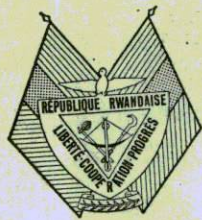


REPUBLIQUE RWANDAISE



MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE L'EMPLOI
B. P. 403 KIGALI

RAPPORT ANNUEL 1983

S O M M A I R E

1. SECRETARIAT GENERAL.

- 1.1. Bureau Courrier et Archives
- 1.2. Bureau Etudes et Programmes
- 1.3. Bureau Gestion des Crédits
- 1.4. Bureau Relations Publiques

2. DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

- 2.1. Bureau Perfectionnement des Agents
- 2.2. Direction Recrutement et Gestion du Personnel
 - 2.2.1. Division Recrutement et Affectation
 - 2.2.2. Division Avancement et Gestion du Personnel
 - 2.2.3. Bureau Gestion du Personnel
 - 2.2.4. Division Contentieux
 - 2.2.5. Bureau Secrétariat Permanent des Chambres de Recours
- 2.3. Direction Comptabilité et Traitements
 - 2.3.1. Bureau Pension et Indemnités Diverses

3. DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE.

- 3.1. Division Salaires et Législation
 - 3.2. Bureau Relations Internationales
 - 3.3. Division Inspection Générale du Travail
 - 3.4. Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail
 - 3.4.1. Division de la Sécurité Technique et de l'Hygiène du Travail
 - 3.5. Direction de l'Emploi
 - 3.5.1. Division de la Main-d'Oeuvre
-

I. SECRETARIAT GENERAL.

1.1. Bureau Courrier et Archives.

Le Bureau Courrier et Archives a été chargé des attributions suivantes :

- Indicateur général
- Expédition, réception et ouverture de la correspondance
- Demandes d'audiences
- Dactylographie
- Classement et tenue des Archives.

Ce Bureau s'attelle à sa tâche malgré les difficultés matérielles et humaines qu'il rencontre.

Le problème de mettre un véhicule permanent à la disposition de ce service pour transmettre rapidement le courrier urgent dans d'autres Départements et Services a été souligné à plusieurs reprises dans les rapports précédents et jusqu'aujourd'hui, il n'a pas encore connu de solution satisfaisante.

Le problème de local des archives sera quant à lui résolu par l'occupation du nouvel immeuble. Ces archives se trouvent aujourd'hui éparpillés dans les bureaux du Ministre, du Secrétaire Général et du Courrier et Archives.

Enfin, il est évident que la réorganisation du classement exigera un nouvel élément de formation archivistique.

Le courrier constitue l'activité principale du service comme le montre le tableau ci-après.

REPARTITION MENSUELLE DU COURRIER RECU ET DU COURRIER EXPEDIE

	J	F	M	A	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	TOTAL
COURRIER RECU	2406	2080	2231	1908	1614	1028	1781	2205	1873	4191	2014	1748			25079

	J	F	M	A	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	TOTAL
COURRIER EXPEDIE	409	446	543	624	383	403	403	565	449	386	410	594			5315
Ordinaire															
Confidentiel	3	1	-	5	1	-	3	-	4	-	1	3			21
Télégrammes	4	4	4	6	3	3	3	3	10	9	4	1			54
Communiqués	15	11	9	13	16	9	20	13	19	18	13	7			163
Lettres circulaires	-	2	14	2	5	1	-	5	3	3	1	3			39
Attestation le services	7	4	10	6	8	6	12	3	13	9	6				92
Prendus	438	468	580	656	416	427	435	596	488	429	438	614			5684

	J	F	M	A	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	TOTAL
ACTES ADMINISTRATIFS ET REGLEMENTAIRES															
Arrêtés ministériels	71	68	76	72	75	31	109	121	97	40	125	150			1038
Décisions ministérielles	64	11	108	62	60	20	102	96	62	39	104	63			791
Décisions de congé	7	4	10	6	8	8	6	12	3	13	9	6			92
Arrêtés Présidentiels	60	15	19	60	13	35	30	6	74	27	36	40			415
TOTAL	202	98	213	200	156	94	247	235	236	119	274	259			2326

.../...

Le courrier reçu a été abondant pour la période allant de janvier à avril. Ce courrier volumineux réceptionné en début d'année correspond aux requêtes de régularisation des arriérés introduites par les agents de l'Etat, ce qui entraîne automatiquement l'augmentation du courrier expédié ainsi que les actes administratifs ad hoc.

La période qui s'étend du mois de juin à octobre est dominée par les demandeurs d'emploi lauréats des écoles secondaires et supérieures. Ceux-ci postulent du travail auprès des établissements parastataux et entreprises privées et ce n'est que vers la fin du mois d'août qu'ils déposent leurs dossiers à la Fonction Publique. Le mois d'octobre a été depuis longtemps identifié à la période limite de dépôt des candidatures.

1.2. Bureau Etudes et Programmes.

La nature des tâches qui s'exécutent dans ce service revêt essentiellement un double caractère: celui d'étude des problèmes qui se posent dans le cadre des activités du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi et celui de recherche en matière administrative. Force nous est malheureusement de souligner que les moyens dont dispose ce service restent encore insuffisants pour lui permettre de jouer pleinement son rôle. En fait, il s'agit d'abord de la pénurie du personnel techniquement compétent, ensuite de très peu d'occasions offertes au personnel actuellement en place pour se perfectionner régulièrement en vue d'actualiser et enrichir ses connaissances et enfin de l'insuffisance des locaux pour abriter à la fois le personnel et le matériel.

Etant donné que ce service est confronté à un certain nombre de problèmes d'ordre juridique et économique dont les spécialistes font défaut, il faudra envisager dans l'immédiat le recrutement d'un juriste et d'un spécialiste en sciences économiques et sociales pour bien étudier et approfondir les dossiers de ce genre.

S'agissant du perfectionnement, des efforts devront être faits pour qu'au moins chaque année un agent du service d'Etudes puisse participer aux différentes rencontres organisées à l'échelle internationale sous forme de stage, séminaire, table ronde dans les domaines intéressant la Fonction Publique.

Quant à l'exiguïté des locaux, le problème sera bientôt résolu car les travaux de construction de l'immeuble devant abriter les services du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi seront achevés probablement vers la fin du premier semestre 1984.

Les activités du Bureau d'Etudes et Programmes au cours de l'année 1983 sont les suivantes:

.../....

1. Exploitation des rapports

Les rapports provenant des autres services publics constituent une source d'information sur l'ensemble de leurs activités. Ils font l'objet d'une exploitation sous forme de synthèse accompagnée de nos observations sur un certain nombre de problèmes qui se posent pour apporter notre contribution à leurs solutions.

Au cours de cette année, il a été question des documents ci-après :

- memorandum sur la sécurité et la prévention routière dans notre pays;
- rapport de mission sur l'organisation d'une loterie nationale;
- document relatif au programme d'industrialisation en vue de la substitution aux importations et de la diversification des importations;
- document concernant l'examen des questions relatives à l'organisation judiciaire, au personnel judiciaire et à la procédure judiciaire;
- document relatif à la Table Ronde des Aides Extérieures;
- rapport de synthèse des travaux du Colloque Sous-Régional CEA/CAFRAD sur la Réforme Administrative et l'Amélioration des structures gouvernementales en Afrique Francophone tenu à Abidjan du 9 au 13 novembre 1981;
- rapport sur la 9ème Conférence des Chefs d'Etat d'Afrique et de France tenue à Kinshasa du 8 au 9 octobre 1982;
- rapport de mission sur la Ve Conférence des Ministres de l'Education et des Ministres chargés de la Planification Economique des Etats d'Afrique membres des l'UNESCO, tenue à Harare du 28 juin au 3 juillet 1982;
- rapport annuel du Bureau National d'Etudes de Projets exercice 1981.

2. Observations sur les projets de textes législatifs et réglementaires.

Les projets de loi ou d'arrêté présidentiel émanant des autres Départements font l'objet de nos observations sur la forme et sur le fond, s'il y a lieu. Elles sont ensuite portées à leur connaissance pour éventuellement en tenir compte lors de l'examen de ces projets.

Il en a été ainsi des projets ci-après :

- projet de loi portant création de la Chambre des Métiers du Rwanda ;
- projet de loi relative à la propriété industrielle;
- projets de loi et d'arrêté ministériel relatifs au registre de commerce;
- projet d'arrêté présidentiel relatif aux autorisations de bâtir;
- projet de loi portant création de l'Institut Géographique du Rwanda;
- projet d'arrêté présidentiel portant organisation et attributions des services de l'Institut National de Recherche Scientifique;
- projet d'arrêté présidentiel portant code de conduite des touristes au Rwanda;
- projet d'arrêté présidentiel relatif à la libéralisation du commerce de l'or;
- projet de loi portant création de la Régie de l'Imprimerie Scolaire;
- projet d'amendement à la convention du 13 octobre 1962 concernant l'assistance en personnel;

...../.....

- projet de loi portant code d'organisation et de compétence des juridictions militaires et code de procédure pénale militaire;
- projet de loi portant organisation et compétence de la Cour des Comptes;
- projet de loi relatif au régime électoral;
- projet d'arrêté présidentiel portant statut des agents de l'Enseignement Public du 1er et du second degrés;
- projet de loi relatif à la Cour Constitutionnelle;
- projet d'arrêté présidentiel portant création de la Commission Nationale de la Réforme Scolaire;
- projet d'arrêté présidentiel portant création de la Commission d'Intégration des lauréats de l'enseignement rural et artisanal intégré;
- projet d'arrêté présidentiel déterminant les conditions des soins médicaux dans les hôpitaux étrangers;
- projet de loi portant organisation et compétence du Conseil d'Etat.

3. Etude des grands dossiers.

Les dossiers ci-après sont mentionnés à titre indicatif pour avoir une idée du genre de dossiers qui ont été étudiés dans ce Bureau :

Grands dossiers étudiés :

- Projet de création d'une Ecole Nationale d'Administration;
- Etude du fonctionnement des services du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi;
- Uniformisation des organes de recours prévus par le statut des agents de l'Administration Centrale et le statut du personnel des Etablissements Publics;
- La forme que doit revêtir les actes pris par les Ministres, les Secrétaires d'Etat et les Régulateurs;
- Synthèse des problèmes qui ont été débattus au cours des rencontres avec les agents des secteurs public et privé de la Capitale au cours du 1er trimestre 1978;
- Organisation des Services Publics;
- Etude relative à la fixation du montant et les modalités d'octroi des frais funéraires;
- Etude des éléments en faveur du travail en journée continue;
- Dossier ZEP "Implications de l'appartenance du Rwanda à la ZEP";
- Etude des textes légaux et réglementaires en vigueur relatifs aux distinctions honorifiques;
- Les besoins en main-d'oeuvre qualifiée du secteur public et du secteur privé;
- Etat d'exécution des décisions du Conseil du Gouvernement prises au cours de l'année 1982 en ce qui concerne le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi.

...../.....

4. Séminaire.

Un agent du Bureau d'Etudes et Programmes a participé aux travaux du Séminaire sur l'Identification et la Préparation d'Etudes de Projets, tenu à GIHINDAMUYAGA du 13 au 27 septembre 1983.

