Golfe en février 1991, nombre d'entre elles ont connu une profonde récession en 1993. On a pu observer une reprise de l'activité économique un peu partout à partir de 1994.

Plus avancée et déjà en phase de consolidation dans l'économie américaine, la reprise économique est apparue par des signes clairs dans la plupart des pays de l'OCDE, en particulier en Europe, le Japon conservant un taux de croissance du PIB relativement faible. En 1995, l'on espère toutefois un renforcement de la dynamique de la phase ascendante du cycle économique dans la plupart des pays, de telle sorte que l'économie mondiale pourrait connaître une croissance de 3,5%.

Cela dissimule néanmoins des asymétries substantielles au niveau des pays et des ensembles régionaux qu'ils constituent. Ainsi, le taux de croissance du PIB pourrait se situer en 1995 autour de 3% en moyenne dans l'UE, atteignant des niveaux plus modérés au Japon et aux Etats-Unis, d'environ 2-2,5%. En revanche, dans les pays les plus dynamiques d'Asie, les taux de croissance pourront fréquemment dépasser les 7%.

Des chiffres légèrement inférieurs sont également attendus en ce qui concerne la croissance du commerce au niveau mondial.

3. Les mutations structurelles en Europe ont pris du retard par rapport à celles opérées aux Etats-Unis et au Japon. Deux indicateurs sont particulièrement révélateurs à cet égard.

Premièrement, l'Europe a perdu en compétitivité et en parts de marché dans le reste du monde au cours des 20 dernières années. Deuxièmement, le chômage structurel a pris au cours de la dernière décennie des proportions plus préoccupantes dans la plupart des pays européens.

4. Le projet européen a pour objectif économique central de renforcer le poids de l'Europe dans l'économie mondiale, de rattraper le retard technologique accumulé dans certains domaines vitaux pour son développement au XXIËme siècle et de réduire les écarts de productivité qui se sont creusés ces dernières années. A cet effet ont été développées progressivement deux réformes profondes du cadre institutionnel – la construction du marché unique européen et de l'Union économique et monétaire.

La création d'un systéme de concurrence totale dans l'espace européen à partir de 1985 a fortement stimulé la croissance économique dans la plupart des Etats membres.

Quant au projet d'Union monétaire, qui entrera dans sa phase décisive lorsque débutera la fixation irrévocable des taux de change entre les pays qui passeront à la 3ème phase, prévue entre 1997 et 1999 (cette dernière date étant la plus vraisemblable), il illustre la préférence qu'ont manifestée de longue date les pays européens pour un régime de changes à tendance

fixe.

L'achèvement de l'Union monétaire produira des bénéfices de deux ordres.

Premièrement, pour les Etats membres, les bénéfices habituels des zones monétaires optimales – suppression des coûts de transactions et des facteurs de risque liés aux changes, réduction des incertitudes du calcul économique et, partant, stimulation de l'investissement privé; meilleure intégration des économies et des politiques économiques des Etats membres.

Deuxièmement, elle contribuera à renforcer le poids économique de l'Europe dans le monde. Une monnaie unique favorise le commerce extérieur et les flux d'investissement entre les pays européens et le reste du monde, introduit une crédibilité renforcée sur les marchés financiers internationaux et crée les conditions d'une coordination plus efficace des politiques monÈtaires et des politiques de changes avec les hauts responsables des Etats-Unis et du Japon.

Elle introduit cependant des coûts réels d'adaptation dans la période de transition tant que se déroule le processus graduel de sa mise en oeuvre. A moins que la perte de flexibilité en termes de changes ne soit compensée par des gains de flexibilité sur d'autres variables.

Compte tenu de la complexité des transformations structurelles dans lesquelles l'Europe est engagée, et de la performance insatisfaisante de l'économie européenne au cours des deux dernières décennies, la Commission européenne a pris l'initiative de lancer un Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi.

Il attire essentiellement l'attention sur la nécessité de prendre des mesures en vue :

(i) d'Èlever substantiellement le taux de croissance potentiel des Èconomies;

(ii) d'augmenter sur le plan extérieur la compétitivité de l'Europe face au reste du monde;

(iii) de s'attaquer de manière incisive au problème que posent des niveaux excessifs de chômage structurel.

L'augmentation du taux potentiel de croissance de l'économie exige l'accroissement du taux d'investissement. Dans une économie de marché, cette condition est suffisante pour assurer la réalisation de cet objectif dans le secteur de l'économie privée. En règle généralle, les entreprises privées n'investissent que lorsque ces investissements représentent une valeur ajoutée pour l'entreprise dans le sens d'une meilleure rémunération des capitaux propres.

Néanmoins, en ce qui concerne l'investissement public, un tel critère ne s'applique pas directement.

Malgré tout, l'adéquation de ces investissements n'en est pas moins importante. Au contraire, comme en témoigne la théorie moderne de la croissance économique, l'accroissement du taux de croissance potentiel de l'économie dépend directement de l'effort d'investissement dans des domaines tels que l'éducation et la formation professionnelle, les

infrastructures physiques, la modernisation et la simplification de l'administration publique.