Ce séminaire s'inscrit dans la série de séminaires sur le cycle d'études et d'évaluation des projets organisés par le Ministère du Plan à l'intention des responsables et agents des services "Etudes et Programmes" des différents Départements Ministériels.

L'objectif visé concerne l'établissement d'un manuel national de procédures couvrant l'ensemble du cycle des projets. Ce manuel servira de base de dialogue entre Ministères techniques, Ministère du Plan et sources de financement et représentera un outil opérationnel permettant de renforcer la capacité des services nationaux en matière de programmation, d'exécution, de suivi et d'évaluation des projets.

1.3. Bureau Gestion des Crédits.

Pour l'année 1983, le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi a été doté d'un budget annuel de fonctionnement s'élevant à 84.667.000 réparti en 23 articles soit 10 du Secrétariat Général, 7 de l'Administration Publique et 6 de l'Emploi et de la Sécurité Sociale. La diminution du budget annuel par rapport à l'année 1982 résulte de l'article "Pension" qui n'a pas été repris en 1983 et dont le montant s'élevait à 34.000.000.

Le tableau ci-après fait état des dépenses réalisées en 1983.

...../.....

EXECUTION BUDGET 1983

Article	: Crédits annuels	: Engagements au 31/12/83:	Bonis	: Dépassement
13.110.01.00 Personnel s/statut	: 7.331.308	: 4.038.391	: 3.292.917	: :
13.110.03.01 Entretien véhicules officiels (Garages)	: 1.080.000	: 1.070.251	: 9.739	: :
13.110.03.02 Voyages de service (Indtés kil.& autres)	: 1.280.000	: 682.145	: 597.855	: :
13.110.03.04 Voyages et Indemnités de cours	: 4.176.000	: 1.523.200	: 2.652.800	: :
13.110.04.01 Personnel s/contrat	: 2.095.886	: 1.838.030	: 257.856	: :
13.110.05.01 Matériel et Fournitures de Bureau	: 1.000.000	: 595.121	: 404.879	: :
13.110.05.03 Téléphones, Télégrammes	: 1.900.000	: 1.744.446	: 155.554	: :
13.110.05.06 Carburant et Lubrifiants	: 1.575.000	: 1.513.350	: 61.610	: :
13.110.06.00 Fonctionnement Commission Nationale	: 1.000.000	: -	: 1.000.000	: :
13.110.07.00 Frais de représentation	: 80.000	: 60.280	: 19.720	: :
	: 21.518.194	: 13.065.264	: 8.452.930	: :

...../.....

13.111.01.00									
Personnel s/statut	:	22.181.656	:	23.426.286	:		:		1.244.630
13.111.03.01									
Entretien véhicules officiels (Garages)	:	360.000	:	339.643	:		:	20.357	
13.111.03.02									
Voyages de service (Indtés kil.& autres)	:	1.125.000	:	588.000	:		:	537.000	
13.111.04.01									
Personnel s/contrat	:	4.350.634	:	3.797.253	:		:	553.381	
13.111.05.01									
Matériel & Fournitures de Bureau	:	8.000.000	:	7.583.594	:		:	416.406	
13.111.05.06									
Carburant et Lubrifiants	:	450.000	:	420.038	:		:	29.962	
13.111.06.00									
Chambres de Recours	:	800.000	:	781.470	:		:	18.530	
	:	37.267.290	:	36.936.284	:		:	1.575.636	1.244.630
13.112.01.00									
Personnel s/statut	:	13.614.604	:	9.912.537	:		:	3.702.067	
13.112.03.01									
Entretien véhicules officiels (Garages)	:	540.000	:	510.212	:		:	29.788	
13.112.03.02									
Voyages de service (Indtés kil.& autres)	:	3.000.000	:	959.134	:		:	2.040.866	
13.112.04.01									
Personnel s/contrat	:	4.991.912	:	4.436.590	:		:	555.322	
13.112.05.01									
Matériel & Fournitures de Bureau	:	2.835.000	:	1.989.670	:		:	845.330	
13.112.05.06									
Carburant et Lubrifiants	:	900.000	:	856.111	:		:	43.889	
	:	25.881.516	:	18.664.254	:		:	7.217.262	
	:	84.667.000	:	68.665.802	:		:	17.245.828	1.244.630

Il n'est pas superflu de faire remarquer que les bonis dégagés sur certains articles ne sont dus qu'aux problèmes de trésorerie. En effet, plusieurs commandes même de stricte nécessité ont du être rejetées par les Services du Visa et même les Services de l'Ordonnement ont, à la fin de l'année, rejeté des créances en bonne et due forme pour le motif ci-haut cité.

EQUIPEMENT.

- Véhicules.

Le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi a pu acquérir en 1983, 2 Peugeot 305, 1 Minibus TOYOTA HIACE pour les Chambres de Recours et 1 Jeep TOYOTA Long châssis pour les Services de l'Emploi. Malheureusement, l'une de ces peugeot a été sérieusement touchée au cours d'un accident de roulage peu après son acquisition.

- Machines.

- 1 Machine à écrire
- 1 Photocopieuse OCE 1525
- 1 Stencileuse commandée chez TECHNIRWA mais qui n'est pas livrée jusqu'à ce jour.

- Mobilier.

- 3 bureaux de travail
- 1 bureau secrétaire
- 7 chaises
- 1 étagère métallique
- + 15 bureaux et 27 chaises pour les Inspections du Travail.

1.4. Bureau des Relations Publiques.

Le Bureau des Relations Publiques a pour tâches :

- L'accueil
- Information
- L'orientation des visiteurs
- L'application du protocole, conformément à l'arrêté présidentiel N° 199/09 du 5 juin 1978. En outre, il s'occupe également des tâches suivantes :
- la gestion des dossiers des agents s/statut du Département.
- Enregistrement et rédaction des offres d'emploi pour le secteur privé.
- Les congés annuels de repos et de circonstance.
- La gestion des dossiers relatifs à la décoration de service.
- Informer les supérieurs de certains événements touchant la vie des Agents du Département. (Voir compte-rendu de la réunion de cellule du 28 septembre 1983).

..../....

AUDIENCES.

Les audiences enregistrées au bureau des Relations Publiques sont sollicitées au niveau du Cabinet du Ministre, du Secrétaire Général, ainsi que du Directeur Général de l'Administration Publique: 288 audiences ont été accordées par le Ministre, 183 par le Secrétaire Général et 70 par le Directeur Général de l'Administration Publique.

Cependant, il faut noter qu'un certains nombre d'audiences à caractère confidentiel échappent souvent au contrôle du bureau Relations Publiques.

PROTOCOLE.

Jusqu'aujourd'hui, le protocole se fait suivant le programme des missions officielles effectuées par les personnalités du département, à l'étranger, ou les étrangers qui viennent dans notre pays pour des raisons de service intéressant notre département. Ce protocole consiste à faciliter les formalités de départ ou de retour de la délégation, à l'aéroport international Grégoire KAYIBANDA.

LA GESTION DES DOSSIERS.

La gestion des dossiers des Agents s/statut du département consiste à :

- tenir à jour les dossiers en place
- constituer les nouveaux pour les Agents nouvellement engagés.

Compte-tenu de diverses positions des Agents du Département au cours de l'année 1983, la situation se présente comme suit :

- Agents recrutés : 31
- Transférés dans d'autres départements : 5
- Transférés dans notre départements : 13
dont 9 à la disposition du M.R.N.D.
- Mise en disponibilité pour motif de convenances personnelles : 5
- Révoqués : 5
- Décédés : 2

LA DECORATION.

Pour cette année 1983, l'examen des des dossiers pour les candidats proposés à la décoration de service a accusé un retard, suite aux raisons suivantes :

Les services publics et privés ne transmettent pas à temps les dossiers des candidats, ou encore les dossiers présentés sont incomplets quant aux éléments d'appréciation. Dans ce cas sont retournés pour compléments d'information.

Les membres de la Commission de Sélection des candidats à décorer sont :

- le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, Président de la Commission;
- le Ministère de la Défense Nationale;
- le Ministère de l'Intérieur;
- le Ministère des Finances;
- la Présidence de la République (S.C.R.).

..../....

Au cours de cette année, les candidats proposés pour la décoration se répartissent comme suit :

- médaille de Bronze	:	146
- médaille d'Argent	:	61
- médaille d'Or	:	50
Total	:	<u>257</u>

RECOMMANDATIONS.

- Le service des Relations Publiques souhaiterait disposer d'un moyen de locomotion pour mieux accomplir ses diverses tâches.
- que le nombre du personnel attaché à ce service soit augmenté.
- qu'il ait un genre de petit secrétariat permanent, qui sera chargé uniquement du dossier "décoration de service" (pourrait être au sein du service Relations Publiques).

2. DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

L'année 1983 nous a fourni l'occasion d'organiser l'activité de la Direction Générale si bien que pour beaucoup de données sans doute perfectibles encore, nous pouvons considérer l'année comme un point de référence important. Le recours aux services d'un technicien (statisticien) nous a permis de faire subir aux éléments existants des modifications qui s'imposaient. Ainsi il est apparu comme le montrent les différents tableaux que le nombre d'agents de l'Administration Centrale s'élève à 6.644 unités. De ce chiffre il faut déduire, le nombre d'agents détachés, le nombre d'agents mis à la disposition des autres Administrations, le nombre d'agents oeuvrant dans les services extérieurs du Ministère des Affaires Etrangères pour déterminer le nombre d'agents qui sont payés par le Bureau Central des traitements.

Par ailleurs les différentes notes de services adressées tantôt aux services chargés des avancements, tantôt à ceux qui s'occupent du contentieux ont contribué à maintenir l'esprit d'initiative et l'activité intense qui caractérise ces différents services. Les directives ont été suivies avec attention et à ce sujet il faut bien relever que la Division du Contentieux et le Bureau du Secrétariat Permanent des Chambres de Recours méritent une attention particulière et une mention spéciale pour l'activité et la qualité des services prestés au cours de l'exercice 1983.

Il faut aussi souligner le rôle que le service a joué dans le domaine financier. Comme pourront le montrer les tableaux ci-après, le trésor public a été favorisé par le fait qu'au cours de cette année des sommes importantes ont pu être récupérées du moins virtuellement puisqu'il s'agissait d'abord de déterminer les débiteurs avant de pouvoir procéder au recouvrement proprement dit qui ne pourra se constater qu'avec un certain recul dans le temps.

..../...

De l'examen des activités de l'année 1983 comme on le voit à travers l'exposé analytique de chaque service de la Direction Générale on peut tirer des conclusions suivantes qui nous serviraient aussi de leçon pour les années à venir.

Concernant le recrutement.

- Un texte de centralisation des compétences devrait voir le jour pour que le Ministère puisse répondre adéquatement à la mission lui assignée.

Il est chargé de toute la Fonction Publique et non seulement de l'Administration Centrale.

Ce texte à venir devrait tenir compte de la réforme de l'enseignement pour qu'une certaine harmonie existe entre les anciens et les niveaux futurs de formation.

- La centralisation du recrutement devrait aussi avoir une influence sur la diffusion actuelle des pouvoirs de nomination en ce qui concerne les agents des catégories autre que la première dans les administrations publiques. De même il faudrait penser à organiser et non pas limiter l'exercice des compétences dans le domaine des emplois à statuts dérogatoires (magistrature et armée essentiellement). Actuellement on le sait ce pouvoir se répartit de façon assez désordonnée entre le Ministère de la Fonction Publique, le Ministère de l'Enseignement Primaire, le Ministère de la Justice, le Ministère de l'armée, les directeurs des Etablissements Publics, les Conseils d'Administration, le Recteur de l'Université Nationale du Rwanda. Et en fait, le problème résulte du fait qu'il y a eu à mon avis au départ confusion entre recrutement et nomination.

On devrait en effet laisser à un seul organe le soin de rechercher et répartir les candidats disponibles entre différents employeurs pour qu'il y ait équilibre et harmonie. Et cela serait le recrutement. Quitte à ce que tous les employeurs envoient à ce service les critères complémentaires exigés pour être nommé ou employé chez eux. Il résulte de cela que le pouvoir de nomination serait réparti comme le font les statuts entre les différents organes qui ont justement ce pouvoir.

- Le processus engagé des consultations avec les Ministères chargés de l'enseignement seront poursuivis pour que le nombre de candidats soit connu au moment de la programmation des recrutements. Ainsi la détermination des profils des candidats et des besoins des services se ferait très tôt et contribuerait à l'utilisation pleine et efficiente des crédits alloués à chaque département pour le personnel sous statut. Il y a d'ailleurs lieu de se demander, si ces données citées plus haut étant en possession des services, s'il n'est pas indiqué de considérer les crédits consentis aux différents départements pour le recrutement des personnels, comme des crédits reportables en fin d'exercice (des services votés) et non annulés une fois non utilisés jusqu'à la fin de l'exercice.

- Les formulaires de rappel, de notification sont en confection pour permettre l'identification des véritables chercheurs d'emploi et pour suivre l'exécution des actes administratifs tant pour l'activité des agents que pour les rémunérations des services effectifs.

..../....

Concernant l'avancement de grade.

- Un formulaire a été établi pour rappeler aux services employeurs leur devoir d'établir à temps les bulletins de signalement. Une note de service a été établie qui favorisera la régularité dans l'avancement de tous les agents. Les services grâce à une coordination plus poussée seront en mesure de respecter les instructions.

Concernant le contentieux.

- L'activité déployée pendant l'exercice 1983 par ce service est intense. La qualité du travail sera sans doute plus profitable à l'Etat quand ce service pourra disposer des moyens humains et matériels (surtout un moyen de locomotion) moins réduits qu'aujourd'hui.

Concernant le Secrétariat Permanent des chambres de recours.

- Pendant l'exercice 1983, la prestation de ce service a donné à l'exécution des statuts un des appuis remarquables. Non seulement les enquêtes sur le terrain ont été effectuées et de nombreux dossiers examinés, mais surtout il a fourni aux chambres tous les moyens nécessaires pour donner des avis corrects, réguliers et rapides pour la plupart des cas. Il est vrai que pour l'exercice 1983 ce service a disposé en plus d'une organisation bien conçue, des moyens importants pour son activité. Cela devra continuer et s'améliorer.

Concernant la comptabilité et les traitements.

- Un seul point retient en fait l'attention. Au cours de l'exercice 1983, les services de la comptabilité ont accentué le processus de récupération des sommes dues au Trésor Public. Sur un montant de 18.083.579 FRW des sommes touchées indûment relevées au cours de l'année 1983, une partie représente les montants perçus suite aux erreurs ou aux distractions des agents de l'Administration. Mais les pertes du Trésor ne proviennent pas de là seulement. Certains agents demandent une mise en disponibilité pour motifs de convenances personnelles et continuent à percevoir le traitement sans aviser de l'erreur, le service payeur. D'autres par contre sont payés par deux employeurs différents, ou tout simplement perçoivent le traitement alors qu'ils ont abandonné le service depuis longtemps.

Pour réduire de telles manoeuvres frauduleuses, des dispositions rigoureuses ont été prises et ne vont que se renforcer avec le temps.

1° La récupération de sommes perçues indûment soit par des retenues sur salaires, soit par voie judiciaire ou les services du parquet.

2° La prise des mesures à l'encontre des agents qui ont contribué à commettre ces erreurs ou à l'encontre de ceux qui sont en faute eux-mêmes.

3° Un contrôle plus rigoureux à l'égard de ceux qui quittent l'Administration et la clarification des positions de ceux qui sont affectés dans des Administrations où il s'imposait un transfert ou un détachement.

4° Les contacts avec les autres services payeurs pour éviter les doubles paiement.

5° La coordination entre les services chargés de la gestion sera renforcée et restructurée. Elle permettra sans doute d'éviter les interférences et d'assurer une meilleure collaboration entre les différents agents qui par leur activité se soutiennent et se contrôlent.

Les développements concernant ces différents services de Direction Générale de l'Administration Publique reprennent en détail leur activité particulière. La vision globale et synthétique fournie par les tableaux statistiques nous permet de tirer des conclusions provisoires qui ne peuvent être efficaces que quand les tendances se renforceront. Dès à présent cependant on peut retenir ce qui suit :

1° La population de la Fonction Publique est actuellement très jeune (31,80 ans en moyenne).

Il faut donc envisager les moyens de l'entretenir actuellement mais de prévoir déjà que dans un avenir rapproché, certains des agents et de plus en plus nombreux atteindront l'âge de la retraite.

2° Une autre observation qui doit retenir l'attention est que dès à présent, les grades inférieurs à celui de Rédacteur-Adjoint sont dépeuplés en faveur des grades de Rédacteur-Adjoint, de Fonctionnaire et de Secrétaire d'Administration. Si la tendance persiste sous peu la Fonction Publique sera composée d'un grand nombre de Rédacteurs-Adjoints, d'un nombre important de Fonctionnaires et d'un nombre croissant des agents de la première catégorie. Il est donc inévitable dans notre statut de Fonction Publique de carrière que les dépenses ne s'accroissent pas. Car chaque année voit s'augmenter le nombre des promus.

3° Une politique devrait être déjà envisagée pour que la carrière puisse conduire l'agent à la fin de son service muni non seulement d'une pension de retraite mais aussi d'autres moyens matériels et intellectuels accumulés pendant sa période de service. Car plus nous avancerons dans le progrès, plus nous remarquerons que l'âge de 55 ans n'est pas le stage de l'usure mais plutôt de la maturité. S'il faut dégager l'Administration, il faudra aussi occuper socialement les retraités.

2.1. BUREAU PERFECTIONNEMENT DES AGENTS.

I. 1. Formation à l'intérieur.

2.1.1. Demandes de stage de Formation.

Domaines	:	Nombre de Candidats
1. Comptabilité	:	326
2. Secrétariat	:	205
3. Magistrature	:	182
4. Moniteurs agricoles	:	181
5. Dactylographie	:	159
6. Recenseurs Communaux	:	120
7. Statistiques agricoles	:	100
8. Vérificateurs des Comptes	:	92
9. Encadreurs communaux des Coopératives	:	90
10. Assistants Vétérinaires	:	73
11. Topographie	:	52
12. Fontainiers	:	30
13. Gestion d'entreprise	:	30
14. Formateurs des C.C.D.F.P.	:	25
Formateurs des C.P.D.F.P.	:	15
15. Archivistes, documentalistes	:	21
TOTAL	:	1701

Cycles de Formation réalisés.

a) Centre de Perfectionnement des Agents de MUHIMA.

Le Cycle de Formation des Archivistes, Bibliothécaires et Documentalistes qui avait débuté le 2 août 1982 a été clôturé le 12 février 1983. Sur 46 stagiaires 44 ont obtenu leur certificat avec des résultats très satisfaisants.

Après cette formation, le Centre a accueilli en date du 3 mai 1983 deux autres cycles, l'un ayant pour objet la comptabilité avec 46 stagiaires et l'autre consacré au secrétariat-dactylographie avec 27 stagiaires. La clôture des deux cycles est prévue en février 1984.

b) Centre Rwandais de Formation de Cadres de MURAMBI.

L'année 1983 n'a pas été très heureuse pour MURAMBI. En effet, non seulement les grands problèmes (à savoir raccordement du Centre au réseau électrique national, agrandissement du Centre) n'ont pas trouvé une solution mais encore les activités de formation ont été elles-mêmes très réduites suite aux contraintes budgétaires. Ainsi dès le mois de mars 1983 certains cycles retenus au programme furent supprimés, les autres furent nettement réduits. Le tableau ci-après reprend les quelques activités de formation à MURAMBI, KAVUMU, et NYABISINDU.

..../....

Désignation des Cycles	Durée	Nombre participants	Réussites	Echecs	Début	Fin
C. 102 Moniteurs Agricoles	: 4 mois :	31	: 28	: 3	: 4/10/1982	: 12/2/1983
C. 103 Magistrats du Sièg	: 7 mois :	34	: 27	: 7	: 1/11/1982	: 28/5/1983
C. 104 Contrôleurs des Finances et Vérificateurs de la Cour des Comptes	: 6 mois :	29	: 26	: 3	: 5/1/1983	: 9/7/1983
C. 105 Inspecteurs de la Police Judiciaire	: 4 mois :	32	: 32	: 0	: 4/1/1983	: 14/5/1983
C. 106 Tronc Commun de Comptabilité	: 6 mois :	30	: 29	: 1	: 1/2/1983	: 9/8/1983
C. 107 Moniteurs Agricoles	: 4 mois :	26	: 25	: 1	: 15/2/1983	: 15/6/1983
C. 108 Moniteurs Agricoles	: 4 mois :	29	: -	: -	: 16/9/1983	: 4/2/1984
Recenseurs Communaux (autofinancement)	: 1x5 mois :	148	: 148	: 0	: 16/6/1983	: 26/11/1983
Recyclage des Fontainiers (autofinancement)	: 3 sem. :	30	: -	: -	: 27/10/1983	: 17/11/1983

...../.....

Si l'on se rappelle que le Centre de MURAMBI avec ses extensions à KAVUMU et NYABISINDU fonctionne normalement à temps plein totalisant 60 mois de formation par an (5 Cycles en permanence) on constate que le Centre n'a été utilisé qu'aux deux tiers (41 mois).
La mission de ce Centre reste la formation des cadres moyens et le recyclage des agents en fonction.

II. 2. Formation à l'Extérieur.

2.1. Offres de bourses de stage, séminaires et voyages d'études.

...../.....