Il ne suffit pas toutefois, comme le souligne le Livre blanc, de relancer le taux de croissance potentiel de l'économie. Il est nécessaire d'agir directement dans chaque pays de manière à augmenter la compétitivité vis-à-vis de l'extérieur. Cela implique notamment :

(i) des trajectoires à la hausse des coûts réels des facteurs de production, en rapport avec les gains de productivité relatifs face aux principaux concurrents extérieurs;

(ii) des mesures concrètes en vue d'accroître la productivité, c'est-à-dire pour l'essentiel une stimulation de la recherche et de l'adoption de nouvelles stratégies compétitives au niveau des entreprises.

Il s'agit d'un effort où le niveau européen est aussi particulièrement important. Cela implique des politiques communes, notamment dans les domaines des sciences, de la recherche et du développement, et dans la construction de grandes infrastructures physiques, comme, par exemple, les réseaux européens dans le secteur des transports et des télécommunications.

Toutefois, il ne suffit pas d'agir selon ces deux axes fondamentaux. Le chômage structurel et d'autres déséquilibres structurels du marché du travail persisteront en l'absence de mesures spécifiques.

Autrement dit, bien qu'il constitue un moteur décisif, le dynamisme de l'initiative privée ne suffit pas, même si l'actuelle phase ascendante du cycle se prolonge de manière inhabituelle, à résoudre l'incapacité de générer des emplois en quantité et à des niveaux de rémunération compatibles avec la demande d'emploi et les différentes qualifications professionnelles concernées.

Ainsi, il est possible de fonder la nécessité de développer des politiques actives de l'emploi et de flexibilité du marché du travail sur des arguments strictement économiques.

Mais outre le fait que le chômage involontaire entraîne une perte au niveau des moyens de production, du fait de l'appauvrissement du capital humain concerné, il constitue surtout l'une des principales causes de pauvreté et d'exclusion sociale, avec son cortège de drames humains. Raison de plus, donc, pour lui appliquer des politiques spécifiques et pour mobiliser les ressources publiques et privées pour le combattre.

Tout cela implique une reconnaissance claire de la place privilégiée que doivent occuper les politiques orientées vers l'offre, susceptibles de favoriser les mutations structurelles susmentionnées, dans le cadre de la formulation de la politique économique globale.

En revanche, la coopération et l'harmonisation au sein de l'UE des politiques nationales axées sur la demande se justifient pleinement dans le cadre de la construction de l'Union monétaire. Les critères de convergence nominale fixés par le Traité de Maastricht en sont le reflet.

5. En tant que petite économie ouverte, aujourd'hui profondément intégrée dans l'UE (avec laquelle elle réalise 3/4 de son commerce extérieur de biens, services et capitaux), l'économie portugaise participe, bien qu'à des degrés différents, aux grands défis qui se posent aux économies des autres Etats membres.

L'objectif final de la politique économique portugaise est bien évidemment d'accroître le taux de croissance potentiel de l'économie, seule base durable d'une éventuelle réduction des divergences qui nous séparent de la moyenne de l'UE en termes de bien-être.

De telles divergences prennent leur source dans les écarts accumulés au fil du temps, qui empêchent la productivité des facteurs, et en particulier du facteur travail, d'atteindre les niveaux moyens européens.

A cet égard, au cours de la dernière décennie, la politique économique s'est articulée autour de deux pôles :

(i) des politiques axées sur l'offre visant à réduire rapidement les écarts mentionnés et à renforcer les conditions favorables à l'adoption de stratégies d'entreprisepropices à la productivité et à la compétitivité sur le plan extérieur;

(ii) des politiques axées sur la demande centrées sur une stabilisation macroéconomique progressive, qui à partir de 1992, se sont données pour objectif d'atteindre les critères de Maastricht.

Etant donné l'expérience historique de l'économie portugaise et ses conditions de fonctionnement, ladite «convergence nominale» n'agit pas dans le sens d'une restriction du taux de croissance potentiel de l'économie. Au contraire, elle constitue une condition nécessaire à l'augmentation de la croissance économique à long terme et sur une base soutenue.

Dans ce sens, même si les critères de Maastricht renferment quelques éléments arbitraires, ils obligent à une discipline financière dans la ligne de la stratégie de désinflation et de consolidation budgétaire que développe l'économie portugaise depuis 1986.

Cependant, l'économie portugaise supporte un coût réel d'adaptation élevé au cours de l'actuelle 2ème phase de la construction de l'UEM. Bien que la crédibilité de la politique économique portugaise auprès des marchés financiers ait eu tendance à se renforcer progressivement (il convient de souligner l'amélioration du *«rating»* de la République en 1993 (AA) récemment confirmée par Standard & Poors), l'incertitude qui subsiste actuellement quant aux pays qui feront partie du premier peloton de la 3ème phase et à la date même du début de cette phase a pour conséquence, de pénaliser l'économie portugaise de manière significative sous la forme d'un différentiel de prime de risque assez élevé, dans le cadre de l'observation permanente exercée par les marchés financiers sur les conditions économiques et monétaires des Etats membres.

C'est pourquoi faire parti du premier peloton de l'UEM constitue un objectif stratégique

pour l'économie portugaise, d'autant plus que la performance relative de l'économie portugaise est parvenue progressivement à approcher et même à dépasser la moyenne de l'UE. C'est donc un objectif réalisable et souhaitable, qui doit être poursuivi de manière indépendante par le gouvernement portugais. Il exige une volonté politique forte dans les trois années à venir.

6. La performance relative de l'économie portugaise dans le contexte de l'UE dans les années 90 justifie pleinement la position qu'a arrêtée le gouvernement portugais concernant l'UEM. Rappelons-la rapidement, avec les données que la Commission européenne vient de publier dans ses Prévisions du printemps 1995.

Le PIB a augmenté au Portugal de 3,2% par an en moyenne au cours du dernier cycle économique (1986-1994), soit environ 1% de plus que la moyenne communautaire.

L'écart en matière de bien-être par rapport à la moyenne de l'UE s'est réduit d'environ 16% selon les calculs de l'UE – écart mesuré par l'évolution relative du PIB par habitant corrigée en fonction des parités de pouvoir d'achat enregistrées au cours de la même période. Ces résultats situent le Portugal en deuxième position parmi les quinze pays communautaires (après l'Irlande) et ils ont largement dépassés ceux de l'Espagne, par exemple (avec une augmentation de 7,9%).

En matière de déficit public consolidé (secteur public administratif), l'amélioration en 1994 a été plus accentuée que la moyenne de l'UE (le déficit public au Portugal est passé de 7,0% en 1993 à 5,8% en 1994, contre respectivement 6,3% et 5,5% pour la moyenne de l'UE). D'ailleurs, l'année dernière, le déficit au Portugal a été inférieure par exemple à celui de l'Italie (9%), de l'Espagne (6,6%) et de la France (6,0%).

Concernant le critère du montant de la dette par rapport au PIB, le pourcentage du Portugal est similaire à la moyenne européenne (70,5%) et inférieur, en 1994, à celui de sept Etats membres, parmi lesquels la Belgique (136,1%), l'Italie (125,4%), la Suède (79,1%) et l'Irlande (89,8%).

La différence en matière de taux d'intérêt à long terme s'est également réduite de manière significative au cours des dernières années (passant de 8% en 1991 par rapport à la moyenne de l'UE à 2% en 1995).

Enfin, en matière d'inflation, le Portugal a été (à l'exception de la Suède) parmi les quinze Etats, celui qui a le plus réduit au cours de ces dernières années son écart par rapport à la moyenne de l'UE, grâce en particulier au renforcement de la politique de modération salariale en 1994. Le déflateur de la consommation privée ayant baissé pour atteindre 5,1% à la fin de 1994, et la Commission ayant estimé 4,5% pour 1995, l'écart continuera à se réduire, permettant clairement de satisfaire le critère de Maastricht.

La stabilité macroéconomique, dont la stabilité des changes constitue un objectif intermédiaire de politique monétaire, en accord avec les règles du MTC du SME, auquel le Portugal a adhéré en 1992, a donc constitué une réalité en progression de l'économie

portugaise, parallèlement à la rédution des disparités en matière de bien-être et de productivité face aux meilleurs modèles européens.

Il est par conséquent impératif de poursuivre ces lignes stratégiques de la politique économique dans l'avenir proche. Pour l'horizon 1999, le Portugal dispose en tant qu'Etat bénéficiaire du Fonds de cohésion d'un renforcement du soutien financier de l'UE (en termes nets, les fonds communautaires représenteront en moyenne 3% du PIB) pour compléter le programme de modernisation de l'économie et de ses infrastructures de soutien, physiques et en matière de capital humain.

Avec la réalisation du Plan de développement régional 1994-1999, le Portugal achèvera un programme approfondi de réformes structurelles démarré en 1986. Une grande partie des écarts structurels avec les niveaux actuels des pays plus développés se seront réduits. Cependant, ces pays continuent de progresser.

Le défi de la compétitivité dans une économie internationale toujours plus mondiale et intégrée va se maintenir au moins avec la même acuité que ces dernières années. C'est pourquoi au Portugal, l'importance du suivi des politiques économiques visant la croissance et la compétitivité ne peut être ignorée.

7. Bien que possédant l'un des marchés du travail dont les salaires réels sont les plus flexibles au sein de l'OCDE et un taux de chômage nettement inférieur à la moyenne communautaire, le Portugal doit affronter des problèmes de chômage structurel atteignant tant les chômeurs de longue durée que les jeunes à la recherche d'un premier emploi.