CHAPITRE II. FORMATION A L'EXTERIEUR

2.1. OFFRES DE BOURSES DE STAGE, SEMINAIRES ET VOYAGES D'ETUDES 1983.

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
001	Les Média de masse dans la société américaine	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre dans l'Information	U S A	10/1/83	12/4/83	15/5/83	1 mois
002	Le rôle constitutionnel et l'organism. des corps législat.	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre CND et Cour Const.	U S A	10/1/83	12/4/83	15/5/83	1 mois
003	Le rôle des femmes profession. aux USA	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre MPND, ONAPO et MINASODECO	U S A	10/1/83	28/6/83	31/7/83	1 mois
004	La politique étrangère américaine	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre MINAFFET	U S A	10/1/83	13/9/83	16/10/83	1 mois
005	Le Gouvernement Local: Planification et Organisation	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre MININTER	U S A	10/1/83	13/9/83	16/10/83	1 mois
006	Le film, miroir de la culture contemporaine	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre MINESUPRES	U S A	10/1/83	13/9/83	16/10/83	1 mois
007	Institutions juridiques et la jurisprudence	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre MINIJUST	U S A	10/1/83	12/4/83	15/5/83	1 mois
008	Planification économique centrale et Commerce extérieur	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre MINIPLAN et MINECO	U S A	10/1/83	13/9/83	16/10/83	1 mois
009	Rôle de l'Enseignement supérieur dans la Société américaine	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre MINESUPRES	U S A	10/1/83	12/4/83	15/5/83	1 mois
010	Planification de la formation de la jeunesse	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre MIJEUNESPORTS	U S A	10/1/83	28/6/83	31/7/83	1 mois
011	Direction de la formation pour les Instituts de Journalisme	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre de l'ORINFOR	U S A	10/1/83	13/9/83	10/10/83	1 mois
012	Rôle du Secteur Privé dans l'Economie américaine	1 ou 2	USICA/OCA	Cadre Chambre de Commerce	U S A	10/1/83	28/6/83	31/7/83	1 mois
013	Trade Union Women in Country Development	2	USAID	Membres du SITR	U S A	-	1/8/83	31/8/83	1 mois

N°s :	Domaines de Formation	Nombre :	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais :	Début :	Fin :	Durée
O14 :	Democracy in the Labor Force	2	USAID	Membres du SITR	U S A	-	1/9/83	30/9/83	1 mois
O15 :	Gestion de la production des biens industriels	1 ou 2	ONUUDI	Diplôme d'ingénieurs	CAMEROUN	1/2/83	18/4/83	13/5/83	1 mois
O16 :	Stations terriennes	1	JAPON	Technicien MINIPSCO	JAPON	1/2/83	-	-	-
O17 :	Exécution des projets agricoles	1	USAID	Agents du MINAGRI	ZAIRE	-	8/3/83	27/3/83	1 mois
O18 :	Prévention des pertes des récoltes	3	USAID	Agents du MINAGRI et OPROVIA	ZAIRE	-	19/4/83	15/5/83	1 mois
O19 :	Développement des ressources agricoles régionales	1	USAID	Agent du MINAGRI	ZAIRE	-	3/5/83	29/5/83	1 mois
O20 :	Politique commerciale	1	GATT	Cadre MINECO	SUISSE	15/1/83	22/8/83	12/12/83	15 sem.
O21 :	Planification des importations	1	ONUUDI	Agent MINECO	CAMEROUN	5/1/83	4/4/83	15/4/83	11 jours
O22 :	Culture des Légumes	1	F E D	Agronome	PAYS-BAS	23/4/83	8/8/83	12/11/83	3 mois
O23 :	Formation OMPI 1983	variable	OMPI	Expérience Profession.	DIVERS	15/2/83	Variable	variable	1 ou 2 mois
O24 :	Perfectionnement et gestion d'entreprise	2	ACCT	Cadres Supérieurs	FRANCE	15/12/82	19/1/83	8/4/83	12 sem.
O25 :	Perfectionnement de documentalistes assistants	2	ACCT	Assistants-document.	FRANCE	12/1/83	16/2/83	22/4/83	9 sem.
O26 :	Gestion du personnel de la Fonction Publique	2	ACCT	Cadres administratifs	FRANCE	20/1/83	2/3/83	14/5/83	10 sem.
O27 :	Perfectionnement en gestion des hôpitaux	2	ACCT	Expérience professionnelle	FRANCE	15/1/83	20/4/83	19/5/83	1 mois
O28 :	Gestion des Services de Radio-Télévision	2	ACCT	Titre de Directeur	FRANCE	1/3/83	25/5/83	23/6/83	1 mois
O29 :	Perfectionnement à la Radion rurale locale	2	ACCT	Réalisateurs de programme	HAUTE-VOLTA	1/3/83	5/4/83	24/4/83	3 sem.
O30 :	Satellite Communication Engineering	1	JAPON	Expér.Profes. + Anglais	JAPON	15/2/83	29/4/83	31/7/83	3 mois
O31 :	Enseignement en Télédiffusion	variable	FRANCE	Expér.Profession.	FRANCE	1/4/83	9/5/83	24/6/83	7 sem.
O32 :	Moteurs diesel	3	ONUUDI/CHINE	Diplôme Universit.+ 3ans	CHINE	1/4/83	15/7/83	21/10/83	3 mois
				E. PR.					

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
033	Hydrologie	1	OMM	Technicien supérieur	NIGER	1/3/83	7/8/83	7/10/83	9 sem.
034	Droit International	1 ou 2	ONU/UNITAR	Licence en Droit + Ex.Pr. PAYS-BAS/ SUISSE	PAYS-BAS/ SUISSE	18/3/83	4/7/83	30/11/83	6 à 12 sem
035	Perfectionnement Profession. en Médecine et Géologie	4	URSS	Anciens étudiants Unive-- rsité Patr. LUMUMBA	URSS	-	1/4/83	30/6/83	3 mois
036	Planification du système de distribu- tion d'électricité	1	USAID	Cadre ELECTROGAZ	U S A	-	27/6/83	22/7/83	1 mois
037	Entreprises Publiques Instruments d'orientation et de contrôle	variable	FRANCE	Hauts Fonctionnaires	FRANCE	-	18/4/83	3/6/83	7 mois
038	Ecole Syndicale	2	R D A	Membres du SITR	R D A	3/6/83	-	-	-
039	Statistiques des Finances Publiques	1	F M I	Agent MINIFIN	U S A	4/4/83	7/9/83	31/12/83	4 mois
040	Technologies Textiles	3	ONU/DI/BELGIQUE	Ingén.+2 ans Exp.Profes.	BELGIQUE	14/4/83	15/7/83	15/10/83	3 mois
041	Services Agricoles	1	EGYPTE	Grade Univers. + 3 ans Expér.Profession.	EGYPTE	-	-	-	-
042	Amélioration du sol	1	EGYPTE	Grade Univ.+3 ans Ex.Pro.	EGYPTE	14/4/83	15/7/83	15/10/83	3 mois
043	Développement des Projets Ruraux intégrés	1	EGYPTE	Grade Univers. + 3 ans Expér. Profession.	EGYPTE	14/7/83	15/9/83	15/12/83	3 mois
044	Analyse des Projets	1	EGYPTE	Grade Univ.+3 ans Ex.Pro.	EGYPTE	14/7/83	15/9/83	15/12/83	3 mois
045	Professeurs de Français	4	FRANCE	Professeurs de Français	FRANCE	-	5/7/83	5/8/83	1 mois
046	Construction et Entretien des Routes	1	YUGOSLAVIE	Université + Anglais	YUGOSLAVIE	15/3/83	9/5/83	17/6/83	6 sem.
047	Séminaire sur la Sécurité Sociale	2	IAEORT	Cadre MINIFOPE et Syndicaliste	ALGERIE	-	7/5/83	20/5/83	2 sem.
048	Education Ouvrière	1	SYNDICALE IRAQ	Syndicaliste	IRAQ	-	16/4/83	28/4/83	2 sem.
049	Reproduction animale	1 ou 2	ESPAGNE	Universitaires	ESPAGNE	30/3/83	1/6/83	30/6/83	1 mois
050	Energie solaire	1 ou 2	FRANCE/CEA	Personnel Technique	FRANCE	-	-	-	6-13 mois
051	Construction mécanique et électrique	1 ou 2	GRECE/CEA	Ingénieurs	GRECE	-	-	-	4 mois
052	Formation Professionnelle	1 ou 2	ITALIE/CEA	Employés	ITALIE	30/8/83	-	-	5 mois

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
053	Administration Publique	: 1 ou 2	: LIBYE/CEA	: Humanités	: LIBYE	: 30/6/83	: -	: -	: 3 mois
054	Normalisation et Gestion de la qualité: des produits industriels dans les PME	: 1	: ONUDI/ACCT	:Expérience Profession.	: -	: -	: 22/6/83	: 22/7/83	: 1 mois
055	Création des Petites et Moyennes Entreprises Industrielles	: 1	: ONUDI/ACCT	:Expérience Profession.	: CANADA	: -	: 5/9/83	: 7/10/83	: 1 mois
056	Promotion des services et de réseaux d'information industrielle au bénéfice: des entreprises	: -	: ONUDI/ACCT	:Expérience Profession.	: -	: -	: 9/11/83	: 16/12/83	: 1 mois
057	Rôle des Unions ouvrières dans les Services Communautaires	: 2	: USAID	:Syndicalistes	: U S A	: -	: 25/4/83	: 21/5/83	: 1 mois
058	Organisation et Administration du Sport	: 1	: R F A	:Cadre du MIJEUNESPORTS	: R F A	: 15/3/83	: 27/5/83	: 24/6/83	: 1 mois
059	Formation en Emballage et Condition- nement	: 1	: ONUDI	:Cadres techniques	: ITALIE	: 15/4/83	: 30/5/83	: 16/7/83	: 1 ½ mois
060	Vulgarisation Agricole	: 1	: R F A	:Univ.+3 ans Exp.Profes.	: PAYS-BAS	: -	: 26/6/83	: 23/7/83	: 1 mois
061	Géologie Structurale	: 1	: P N U D	:Cadre Projet IPV KARAGO	: GICIYE	: -	: -	: -	: 9 mois
062	Formation des instructeurs syndicaux	: 2	: O U S A	:Cadre Projet Rech. Min.	: SUISSE	: -	: 1/4/83	: 31/12/83	: 2 sem.
063	Langues Nationales	: 1	: UNESCO	:Syndicalistes	: KENYA	: -	: 11/4/83	: 23/4/83	: 3 mois
064	Recherches forestières et pédologiques	: variable	: I T C	:Fonctionnaire MINESUPRES	: CAMEROUN	: -	: 14/9/83	: 11/12/83	: 7 mois
065	Cartographie	: 1	: YUGOSLAVIE	:Agents MINAGRI	: PAYS-BAS	: 15/8/83	: 1/1984	: 7/1984	: 18 mois
066	Planification des soins de santé primaires	: 1	: P N U D	:Agents MINAGRI	: PAYS-BAS	: 15/9/83	: 2/1984	: 7/1985	: 40 jours
067	Etudes Supérieures des Techniques minières	: 1	: ONUDI	:Médecine	: YUGOSLAVIE	: -	: 1/9/83	: 10/10/83	: 1 année
068	Technologies des matières Plastiques	: 1	: R F A	:Licence en Géologie	: FRANCE	: -	: Oct. 83	: 7/1984	: 6 sem.
069	Recyclage en Tannerie	: 1	: USAID	:Licence + Anglais	: AUTRICHE	: 1/5/83	: 11/10/83	: 21/11/83	: 1 mois
070	Techniques de Production des Petits Ruminants	: 1	: USAID	:Cadre-SODEPARAL	: R F A	: -	: 21/4/83	: 20/5/83	: 6 sem.

..../....