L'intensification du rythme d'expansion de l'économie dans la nouvelle phase ascendante du cycle économique qui démarre, le renforcement des politiques actives de l'emploi et de la formation professionnelle, les mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des chômeurs de longue durée et le programme d'initiatives de développement local sont autant de facteurs dont l'influence favorable sur l'emploi se fera sentir progressivement.

8. La qualité des ressources humaines constitue une condition élémentaire d'un développement durable. Mais il n'est pas toujours possible d'atteindre un équilibre entre efficacité des mesures économiques et efficacité des mesures sociales.

Dans l'actuelle période de mutation de nos économies par la restructuration du tissu industriel et commercial et les transformations des comportements des chefs d'entreprises et de la grande majorité des ménages, une adaptation dynamique mais également génératrice d'équilibres sociaux est nécessaire. Une telle adaptation doit être assumée par l'ensemble des citoyens et des entreprises.

Les Conseils économiques et sociaux européens sont des institutions dont le rôle est décisif pour la création de conditions permettant une croissance économique durable et harmonieuse, tout en contribuant à une plus grande participation des citoyens au débat sur les principales questions politiques et sociales.

Vos institutions constituent pour les citoyens une référence permanente dans la recherche des meilleures solutions en vue du progrès global des sociétés.

9. Au Portugal un effort de participation intense a été réalisé, tant au niveau de la concertation que de l'application des politiques, par le gouvernement et les partenaires sociaux. Malgré les difficultés initiales, la concertation sociale a peu à peu gagné en pertinence et en utilité dans la recherche de réponses aux questions décisives du forum économique et social, parmi lesquelles se détachent la politique des revenus, les mesures en faveur d'une plus grande flexibilité du marché du travail, les politiques actives de l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail.

Les progrès réalisés dans ces domaines ont permis d'associer la concertation sociale aux réformes structurelles les plus significatives que notre pays ait mis en oeuvre dans un passé récent. Ils ont permis également la réduction des coûts sociaux de restructuration dont l'économie portugaise avait besoin depuis quelque temps et qui a été menée à‡ bien au cours des dix dernières années.

Les efforts réalisés sont décisifs pour la résolution des problèmes économiques et sociaux du pays, mais seul un développement économique durable permettra de les dépasser définitivement. Il nous faut poursuivre les efforts de coopération entre autorités publiques et organisations représentatives de la société.

RECOMMANDATIONS DE LA IVème RENCONTRE

RECOMMANDATIONS

DE LA QUATRIEME RENCONTRE INTERNATIONALE DES CONSEILS ECONOMIQUES ET SOCIAUX

Les Conseile Economiques et Sociaux et Institutions Similaires du monde entier, réunis à Lisbonne, à l'invitation du Conseil Economique et Social du Portugal, les 26 et 27 mai 1995, ont examiné successivement :

I

LE STATUT DES CONSEILLERS

Les Conseils constatent la très grande diversité des situations et l'adaptation de leurs institutions aux caractéristiques économiques, sociales et culturelles de chaque pays.

Ils se réjouissent de ces diversités qui peuvent à l'occasion devenir source d'inspiration.

Les délégations insistent sur la nécessité pour nos institutions de défendre et de développer leur propre identité, elles manifestent leur volonté de veiller à la fois à l'excellence de leurs travaux et aux suites qui peuvent leur être donnés par les autorités publiques qui les consultent. Elles sont également très attentives à développer leur influence auprès de tous les acteurs de la societé civile.

Les Conseils constatent à quel point leur avenir dépend de la vitalité des organisations qui les composent. Ils ont entendu les appels des institutions des pays en voie de développement et seront solidaires de leurs requêtes auprès des organismes internationaux de financement.

Ils constatent que, dans tous les cas, la considération accordée à la fonction de Conseiller tient pour beaucoup aux responsabilités exercées par ceux-ci en dehors du Conseil, à la représentativité des organisations dont ils sont issus et à la liberté d'opinion et d'expression de leurs Assemblées consultatives.

Ils recommandent la poursuite du travail de monographies des Conseils. Le Secrétariat du *«Comité du Suivi»* doit, non seulement, se préoccuper de faire remplir un questionnaire par tout nouveau Conseil, mais aussi veiller à l'actualisation des réponses en cas de modification de la composition, des règles de fonctionnement ou du statut des Conseillers.

II

L'EMPLOI DES JEUNES

Les chefs de délégations sont convenus du caractère déterminant pour l'avenir de leurs sociétés, de la question du chômage des jeunes.

Ils lancent à ce propos, un appel solennel à la mobilisation des intelligences et des volontés.

Ils considèrent, en effet, que le problème doit être posé en des termes très larges. Il ne faut pas oublier l'aspect moral de cette question – un véritable travail pour un jeune sans emploi est certainement la meilleure antidote contre toute forme d'extrémisme et de violence. Il s'agit de savoir quelle est la place accordée aux jeunes dans nos sociétés et quelles sont les perspectives qui leur sont ouvertes à cet égard.

Ils recommandent que la formation professionnelle ait une place prépondérante. L'effort principal doit porter sur la formation technique et professionnelle des jeunes, afin d'éviter des années universitaires inutiles.

Ils approuvent sans réserve les recommandations du Sommet social de Copenhague: *«Favoriser la réalisation du plein-emploi en en faisant une des priorités de base des politiques économiques et sociales».*

Ils sont prêts à s'engager dans un véritable partenariat international afin d'aider dans tous les Etats, à *«l'insertion des jeunes dans la société»* et à la mise en place de politiques nouvelles compatibles avec les caractéristiques de chacune de nos sociétés.

Ils recommandent aussi aux pays développés de maintenir avec les pays en voie de développement des relations et des aides multilatérales, en particulier en veillant à ce que des spéculations inconsidérées ne viennent casser les prix des produits agricoles qui forment la base de leurs économies.

Ils recommandent de préserver tout emploi dont l'existence ne serait pas mise en cause par une amélioration de la compétitivité liée à l'inévitable compétition économique internationale et au nécessaire contrôle des déficits publics.

Ils sont prêts à chaque fois que l'occasion se présentera à mener ensemble des études sur ce thème et à réfléchir ensemble aux propositions de solutions.

Ils recommandent au Secrétariat du *«Comité du Suivi»* de veiller à la diffusion, auprès de tous, des documents, analyses, études et rapports susceptibles d'aider à la réflexion de tous sur ce thème.

III

L'ORGANISATION DES RENCONTRES

Les chefs de délégations ont retenu la candidature du Vénézuela pour le Printemps 1997.

Ils confirment les recommandations de la IIIème Rencontre, concernant l'existence d'un *«Comité du Suivi»* et d'un Secrétariat permanent, ayant pour mission de favoriser les relations multilatérales entre les Conseils économiques et sociaux et les Institutions similaires, d'une part, et d'apporter son appui à l'organisation de la Rencontre internationale suivante, de l'autre.

Par conséquent, ils rappellent que le *«Comité du Suivi»* comprend les Présidents des précédentes Rencontres ainsi que le Président du Conseil organisateur de la Vème Rencontre internationale. Jusqu'à cette Rencontre, il sera présidé par Monsieur Henrique Nascimento Rodrigues, Président du Conseil Economique et Social du Portugal.

Un Haut-Conseil de nos Rencontres internationales, comprenant le *«Comité du Suivi»* et les organisations régionales de caractère supra-national – à ce jour, le CES de l'Union Européenne et l'Union des CES d'Afrique – est créé. Il est présidé par le Président du *«Comité du Suivi»*.

Il aura pour mission d'appuyer le *«Comité du Suivi»* dans le choix des thèmes de travail des Rencontres internationales, ainsi que de favoriser la mise en oeuvre des décisions approuvées par nos Rencontres internationales et prises en compte par le *«Comité du Suivi»*.

Le *«Comité du Suivi»* sera appuyé par un Secrétariat permanent coordonné par Monsieur Bertrand Duruflé dont les chefs de delégation renouvellent le mandat de Secrétaire permanent. Monsieur Duruflé sera aidé par des collaborateurs désignés par les Présidents qui composent le *«Comité du Suivi»*.

Le Secrétariat permanent aura, en plus de la tâche citée à la fin du point I de ces Recommandations, à maintenir actualisé et à diffuser un fichier des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires. Il devra également veiller à diffuser auprès de tous, s'il en a connaissance, les réalisations de séminaires ou de documents importants de chacune de nos Institutions.

Dans ce contexte, ils sollicitent tous les Conseils qui le peuvent et, plus précisément, le Comité économique et social des Communautés Européennes pour qu'ils apportent leur aide au Secrétariat permanent du *«Comité du Suivi»* pour la traduction des documents.

Le *«Comité du Suivi»* proposera, lors de la prochaine Rencontre, toutes les mesures susceptibles de renforcer la coopération entre Conseils et l'audience des Rencontres internationales.

A cet effet, il serait souhaitable d'entreprendre une réflexion préalable, ouverte à tous, de façon à ce que le *«Comité du Suivi»* puisse présenter, lors de la Vème Rencontre internationale, des propositions consensuelles. Pour ce faire, il est demandé à tous les chefs de délégations de transmettre au *«Comité du Suivi»* les réflexions et propositions qu'ils jugent appropriées.

* * * * *

Enfin, les Conseils économiques et sociaux désapprouvent vivement, avec la plus grande fermeté, la violence exercée dans de nombreux pays et notamment en Algérie contre des acteurs économiques et sociaux et des responsables de la société civile. Ils pensent plus particulièrement aux jeunes et aux femmes qui, pour l'avenir de nos sociétés, jouent un rôle si déterminant. Ils expriment leur solidarité avec tous les Conseils concernés et notamment avec l'Algérie et le Mali.

ANNEXES

LETTRE DE BIENVENUE AUX PARTICIPANTS

Lisbonne, le 25 mai 1995

Madame, Monsieur,

Bienvenue à Lisbonne! Bienvenue à la IVe Rencontre Internationale des CES et des Institutions Similaires! Au moment où vous lirez ce message de bienvenue, notre Rencontre sera sur le point de se réaliser.