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
071	Technologie des énergies alternatives	1	USAID	Cadre du CEAER	U S A	-	18/8/83	9/12/83	4 mois
072	Information industrielle	2	ONUDI	Agents du MINECO	FRANCE	-	19/9/83	9/12/83	3 mois
073	Cours Spécial pour les Fonctionnaires des Douanes	variable	AUTRICHE	Agents des Douanes	AUTRICHE	15/5/83	8/8/83	4/11/83	3 mois
074	Communication par satellite	1	AUTRICHE	Agent du MINIPOSCO	AUTRICHE	29/4/83	10/10/83	10/10/84	12 mois
075	Population-Développement	1	PNUD	Licence	ROUMANIE	30/6/83	3/10/83	29/6/84	9 mois
076	Projet de Développement Rural	variable	BAD/IDE	Directeurs	COTE D'IVOIRE	5/6/83	5/9/83	14/10/83	1 mois
077	Préparation d'Etudes de Projets	1	PHILIPPINES	Anglais+Qualif.Profes.	PHILIPPINES	30/5/83	19/7/83	2/9/83	6 sem.
078	Formation de Consultants dans les Petites Entreprises	1	PHILIPPINES	Anglais+Qualif.Profes.	PHILIPPINES	30/5/83	14/6/83	2/9/83	10 sem.
079	Enseignement du Français en milieu multilingue	1	ACCT	Maître de Français	BELGIQUE	30/6/83	12/9/83	7/10/83	1 mois
080	International Telex Communication	1	JAPON	Technicien MINIPOSCO	JAPON	25/6/83	25/8/83	14/11/83	10 sem.
081	Ressource Développement of Watershed lands	2	USAID	Cadres du MINAGRI	U S A	-	13/6/83	24/7/83	6 sem.
082	Analyse écologique pour l'Administration des régions aux ressources naturelles	1	USAID	Cadre du MINAGRI	U S A	-	5/7/83	4/8/83	1 mois
083	Intrants agricoles	2	FAO/Projet Engrais	Techniciens du MINAGRI	BELGIQUE	-	-	-	2 à 3 mois
084	Educational Project management	1	USAID	Cadre-enseignement	U S A	-	25/7/83	12/8/83	3 sem.
085	Educational Project and program Evaluation	1	USAID	Cadre-enseignement	U S A	-	26/9/83	14/10/83	3 sem.
086	Machines Telex T 1.000	1	ETS RWANDA	Technicien MINIPOSCO	R F A	-	6/6/83	15/7/83	1 mois
087	Formation d'Ingénieurs d'étude postale	1	FRANCE	Ingénieur Agronome	FRANCE	-	5/9/83	28/10/83	2 mois
088	Formation pédagogique postale	1	PNUD	Agent Postes	R D A	15/3/83	4/9/83	3/10/83	1 mois
089	Management des Projets de Développement Rural	1	BAD/IDE	Directeur	COTE-D'IVOIRE	5/6/83	5/9/83	14/10/83	1 mois

...../.....

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
090	: Amélioration de l'habitat	: 1	: I D E	: Cadres chargés-HABITAT	: U S A	: 6/6/83	: 17/10/83	: 23/11/83	: 1 mois
091	: Dairy Cattle Husbandry	: 1	: PAYS-BAS	: Bac agri-vétérin.	: PAYS-BAS	: 1/12/83	: 12/3/84	: 15/6/84	: 2 mois
092	: Plant Breeding	: 1	: PAYS-BAS	: Bac agri	: PAYS-BAS	: 10/12/83	: 19/3/84	: 29/6/84	: 3 mois
093	: Patato Course	: 1	: PAYS-BAS	: Bac agri	: PAYS-BAS	: 20/1/84	: 9/4/84	: 12/7/84	: 3 mois
094	: Modeller on Leather	: 1	: ITALIE	: Titre Universitaire	: ITALIE	: 30/5/83	: 1/9/83	: 30/6/84	: 10 mois
095	: Télédetection	: 1	: FRANCE	: Cadre MINAGRI	: FRANCE	: 11/6/83	: 26/9/83	: 22/6/84	: 10 mois
096	: Brasserie	: 1	: BRALIRWA	: Ingénieur BRALIRWA	: EUROPE	: -	: 29/8/83	: 16/12/83	: 3 1/2 mois
097	: Inspecteurs du Travail	: 2	: CRADAT	: Contrôleurs du Travail	: CAMERON	: 25/7/83	: 5/9/83	: 5/12/83	: 3 mois
098	: Réalisation des projets industriels	: 1	: ONUDI	: Economistes	: POLOGNE	: -	: 19/9/83	: 9/11/83	: 6 sem.
099	: Production et Commercialisation des Cultures maraîchères	: 2	: USAID	: Cadre de l'OPROVIA	: U S A	: -	: 4/7/83	: 19/8/83	: 7 sem.
100	: Formation en Sécurité Sociale	: 4	: C S R	: Agents de la C S R	: BURUNDI	: -	: 6/7/83	: 16/7/83	: 10 jours
101	: Formation des Contrôleurs du Travail	: 2	: CRADAT	: Agents de l'Emploi	: CAMEROUN	: 25/8/83	: 3/10/83	: 31/5/84	: 8 mois
102	: Colloque sur les Etudes Commerciales	: 1	: U I C	: Syndicalistes	: BENIN	: -	: 18/10/83	: 22/10/83	: 4 jours
103	: Conférence Internationale des Travailleurs du Commerce	: 1	: U I C	: Syndicalistes	: U R S S	: -	: 5/9/83	: 7/10/83	: 1 mois
104	: Séminaire de Vulgarisation Agricole	: 1	: F E D	: Agent section Agri-Vétér:	: ITALIE	: 10/7/83	: 12/9/83	: 9/12/83	: 3 mois
105	: Technologies et Matériel des Riseries	: 1	: ONUDI	: Université + Anglais	: U R S S	: 12/6/83	: 6/9/83	: 20/9/83	: 2 sem.
106	: Séminaire sur l'information et Documentation	: 1	: C G T- F O	: Syndicaliste	: FRANCE	: -	: -	: -	: -
107	: Radio Educative	: 1	: ACCT	: Chargé d'émission	: FRANCE	: 1/9/83	: 18/10/83	: 17/11/83	: 7 sem.

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais: Début	Fin	Durée
108	:Vulgarisation agricole et Développe- :ment rural	: 1	: F A O	:Cadre Projet DPE	: ITALIE	: - : 5/9/83	: 7/10/83	: 1 mois
109	:Maîtrise d'Ouvrage	: 1	: FRANCE	:Agent MINITRAP	: FRANCE	:30/8/83 : 1/10/83	: 31/3/84	: 6 mois
110	:Séminaire sur les achats interna- :tionaux	: 1	: USAID	:Agent MINECO	: U S A	: 18/9/83 : 18/10/83	: 16/11/83	: 1 mois
111	:Cours Supérieur d'Economie Bancaire	: -	: FINAFRICA	:Agents Services Financiers	: ITALIE	: - : 1/1/1984	: 31/3/84	: 3 mois
112	:Cours de Spécialisation bancaire	: -	: FINAFRICA	:Agents services Financiers	: ITALIE	: - : 1/11/83	: 30/6/84	: 8 mois
113	:Industrie du ciment	: 1	: ONUDI	:Ingénieur Projet : cimenterie	: TURQUIE	: 1/4/83 : 26/9/83	: 4/11/83	: 1 mois
114	:Méthodologies d'analyse des qualifi- :cations et prévisions l'emploi	: 1	: CIADFOR	:Cadre MINIPLAN	: CAMEROUN	: - : 18/7/83	: 27/7/83	: 9 jours
115	:Microbiologie appliquée à l'Agri- :culture Tropicale	: 1	: A négociier	:Ingénieur Agronome	: NIGERIA	:30/11/83:19/3/84	: 27/4/84	: 6 sem.
116	:Ecole Nationale Supérieure des Mines	: 1	: PNUD : RWA/80/001	:Cadre du Projet :RWA/80/001	: FRANCE	: 15/7/83 : 15/9/83	: 15/7/84	: 10 mois
117	:Géophysique minière	: 1	: PNUD : RWA/80/001	:Cadre du Projet :RWA/80/001	: PAYS-BAS	: - : 13/9/83	: 13/8/84	: 11 mois
118	:Journalisme Parlementaire	: 1	: A I P L F	:Cadre C N D	: FRANCE	: - : -	: -	: -
119	:Méthodologie de la Formation pour :Instructeurs Syndicaux	: 1	: B I T	:Syndicaliste	: ITALIE	:30/7/83 : 19/9/83	: 9/12/83	: 3 mois
120	:Recherches en Agriculture, Alimenta- :tion, Santé, Sécurité Sociale et :Information	: 3	: C R D I	:Jeunes Fonct. Universit.	: CANADA	:30/9/83 : Sept.84	: Sept.85	: 12 mois

...../.....

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
121	: Irrigation des Cultures Agricoles	: 2	: YUGOSLAVIE	: Diplôme Universitaire	: YUGOSLAVIE	: 1/1/84	: 1/4/84	: 31/7/84	: 4 mois
122	: Recherches & Développement	: 1	: PAK	: Cadre Projet PAK	: FRANCE	: -	: 12/9/83	: 21/10/83	: 5 sem.
123	: Vulgarisation du Petit Elevage	: 1	: PNUD	: Cadre Projet DPE	: FRANCE	: 1/11/83	: 4/1/84	: 30/6/85	: 18 mois
124	: Ecole Nationale de la Magistrature	: variable	: FRANCE	: Licence en Droit	: FRANCE	: -	: 1/9/83	: -	: -
125	: Ecole Supérieure des PTT	: 1	: PNUD	: Concours d'admission	: U S A	: -	: 19/9/83	: 28/10/83	: 5 sem.
126	: Politique et Administration des crédits aux Petits Fermiers	: 1	: USAID	: Agents MINAGRI, BRD, MINASODECO, Banques Populaires	: NIGERIA	: 30/9/83	: 9/1/84	: 2/3/84	: 2 mois
127	: Culture du Soja et du Niébé	: 1	: IITA	: Cadre ISAR	: R F A	: -	: 1/1/84	: 30/9/84	: 9 mois
128	: Marquage et signalisation de routes urbaines	: 1	: R F A	: Cadre Ponts & Chaussées	: U S A	: 15/9/83	: 23/1/84	: 17/2/84	: 1 mois
129	: Développement Industriel	: 1	: I D E	: Responsable Invest. Ind.	: BELGIQUE	: -	: 1/9/83	: 31/7/84	: 10 mois
130	: Planification de l'Education et des Ressources Humaines	: 2	: PNUD	: Agents du MINIPLAN	: R F A	: -	: 5/9/83	: 23/9/83	: 3 sem.
131	: Gestion des Coopératives de Petits exploitants	: 1	: F R A	: Agent Projet Agro-Pastoral	: JAPON	: 3/11/83	: 5/1/84	: 25/3/84	: 3 mois
132	: International Telephone Switching Engineering	: 1	: JAPON	: Diplôme Universitaire	: R F A	: 25/7/83	: 28/9/83	: 28/10/83	: 1 mois
133	: Formation d'entraîneurs de Foot-Ball	: 2	: R F A	: Entraîneurs de Foot-Ball	: BURUNDI	: 10/8/83	: 8/9/83	: 29/9/83	: 3 sem.
134	: Planification macro-économique	: 2	: R F A	: Spécialistes Plan.	: JAPON	: -	: 12/1/84	: 25/3/84	: 2 mois
135	: Mécanique Automobile Moteur, Véhicule Diesel	: 1	: JAPON	: Expérience Profession.	: U S A	: 15/9/83	: 23/1/84	: 17/2/84	: 1 mois
136	: Développement Industriel	: 2	: I D E	: Cadres Supérieurs	: AUTRICHE	: 30/9/83	: Févr. 84	: Oct. 84	: 9 mois
137	: Limnologie	: 1	: AUTRICHE	: Diplôme Universitaire					

.....