Cette Rencontre est, avant tout, une occasion de se retrouver et un point de départ; occasion de se retrouver pour les CES et Institutions similaires qui se connaissent déjà, grâce aux Rencontres précédentes; point de départ pour ceux, nombreux, qui participent pour la première fois à une assemblée internationale de nos organisations. Cette IVe Rencontre vous appartient donc: à vous, hommes et femmes; à vous, Européens, Africains, Asiatiques et Latinos-Américains, provenant de dizaines de pays et réunis dans un esprit de bonne volonté.

Notre Rencontre est aussi un «forum» thématique. Et même, si j'ose dire, un «forum» pour la démocratie. En effet, le rôle et la représentativité des CES, le statut de leurs Conseillers, constituent une expression de la démocratie participative. C'est à celle-ci qu'il revient de compléter et de renforcer les fondements de la démocratie représentative.

Chaque peuple est souverain pour décider, en toute liberté, de l'organisation de son système politique, dans le respect des droits de l'homme et selon ses propres caractéristiques culturelles. Les systèmes politiques doivent garantir aux hommes le respect de leur dignité fondamentale. Voilà pourquoi le grave problème du chômage qui touche tous les pays – particulièrement le chômage des jeunes – concerne également la cause de la démocratie.

Le CES/Portugal est très honoré d'avoir été mandaté par ses homologues pour organiser cette IVe Rencontre. Nous sommes un Conseil «jeune», fonctionnant depuis moins de 3 ans. Néanmoins, nous ferons tout pour que, de retour dans vos pays, vous emportiez un souvenir positif de nos travaux et de notre confraternisation

Nous vous prions par avance de bien vouloir nous excuser d'éventuelles failles dans l'organisation. Votre soutien et votre compréhension sont la meilleure garantie du succès de cette réalisation commune.

Nous souhaitons que cette Rencontre réponde à vos attentes et aux objectifs de tous les participants.

Bienvenue!

HENRIQUE NASCIMENTO RODRIGUES

Président du CES/Portugal

PROPOSITION DE L'UNION DES CONSEILS ECONOMIQUES ET SOCIAUX AFRICAINES
(UCESA)

PROPOSITION DE L'UCESA

Les Conseils Economiques et Sociaux, membres de l'Union des Conseils Economiques et Sociaux d'Afrique (UCESA), réunis en séance plénière à Lisbonne le samedi 27 mai 1995 ont convenu et arrété ce qui suit

Premièrement

L'Union demande la coopération et l'assistance des Conseils Economiques et Sociaux européens pour favoriser la création d'un Comité Economique et Social des pays ACP et du MAGHREB dans le cadre de leur association avec l'Union Européenne.

Un tel Comité favorisera la coopération entre les Conseils Economiques et Sociaux des pays ACP avec l'Union Européenne. En effet, les Conseils Economiques et Sociaux doivent favoriser toutes les activités de la Société Civile dans le cadre des ONG pour asseoir une société démocratique capable de se prendre en charge et de soutenir les efforts de développement initiés par les Etats.

La création d'un Comité Economique et Social ACP au niveau de l'Union Européenne doit faciliter les demandes de financement et d'assistance présentées par les Associations régionales, sous-régionales des CES, les CES des Etats et les ONG originaires des Etats associés.

Deuxièmement

Dans le cadre de ce qui précède, l'UCESA demande, dés à présent, au Comité Economique et Social européen de lui apporter son aide sur le plan logistique et financier pour initier la création dans tous les Etats du Continent qui n'en ont pas encore, des Conseils Economiques et Sociaux.

Troisièmement

Pour suivre la réalisation des recommandations élaborées à l'occasion des Rencontres internationales, 1'UCESA propose la mise en place d'un *Comité du Suivi* permanent, composé de cinq (5) membres, à raison d'un représentant par Continent.

Il est entendu que les Présidents de CES ayant abrité une Rencontre internationale, sont membres de droit de ce *Comité du Suivi*.

En ce qui concerne l'Afrique, le Président de l'UCESA représentera notre Continent.

PROGRAMME DU IVème RENCONTRE INTERNATIONALE

PROGRAMME - SYNTHÈSE

Journee du 26 mai (vendredi)

09H00 — Départ des hôtels

09H45 — Arrivée à l'Assemblée de la République

10H15 — Séance d'Ovuerture présidée par Monsieur le Président de l'Assemblée de la République
(Salle du Senat)

10H45 — Pause/café

11H15 — «L'expérience portugaise de concertation sociale»
(Tableau- CES/Portugal**)**

12H25 — Fin de la Séance

12H30 — Départ pour le Centre Culturel de Belém

13H00 — Déjeûner (buffet) au Centre Culturel de Belém

14H30 — Table Ronde sur le Statut des Conseillers
(Salle Quedá)
Présentation de la Synthèse du Questionnaire
Modérateur:
Conseiller Júlio Castro Caldas - CES/Portugal
Participants:
- Conseil Economique et Social - Argentine (Province de Cordoba)
- Conseil National du Travail- Belgique
- Conseil Economique et Social - Espagne
- Comité Economique et Social - Grèce
- Commission Consultative du Travail - Mozambique
- Conseil Economique et Social - Tunisie