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
138	Elaboration et Impression de cartes géologiques	1	BELGIQUE	Cadre Recherches Minières	BELGIQUE	-	-	-	3 mois
139	Zootechne	1	F A O	Cadre Projet D P E	ITALIE	-	-	-	4 mois
140	Interprétation des données géophysiques	1	A C D I	Cadre Projet Recherches Minières	CANADA	-	15/10/83	15/1/84	3 mois
141	Journalisme d'Agence	2	UNESCO	Journalistes A R P	-	15/11/83	-	-	3 mois
142	Radiodiffusion Technique d'émetteurs	1	R F A	Technicien ORINFOR	R F A	30/1/84	1/6/84	31/10/85	17 mois
143	Cours de Toxicologie	1	YOUGOSLAVIE	Agent MINISANTE	YOUGOSLAVIE	30/9/83	8/5/84	30/5/84	3 sem.
144	Formation des Médecins Enseignants	1	O U A	Médecin Enseignant	U S A	1/11/83	-	-	1 an
145	Technique de ressource en eau	1	YOUGOSLAVIE	Agent (Ir) MIRENA	YOUGOSLAVIE	1/1/84	18/6/84	14/9/84	3 mois
146	Inspecteurs des Postes à l'EMSP	1	U A P T (BELGIQUE)	Concours d'admission	CONGO	-	Oct. 83	Juil. 84	10 mois
147	Formation Pédagogique à l'U N R	2	BELGIQUE	Professeurs U N R	BELGIQUE	-	-	-	6 mois
148	Formation à l'EAMLC	1	FRANCE	Concours d'admission	NIGER	-	Oct. 83	Juil. 85	2 ans
149	Agriculture	1	U S A	Cadres de l'Administration Publique et entreprises parastatales	U S A	20/11/83	-	Juil. 84	1 an
150	Santé et Nutrition	1	U S A	les possédant une licence	U S A	-	-	-	-
151	Planification et gestion des Ressources Financières et Humaines	1	U S A	Cadres de l'Administration Publique et entreprises parastatales possédant une licence	U S A	20/11/83	-	Juil. 84	1 an
152	Administration Publique	1	U S A	" " " "	U S A	20/11/83	-	Juil. 84	1 an
153	Fertilisation du Sol	2	IITA	Chercheurs I S A R - MINAGRI	NIGERIA	-	19/3/84	27/4/84	1 mois

...../.....

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
154	Symposium pour Journalistes Sportifs	1	U S A	Journaliste ORINFO	U S A	-	23/10/83	18/11/83	1 mois
155	Téléimprimeur Electronique T X 20	2	SAGEM	Technicien Télécoms	FRANCE	-	5/12/83	23/12/83	3 sem.
156	Technique d'orthopédie	1	R F A	Agent MINISANTE	TOGO	15/1/84	-	-	-
157	Domaine du crédit	2	R F A	Agent C E R	R F A	15/1/84	-	-	-
158	Archives	1	R F A	(Etudes)	SENEGAL	15/1/84	-	-	-
159	10 Bourses Libres	10	R F A	-	R F A	-	-	-	-
160	Formation en matière "Douanes"	-	SUISSE	Expérience, entre 25 & 40 ans	SUISSE	30/11/83	2/4/84	8/6/84	2 mois
161	Séminaire sur "Crédit-bail"	-	IDLI	Négociateurs de contrats	ITALIE	1/11/83	5/2/84	18/2/84	2 sem.
162	Hygiène et Sécurité du Travail	2	O A T	Agents MINIFOPE & CECOTRAD	ALGERIE	-	5/11/83	10/11/83	5 jours
163	Contentieux Administratif	variable	FRANCE	Magistrats	FRANCE	15/11/83	23/1/84	30/3/84	2 mois
164	Racines et Tubercules amyliacées	6	I D E	Equipe de hauts techniciens	NIGERIA	31/1/84	30/4/84	6/7/84	2 mois
165	Préparation et Analyse des Projets	-	-	Membres du BEPS	U S A	18/11/83	16/4/84	18/5/84	1 mois
166	Formation agents du BEPS	2	BELGIQUE	Agents MINISANTE	BELGIQUE	-	1/4/84	31/7/84	4 mois
167	Santé Communautaire	2	O M S	Agents MINISANTE	TOGO	30/11/83	1/1/84	30/4/84	4 mois
168	Education Sanitaire	1	O M S	Agent BPES	TOGO	30/11/83	1/4/83	30/6/84	3 mois
169	Agents de Santé de Base	2	O M S	Agents MINISANTE	TOGO	30/11/83	1/4/83	30/6/84	3 mois
170	Santé Communautaire	2	O M S	Agents MINISANTE	TOGO	30/11/83	1/9/84	30/12/84	4 mois
171	Inspection Sanitaire	2	O M S	Agents MINISANTE	TOGO	30/11/83	1/9/84	30/12/84	4 mois
172	Relations Economiques Internationales	1	ONU DI	Licence	FRANCE	15/11/83	1/12/83	30/11/84	12 mois
173	Production Potagère	1	EGYPTE	Diplôme Universitaire + 3 ans Expér.Profes.	EGYPTE	15/11/83	15/1/84	15/4/83	3 mois

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
174	Hygiène Animale	1	EGYPTE	Diplôme Universitaire + 3 ans Expér.Profes.	EGYPTE	15/11/83	15/1/84	15/4/84	3 mois
175	Production et Technologie du Coton	1	EGYPTE	Diplôme Universitaire + 3 ans Expér.Profes.	EGYPTE	15/2/84	15/4/84	15/7/84	3 mois
176	Production Avicole	1	EGYPTE	Diplôme Universitaire + 3 ans Expér.Profes.	EGYPTE	15/11/83	15/2/84	15/4/84	2 mois
177	Protection des plantes	1	EGYPTE	Diplôme Universitaire + 3 ans Expér.Profes.	EGYPTE	15/2/84	15/4/84	15/7/84	3 mois
178	Formation d'infirmière	1	POLOGNE	Niveau secondaire	POLOGNE	-	-	-	-
179	Développement Industriel	1	I D E	Agent MINECO	U S A	-	1/1/84	30/3/84	3 mois
180	Planification des Projets	1	I D E	Agent MINECO	U S A	-	1/4/84	30/6/84	3 mois
181	Petites Industries	1	I D E	Agent MINECO	SENEGAL	-	1/1/84	30/3/84	3 mois
182	Pêche	1	YUGOSLAVIE	Niveau Secondaire + Expérience	YUGOSLAVIE	1/4/84	1/9/84	30/11/84	3 mois
183	Maraliologie	1	O M S	Dr. en Médecine	FRANCE	-	1/1/84	30/3/83	3 mois
184	Industrie de la Chaussure	1	ONU DI	Qualific.Profession.	ITALIE	10/12/83	2/4/84	22/6/84	2 mois
185	Entretien des Routes	2	R F A	Expérience Profession.	R F A	-	1/1/84	30/6/85	18 mois
186	Architecture et Statique	1	R F A	Expérience Profession.	R F A	-	1/1/84	30/6/85	18 mois
187	Ingénieur des Etudes et l'Exploitation de l'Aviation Civile	1	FRANCE	Concours d'admission	FRANCE	-	1/1/84	30/3/84	3 mois
188	Perfectionnement des Cadres Supérieurs de l'Administration Publique	4	USAID	Cadres Supérieurs	BURUNDI	-	13/2/84	10/3/84	1 mois
189	Cours sur formation professionnelle de l'enseignement Agricole	2	SUISSE	Inspecteurs et Professeurs seurs Ecole d'Agricult.	SUISSE	10/1/84	20/8/84	14/9/84	1 mois
190	Planification et Gestion des Soins de Santé Primaires	1	YUGOSLAVIE	Bacc Anglais, 40 ans en Médecine	YUGOSLAVIE	1/4/84	1/6/84	30/7/84	2 mois

...../.....

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôte	Délais	Début	Fin	Durée
191	Place des choix de Projets dans la stratégie du Développement	1	C E P E F	Licence en Economie	FRANCE	: 31/12/83 :	12/4/84	13/6/84	2 mois
192	Séminaire Francophone sur la Conservation et l'Energie en Afrique	2	A C D I	Cadres Supérieurs	SENEGAL	: - : Avril 84 :			-
193	Administration (E N A)	1	PNUD	Fonctionnaire expérim.	COTE-D'IVOIRE	: - : - :	Déc. 83	Juil. 85	2 ans
194	Politique Commerciale	1	GATT	Cadre MINECO	SUISSE	: - : - :	13/8/84	4/12/84	4 mois
195	Télédetection dans le domaine forestier	1	PNUD	Cadre MINAGRI	URSS	: - : - :	14/5/84	1/6/84	2 sem.
196	Projets de Transports	2	I D E	Cadre MINIPOSCO	TUNISIE	: 6/1/84 : 30/4/84 :		31/5/84	1 mois
197	Amélioration du Maïs	1	YOUGOSLAVIE	Agronome + Anglais	YOUGOSLAVIE	: 15/1/84 : 15/6/84 :		15/10/84	4 mois

...../.....

2.2. DOSSIERS PRESENTES AUX PAYS ET ORGANISMES DONATEURS DE BOURSES DE STAGE.

Pays/Organismes Donateurs	Nombre	Domaines de Formation	Durée	Observations	
1. <u>FRANCE</u> (34)	: 4	: Enseignement du Français	: 1 mois	: Retenus	
	: 2	: Télécommunications	: 9 mois	: Retenus	
	: 1	: Photo-Satellites	: 3 mois	: Refusé	
	: 1	: Stratégie minière	: 1 mois	: Refusé	
	: 1	: Météo - aéronautique	: 2 semaines	: Refusé	
	: 1	: Télémètre nuages	: 4 jours	: Refusé	
	: 1	: Ressources Humaines	: 10 jours	: Retenu	
	: 1	: Techniques Minières	: 12 mois	: Retenu	
	: 2	: Trypanologie	: 5 mois	: (1 Refusé : (1 Retenu	
	: 1	: Formation Administratif	: 9 mois	: Retenu	
	: 1	: Formation en Douanes	: 1 mois	: Refusé	
	: 1	: Météo aéronautique	: 1 mois	: Refusé	
	: 1	: Maîtrise d'ouvrage	: 6 mois	: Retenu	
	: 2	: Pédagogie Audio-visuelle	: 3 mois	: Retenus	
	: 4	: Circulation aérienne	: 6 mois	: Attente	
	: 2	: Prévision annuelle	: 3 mois	: (1 Retenu : (1 Refusé	
	: 2	: Formateurs	: 6 mois	: Retenus	
	: 2	: Magistrature	: (6 mois : (18 mois	: Retenu : Retenu	
	2. <u>USAID</u> (25)	: 1	: Circulation aérienne (EAMAC)	: 2 ans	: Retenu
		: 3	: Contentieux Administratif	: 2 mois	: (1 Retenu : (2 Refusés
: 1		: Prévention pertes récoltes	: 1 mois	: Retenu	
: 6		: Management Développement	: 2 mois	: (3 Retenus : (3 Refusés	
: 1		: Ressources Agricoles	: 1 mois	: Refusé	
: 1		: Energie électrique	: 1 mois	: Retenu	
: 1		: Manpower Projections	: 1 mois	: Retenu	
: 1		: Statistique	: 1 an	: Retenu	
: 1		: Analyse écologique	: 1 mois	: Refusé	
: 3		: Education	: 12 mois	: (2 Retenus : (1 Refusé	
: 2		: Ressources Humaines	: 2 mois	: Retenus	
: 4		: Pisciculture	: 9 mois	: (2 Retenus : (2 Refusés	
: 2		: Démocratic - Travail	: 1 mois	: Refusés	
: 1		: Perfect. Cadres Supérieurs	: 1 mois	: Attente	
: 1		: Education Projects	: 3 semaines	: Refusé	

...../.....