16H00 — Pause/café

16H30 — Débat

17H30 — Fin de Séance

17H45 — Départ pour les hôtels

19H45 — Départ pour le dîner

20H30 — Réception et dîner au Castelo de S. Jorge - Salle Ogivale

Journee du 27 mai (samedi)

09H15 Départ des hôtels

10H00 — Arrivée au Centre Culturel de Belém

10H15 — **Table Ronde sur le Chômage des Jeunes**
(Salle Quedá)
Modérateur:
Conseiller Maria João Rodrigues - CES/Portugal
Participants:
- Comité Economique et Social - Communautés européennes
- Bureau International du Travail - Représentant du Directeur-Général du BIT
- Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir - Maroc
- Conseil de l'Economie National - Venezuela
- Union des CES Africains - UCESA

11H15 — Pause/café

11H45 — Débat

13H00 — Fin de Séance

13H15 — Déjeûner au Centre Culturel de Belém

15H00 — **Reúnion réservée aux Présidents et Chefs de Délégations des CES**
(Salle Calempluy)

16H45 — **Séance de Clôture** présidée par Monsieur le Ministre des Finances
(Salle Quedá)

17H45 — Départ pour le Cais (Quai) de Belém

18H00 — Petite croisière sur le Tage - Cocktail à bord

19H30 — Retour au Cais de Belém
Retour aux hôtels

LISTE DES PARTICIPANTS

LISTE DES PARTICIPANTS

PAYS	NOM	FONCTION
ALEMAGNE Sénat de Bavière	**Ekkehard SCHUMANN** **Hanns Karl STEININGER**	**Vice-Président** **Directeur**
ANGOLE Conseil National de l´Auscultation et Concertation Social	**Mateus de Sá MIRANDA**	**Representant de l'Embassadeur de la RPA au Portugal**
ALGERIE Conseil National Economique et Social	**Abdeslam BOUCHOUAREB** **Mustapha MEKIDECHE** **Mohamed Neghir CHARIKHI** **Samia HANDI**	**Président** **Vice-Président** **Membre** **Membre**
ARGENTINE (Province de Córdoba) Conseil Economique et Social	**René FERRERO** **Leónidas PANAIOTI** **Miguel Angel CARBONI** **Adolfo CORTES**	**Conseiller (Commerce)** **Conseiller (Industrie)** **Conseiller (l'Agro)** **Conseiller (Laboral)**
AUTRICHE Commission Paritaire pour les Questions des Revenus et Prix (Wirtschaftskammer)	**Johann FARNLEITNER**	**Secrétaire-Général**

BELGIQUE Conseil Central de l'Economie	**Robert TOLLET** **Luc DENAYER** **Lode QUINTENS** **Nicole ORBAN**	**Président** **Secrétaire** **Secrétaire-Général Adjoint** **Membre**
BELGIQUE Conseil National du Travail	**Jo WALGRAVE** **Pierre-Paul MAETER** **Jan GLORIEUS**	**Président** **Secrétaire-Général** **Secrétaire Adjoint**
BENIN Conseil Economique et Social	**Valentim AGBO** **D. Albert GOGAN**	**Président** **Première Secretaire**
BREZIL Conseil National du Travail	**António Augusto Junho ANASTÁSIA** **Darci BERTHOLDO**	**Secrétaire Executive** **Secrétaire Executive et Subsecrétaire du Plan et budjet**
BURKINA FASO Conseil Economique et Social	**Philippe OUEDRAOGO** **Gaoussou OUEDRAOGO**	**Président** **Secrétaire-Général**
CABO VERDE Conseil de Concertation Social	**José António MENDES DOS REIS** **Maria Conceição Aparecida SANTOS**	**Président et Ministre du Travail, Jeunesse et Promotion Social** **Coordenatrisse du Secrétariat du CCS**

CHINE (Republique Populaire) Conference Consultative Politique du Peuple Chinois (observateur)	**Zhu XUN** **Bao DAOCHONG** **Fan GOUXIANG**	**Secretaire-Général du Comité National** **Directeur du Bureau de les Affaires Etrangers** **Membre du Comité National**
COMMUNAUTEES EUROPEENNES Comité Economique et Social	**Carlos FERRER Salat** **Simon-Pierre NOTHOMB** **Claude LAVAL**	**Président** **Secrétaire-Général** **Chef de Division**
COTE d'IVOIRE Conseil Economique et Social	**Philippe YACÉ** **Boussou Eustache EBA** **Alphonse DIBY** **Koffi Didier KOUADIO** **Marcel-Jacques GROSS**	**Président** **Secrétaire-Général** **Conseiller Technique (UCESA)** **Conseiller Economique** **ConseillerTechnique du CES**
SLOVAQUIE Conseil de la Convention Economique et Sociale	**Jozef KALMAN**	**Président et Vice-Primière Ministre**
SLOVENIE Conseil Economique et Social	**Rina KLINAR** **Lidija APOHAL VUCKOVIC**	**Président et Ministre du Travail, Famille et Affaires Sociales** **Conseiller du Governement**

ESPAGNE Conseil Economique et Social	**Ana Maria Garcia FEMENÍA** **Angel Rodrigues CASTEDO** **Rafael Fernandez FRUTOS** **Luis Sastron GANDULLO** **Roberto Suárez GARCIA**	**Chef de la Delegation** **Secrétaire-Général** **Directeur du Bureau d' Études** **Directeur des Relations Institutionnelles et Editions** **Conseiller du CES (Organizations d' Entrepreneurs)**
FRANCE Conseil Economique et Social	**Jean MATTÉOLI** **Patrice CORBIN** **Bertrand DURUFLÉ**	**Président** **Secrétaire-Général** **Conseiller Diplomatique**
GABON Conseil Economique et Social	**Edmond OKEMVELE NKOGHO** **Marie Agnés MOUELY-KOUMBA** **Gilbert BIBANG**	**Président** **Primière Secrétaire** **Directeur du Bureau**
GRECE Comité Economique et Social	**Yannis KOUKIADIS**	**Président**
GUINÉ-BISSAU (invité)	**António Jesus Simão MENDES**	**Directeur-Général**
HUNGRIE Conseil Social	**Jänos FÖLDÉNYI**	**Secrétaire**

HUNGRIE Conseil de Conciliation des Ententes	**László HERCZOG**	**Secrétaire de l'Etat Adjoint**
IRLANDE Conseil National Economique et Social	**Rory O'DONNELL**	**Directeur**
ITALIE Conseil National de l'Economie et du Travail	**Raffaele VANNI** **Domenico de SOSSI** **Antonio CIANCI**	**Président de la Commission de s Relations Internationales** **SecrÉtaire-Général** **Directeur du Bureau des Relations Internationales**
LUXEMBOURG Conseil Economique et Social	**Lucien JUNG** **Mario CASTEGNARO** **Jean MOULIN**	**Président** **Vice-Président** **Secrétaire-Général**
MACAO Conseil Permanent de Concertation Social	**Vitor Rodrigues PESSOA** **Arnaldo GONÇALVES** **Dr. José António PINTO BELO**	**Président de la Commission Executive** **Secrétaire-Général Adjoint** **Technicien**
MACAO Conseil Economique	**Vitor Rodrigues PESSOA** **Maria Gabriela Remédios CÉSAR** **Arnaldo GONÇALVES** **Heung Sang LAM** **Vitor Manuel KWAN**	**Président de la Commission Executive** **Vice-Président** **Secrétaire-Général** **Membre** **Membre**

MALI Conseil Economique, Social et Cultural	**Ali Amadou NANGADOU** **Mohamed Habib COULIBALY**	**Président** **Secrétaire-Général**
MAROC Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir	**Abdellatif LARAKI** **Habib El MALKI** **Driss KRUZ** **Gelloul EL MABROUK** **Salem EL AYACHI** **Brahim MAGHRABI**	**Président de la Session** **Secrétaire-Général** **Tecnhicien** **Technicien** **Technicien** **Technicien**
ILE MAURICE Conseil National du Developpement Economique	**Rundheersing BHEENICK**	**Président**
MOZAMBIQUE Commission Consultative du Travail	**Guilherme Luís MAVILA** **João LOFORTE** **José EZEQUIEL** **Soares NHACA**	**President et Ministre du Travail** **Directeur National de l'Organization du Travail et Salaires** **Representant de l'Assotiation des Entreprises Privées de Mozambique (AEPRIMO)** **Secretaire-Général de l' Organization des Travailleurs de Mozambique**

OIT Organization International du Travail (invité)	**Philippe GARNIER**	**Representant du Directeur-Général du BIT**
PORTUGAL Conseil Economique et Social	**Henrique NASCIMENTO RODRIGUES** **Rui Nogueira SIMÕES** **Vitor MELÍCIAS** **João PROENÇA** **João SALGUEIRO**	**Président** **Vice-Président (ConfÉdération de l'Industrie Portugaise)** **Vice-Président (Institutions Particulières de Solidarité Sociale)** **Vice-Président (Union Générale des Travailleurs)** **Vice-Président (Personalité independent, ex-Ministre des Finances)**
S. TOME ET PRINCE (invité)	**Albano GERMANO DE DEUS** **Maria da Conceição Vera CRUZ**	**Secrétaire d'Etat de l' Emploi et Formation Professionnelle** **Technicienne**
TUNISIE Conseil Economique et Social	**Abderrazak KÉFI**	**Président**
VENEZUELE Conseil de l'Economie National	**Diego Luis CASTELLANOS**	**Secrétaire, Embassadeur**