Pays/Organismes : Nombre : Donateurs	Domaines de Formation	Durée	Observations
3. <u>BELGIQUE</u>	:	:	:
(24)	: 2 : Dévelop. Intégré	: 4 mois	: Retenus
	: 1 : Archives Nationales	: 6 mois	: Refusé
	: 2 : Soins infirmiers	: 6 mois	: (1 Retenu : (1 Refusé
	: :	:	:
	: 1 : Arts ménagers	: 4 mois	: Refusé
	: 1 : Arts graphiques	: 4 mois	: Refusé
	: 1 : Electronique	: 4 mois	: Refusé
	: 1 : Pharmacie industrielle	: 6 mois	: Retenu
	: 1 : Mathématiques	: 6 mois	: Attente
	: 1 : Physique	: 6 mois	: Attente
	: 1 : Histoire	: 6 mois	: Attente
	: 1 : Médecine légale	: 6 mois	: Refusé
	: 1 : Apiculture	: 6 mois	: Refusé
	: 1 : Machines à Bois	: 6 mois	: Attente
	: 1 : Machines outils	: 6 mois	: Attente
	: 1 : Construction mécanique	: 6 mois	: Attente
	: 1 : Cartes géologiques	: 3 mois	: Retenu
	: 1 : Conservation nature	: 4 mois	: Attente
	: 1 : Gestion informatisée	: 4 mois	: Attente
	: 1 : Pharmacologie	: 6 mois	: Attente
	: 1 : Pédiatrie	: 6 mois	: Attente
4. <u>RHENANIE- PALATINAT</u>	: 3 : Télécommunications	: 6 mois	: Attente
(18)	: 4 : Cartographie	: 6 mois	: Attente
	: 1 : Transports Publics	: 17 mois	: Retenu
	: 1 : Mécanique V.W.	: 6 mois	: Attente
	: 5 : Information - Journalisme	: 6 mois	: Retenus
	: 4 : Imprimerie	: 6 mois	: Attente
5. <u>C E A</u>	: 3 : Informatique	: 2 mois	: Retenus
(12)	: 2 : Administration Publique	: 3 mois	: Refusés
	: 2 : Organisation d'entreprise	: 5 mois	: Refusés
	: 1 : Gestion financière	: 3 mois	: Refusé
	: 1 : Electricité	: 5 mois	: Refusé
	: 1 : Energie Solaire	: 9 mois	: Refusé
	: 1 : Transports	: 5 mois	: Refusé
	: 1 : Installations industrielles	: 5 mois	: Refusé
6. <u>P N U D</u>	: 1 : Gaz Méthane	: 6 mois	: Retenu
(12)	: 1 : Informatique	: 3 mois	: Retenu
	: 1 : Environnement	: 1 mois	: Retenu
	: 1 : Maintenance	: 6 mois	: Refusé
	: 1 : Géophysique	: 11 mois	: Retenu

..../....

Pays/Organismes Donateurs	Nombre	Domaines de Formation	Durée	Observations
	: 1	: Information industrielle	: 1 mois	: Refusé
	: 1	: Géologie structurale	: 9 mois	: Retenu
	: 2	: Géologie	: 4 mois	: Refusé
	: 1	: Industrie du Ciment	: 1 mois	: Attente
	: 1	: Elaboration Projets	: 2 mois	: Retenu
	: 1	: Economie du Transport	: 3 mois	: Retenu
7. <u>O C A</u>	: 2	: Corps législatifs	: 40 jours	: Retenus
(11)	: 1	: Jurisprudence	: 40 jours	: Refusé
	: 3	: Mass Media	: 40 jous	: Refusés
	: 1	: Femmes profession.	: 40 jours	: Refusé
	: 1	: Jeunesse	: 40 jours	: Refusé
	: 1	: Ecole d'Administration	: 40 jours	: Refusé
	: 1	: Gouvernement local	: 40 jours	: Refusé
	: 1	: Politique étrang. amér.	: 40 jours	: Retenu
8. <u>R F A</u>	: 3	: Haute Fréquence	: 18 mois	: Attente
(10)	: 1	: Protection Faune	: 2 ans	: Retenu
	: 1	: Conseiller d'entreprise	: 18 mois	: Refusé
	: 5	: Electrotechnique	: 18 mois	: Attente
9. <u>EGYPTE</u>	: 6	: Administration	: 3 mois	: Attente
(7)	: 1	: Analyse Projets	: 3 mois	: Retenu
10. <u>UNUDI</u>	: 1	: Moteurs Diesel	: 3 mois	: Retenu
(6)	: 2	: Production biens indust.	: 1 mois	: Refusés
	: 2	: Fonderie	: 2 mois	: Retenus
	: 1	: Information et Documentation	: 3 mois	: Refusé
	:	: Industrielle	:	:
11. <u>A C C T</u>	: 2	: Gestion Personnel Fonction	: 10 semaines	: (1 Retenu
(5)	:	: Publique	:	: (1 Refusé
	: 2	: Enseignement du Français	: 1 mois	: Refusés
	: 1	: Administration	: 1 mois	: Refusé
12. <u>PAYS-BAS</u>	: 1	: Géologie	: 11 mois	: Refusé
(5)	: 1	: Culture des légumes	: 3 mois	: Refusé
	: 2	: Photogrammétrie	: 12 mois	: (1 Retenu
	:	:	:	: (1 Refusé
	: 1	: Patato course	: 3 mois	: Attente
13. <u>CRADAT</u>	: 1	: Risques professionnels	: 1 mois	: Retenu
(2)	: 2	: Cours des inspectra	: 3 mois	: Retenus
	: 2	: Contrôleurs au Travail	: 8 mois	: Retenus

.../....

Pays/Organismes Donateurs	Nombre	Domaines de Formation	Durée	Observations
14. URSS	: 1	: Médecine	: 3 mois	: Retenu
(5)	: 1	: Géologie	: 2 mois	: Retenu
	: 3	: Encadrement Jeunesse	: 10 mois	: Refusés
15. JAPON	: 2	: Telephone engineering	: 3 mois	: (1 Retenu
(4)	:	:	:	: (1 Refusé
	: 2	: Moteur Diesel	: 2 mois	: Retenus
16. H.H.F.P.	: 2	: Administration	: 12 mois	: (1 Retenu
(3)	:	:	:	: (1 Refusé
	: 1	: Ressources Financières	: 12 mois	: Attente
17. YOUGOSLAVIE	: 1	: Construction Routes	: 6 semaines	: Refusé
(3)	: 2	: Irrigation	: 4 mois	: Attente
18. UNITAR	: 2	: Droit International	: 4 mois	: Refusés
(2)	:	:	:	:
19. I I T A	: 1	: Phytotechnie	: 2 mois	: Refusé
(2)	: 1	: Production plantain	: 1 mois	: Refusé
20. CRDI	: 1	: Nutrition	: 12 mois	: Refusé
(2)	: 1	: Agriculture	: 12 mois	: Refusé
21. AUTRICHE	: 2	: Tourisme	: 8 mois	: Refusés
(2)	:	:	:	:
22. C C I	: 1	: Importations	: 11 jours	: Retenu
(1)	:	:	:	:
23. O M P I	: 1	: Droit d'auteur	: 2 mois	: Refusé
(1)	:	:	:	:
24. ETS HUMAINS	: 1	: Environnement	: 3 semaines	: Refusé
(1)	:	:	:	:
25. O U A	: 1	: Recherche sur sorgho	: 6 mois	: Refusé
(1)	:	:	:	:
26. F M I	: 1	: Finances Publiques	: 3 mois	: Refusé
(1)	:	:	:	:
27. G A T T	: 1	: Politique Commerciale	: 3 mois	: Refusé
(1)	:	:	:	:
28. UNESCO	: 1	: Education	: 9 mois	: Retenu
(1)	:	:	:	:
29. I D E	: 1	: Développement rural	: 5 semaines	: Refusé
(1)	:	:	:	:
30. HONGRIE	: 1	: Biologie moderne	: 12 mois	: Refusé
(1)	:	:	:	:
31. CIADFOR	: 1	: Prévisions - Emploi	: 2 semaines	: Retenu
(1)	:	:	:	:

..../....

Il faut noter que les dossiers présentés aux bailleurs de fonds sont d'abord soumis à la Présidence de la République et au Service Central de Renseignements pour une décision préalable. Ainsi 464 dossiers ont été soumis à l'étude. De ceux-ci 378 (80 %) ont reçu une décision positive, 71 (15 %) ont reçu une décision négative et 27 (5 %) étaient encore à l'étude au 31/12/1983.

Les dossiers présentés aux donateurs de bourses de stage s'élèvent à 207 dont 83 (40,10 %) sont refusés, 79 (38,16 %) sont retenus et 45 (21,74 %) sont en attente au 31/12/1983.

Ces chiffres montrent clairement que la part des dossiers non admis (près de la moitié) est très élevée. La raison majeure de ces rejets est le non respect des dates limites de présentation des candidatures fixées impérativement par les donateurs de bourses.

Le tableau suivant reprend la part de chaque bailleur de fonds.

Bailleurs de Fonds	: Dossiers présentés	: Pourcentage (%)
1. FRANCE	: 34	: 16,43
2. USAID	: 25	: 12,08
3. BELGIQUE	: 24	: 11,59
4. RHENANIE-PALATINAT	: 18	: 8,69
5. C E A	: 12	: 5,80
6. P N U D	: 12	: 5,80
7. O C A	: 11	: 5,31
8. R F A	: 10	: 4,83
9. EGYPTE	: 7	: 3,38
10. O N U D I	: 6	: 2,90
11. A C C T	: 5	: 2,42
12. PAYS-BAS	: 5	: 2,42
13. CRADAT	: 5	: 2,42
14. U R S S	: 5	: 2,42
15. JAPON	: 4	: 1,93
16. H H F P	: 3	: 1,45
17. YOUGOSLAVIE	: 3	: 1,45
18. UNITAR	: 2	: 0,97
19. C R D I	: 2	: 0,97
20. AUTRICHE	: 2	: 0,97
21. I I T A	: 2	: 0,97
22. O M P I	: 1	: 0,48
23. ETS HUMAINS	: 1	: 0,48
24. O U A	: 1	: 0,48
25. F M I	: 1	: 0,48
26. G A T T	: 1	: 0,48
27. UNESCO	: 1	: 0,48
28. C C T	: 1	: 0,48
29. I D E	: 1	: 0,48
30. HONGRIE	: 1	: 0,48
31. CIADFOR	: 1	: 0,48
	: 207	: 100,00

2.3. NOMBRE DE DEPARTS PAR PAYS D'ACCUEIL, ORIGINE DE LA BOURSE ET LA FORMATION SUIVIE.

Pays hôte	Origine de la Bourse	Nombre	Formation suivie	Durée
1. FRANCE (30)	: UNESCO	: 1	: Prospection minière	: 1 mois
	: A C C T	: 1	: Gestion Personnel F.P.	: 2½ mois
	: UNESCO	: 2	: Presse écrite	: 2 mois
	: F A C	: 4	: Enseignement Français	: 1 mois
	: F A C	: 2	: Télécommunications	: 10 mois
	: F A O	: 1	: Technologie viande	: 3 mois
	: P N U D	: 1	: Projet Développement Rural	: 2 mois
	: C G T - F O	: 1	: Information et Documentation	: 1/2 mois
	: F A C	: 1	: Formation Formateurs	: 10 mois
	: P N U D	: 1	: ENSPTT	: 10 mois
	: UNESCO	: 1	: Sevice UNESCO	: 3½ mois
	: P N U D	: 1	: Techniques minières	: 10 mois
	: F A C	: 1	: Télédétection	: 10 mois
	: P N U D	: 1	: Economie Transport	: 4 mois
	: C C F D	: 1	: Sciences Sociales	: 10 mois
	: F A C	: 1	: Inspection Jeunesse	: 22 mois
	: F A C	: 1	: Intendance	: 10 mois
	: UNESCO	: 1	: Technologie	: 3½ mois
	: F A C	: 1	: Administration Scolaire	: 9 mois
	: F A C	: 1	: Maîtrise d'Ouvrage	: 5 mois
	: S A G E M	: 1	: Tél'imprimeur TX20	: 1 mois
	: P N U D	: 1	: Gaz Méthane	: 6 mois
	: C S R	: 1	: Sécurité Sociale	: 18 mois
	: P N U D	: 1	: Relation Economique Inernat.	: 12 mois
: F A O	: 1	: Gestion abattoir	: 6½ mois	
2. U S A (24)	: U S A I D	: 1	: Energie convention.	: 9 mois
	: O C A / U S I C A	: 1	: Corps législatifs	: 1½ mois
	: U S A I D	: 1	: Education ouvrière	: 1 mois
	: H H F P	: 1	: Administration Publique	: 14 mois
	: U S A I D	: 3	: Management Developpement	: 2 mois
	: U S A I D	: 2	: Statistique	: 18 mois
	: U S A I D	: 1	: Watershed lands	: 1 mois
	: U S A I D	: 2	: Petits ruminants	: 1 mois
	: U S A I D	: 1	: Energie électrique	: 1 mois
	: U S A I D	: 1	: Planification M.O.	: 1½ mois
	: U S A I D	: 1	: Cultures maraichères	: 1 mois
	: O C A / U S I C A	: 1	: Rôle constitution.	: 1 mois

Pays hôte	Origine de la Bourse	Nombre	Formation suivie	Durée
	: U S A I D	: 1	: Energies alternatives	: 4 mois
	: OCA/USICA	: 1	: Politique amér.étrangère	: 1 mois
	: U S A I D	: 1	: Pertes après récoltes	: 1 mois
	: U S A I D	: 3	: Crédits aux Petits Fermiers	: 1½ mois
	: U S A I D	: 2	: Ressources humaines	: 2 mois
3. <u>R F A</u>	: R F A	: 2	: Réparation automobile	: 12 mois
(21)	: ORINFOR	: 1	: Machines AMVARITYPER	: 1 mois
	: R F A	: 2	: Imprimerie	: 18 mois
	: R F A	: 1	: Technique automobile	: 18 mois
	: ETS RWANDAIS	: 1	: Télécommunications	: 1½ mois
	: P N U D	: 1	: Réseaux électriques	: 10 mois
	: R F A	: 2	: Entraîneurs Foot-Ball	: 1 mois
	: R F A	: 1	: Gestion Coopératives	: 1 mois
	: R F A	: 1	: Petits ruminants	: 1 mois
	: R F A	: 3	: Administration Ponts et Chauss.	: 12 mois
	: R F A	: 1	: Magasinier	: 18 mois
	: R F A	: 4	: Technique automobile	: 19 mois
	: R F A	: 1	: Transports Publics	: 17 mois
4. <u>BELGIQUE</u>	: A G C D	: 1	: Gynécologie	: 6 mois
(20)	: A G C D	: 1	: Mécanique	: 6 mois
	: A G C D	: 1	: Epidémiologie	: 5 mois
	: A G C D	: 1	: Transfusion sanguine	: 6 mois
	: A G C D	: 1	: Biologie végétale	: 3½ mois
	: A G C D	: 4	: Bâtiment	: 6 mois
	: A G C D	: 1	: Petit élevage	: 3 mois
	: A G C D	: 1	: Salle d'Opération	: 6 mois
	: A G C D	: 1	: Radiologie	: 6 mois
	: P N U D	: 2	: Planification	: 9 mois
	: A G C D	: 1	: Développement intégré	: 4 mois
	: O M M	: 1	: Agrométéorologie	: 9 mois
	: A G C D	: 3	: Tourisme et Hôtellerie	: 4 mois
	: SUISSE	: 1	: Génétique forestière	: 8 mois
5. <u>CAMEROUN</u>	: CRADAT	: 1	: Risques professionnels	: 1 mois
(11)	: P A K	: 1	: Formation Formateurs	: 3 mois
	: P N U D	: 1	: Commerce extérieur	: 1/2 mois
	: CIADFOR	: 1	: Ressources Humaines	: 1/2 mois
	: CRADAT	: 2	: Inspection Travail	: 3 mois
	: UNESCO	: 1	: Langues Nationales	: 3 mois
	: R F A	: 1	: Protection Faune (cours B)	: 22 mois

..../....

Pays hôte	Origine de la Bourse	Nombre	Formation suivie	Durée
	: CRADAT	: 2	: Contrôleurs Travail	: 8 mois
	: O M S	: 1	: Soins infirmiers	: 20 mois
6. <u>PAYS-BAS</u>	: U A P T	: 1	: Satellite commutation	: 2½ mois
(7)	: R F A	: 4	: Vulgarisation Agricole	: 1 mois
	: BRALIRWA	: 1	: Brasserie	: 3½ mois
	: P N U D	: 1	: Exploration géophysique	: 11 mois
7. <u>KENYA</u>	: C R T C T	: 2	: Télédétection	: 1/2 mois
(6)	: F A C	: 2	: Télédétection	: 1/2 mois
	: R F A	: 2	: Hotel Management (Etudes	: 48 mois
8. <u>TOGO</u>	: O M S	: 1	: Santé communautaire	: 2½ mois
(6)	: C S R	: 2	: Sécurité Sociale	: 1 mois
	: A C C T	: 1	: Alphabétisation	: 2 mois
	: O M S	: 1	: Santé de base	: 3 mois
	: O M S	: 1	: Assainissement	: 29 mois
9. <u>SUISSE</u>	: F A O	: 5	: Lutte contre tiques	: 4 mois
(6)	: P N U D	: 1	: Géologie	: 9 mois
10. <u>ITALIE</u>	: UNESCO	: 1	: Informatique	: 2 mois
(5)	: F A O	: 1	: Vulgarisation agricole	: 1 mois
	: B I T	: 1	: Instruction syndicale	: 2 mois
	: FINAFRICA	: 2	: Spécialisation Bancaire	: 8 mois
11. <u>JAPON</u>	: JAPON	: 1	: Appareils électromédic.	: 1 mois
(5)	: JAPON	: 1	: Telex communication	: 2½ mois
	: JAPON	: 3	: Nissan Diesel	: 1½ mois
12. <u>CANADA</u>	: U I T	: 1	: Télécommunications	: 3 mois
(4)	: P N U D	: 1	: Administration Publique	: 22 mois
	: CANADA	: 2	: Terminologie	: 1½ mois
13. <u>COTE-D'IVOIRE</u>	: U P U	: 1	: Instructeurs postaux	: 2 mois
(4)	: CONFEJES	: 1	: Education Pop. Perm.	: 22 mois
	: U S A I D	: 2	: Pisciculture	: 8 mois
14. <u>SENEGAL</u>	: UNESCO	: 2	: Arts du spectacle	: 3 mois
(4)	: O M S	: 2	: Soins infirmiers	: 19 mois
15. <u>BENIN</u>	: O M S	: 4	: Santé Publique	: 12 mois
(4)	:	:	:	:
16. <u>U R S S</u>	: U R S S	: 1	: Géologie	: 2 mois
(3)	: P N U D	: 2	: Environnement	: 1 mois

...../.....

Pays hôte	Origine de la Bourse	Nombre	Formation suivie	Durée
17. <u>ETHIOPIE</u>	: C E A	: 3	: Informatique	: 1½ mois
(3)	:	:	:	:
18. <u>POLOGNE</u>	: P N U D	: 2	: Fonderie	: 2 mois
(2)	:	:	:	:
19. <u>NIGERIA</u>	: I I T A	: 1	: Analyse des sols	: 1 mois
(1)	:	:	:	:
20. <u>MAROC</u>	: O M S	: 1	: Assainissement	: 17 mois
(1)	:	:	:	:
21. <u>TUNISIE</u>	: I D E	: 1	: Projets de Transports	: 1½ mois
(1)	:	:	:	:
22. <u>ZAIRE</u>	: U S A I D	: 1	: Ressources Agricoles	: 1 mois
(1)	:	:	:	:
23. <u>ESPAGNE</u>	: ESPAGNE	: 1	: Production animale	: 1 mois
(1)	:	:	:	:
24. <u>CHINE</u>	: P N U D	: 1	: Moteur Diesel	: 4 mois
(1)	:	:	:	:
25. <u>EGYPTE</u>	: EGYPT E	: 1	: Analyse des Projets	: 3 mois
(1)	:	:	:	:
26. <u>Hte VOLTA</u>	: F A C	: 1	: Trypanologie	: 5 mois
(1)	:	:	:	:
27. <u>GUINEE</u>	: A C C T	: 1	: Alphabétisation	: 2 mois
(1)	:	:	:	:
28. <u>ALGERIE</u>	: O A T	: 1	: Hygiène, Sécurité Travail	: 1/2 mois
(1)	:	:	:	:
29. <u>NIGER</u>	: F A C	: 1	: Circulation aérienne	: 20 mois
(1)	:	:	:	:
TOTAL			: 176	: 1148 mois

Du tableau précédent on peut constater qu'un stage dure en moyenne 6 1/2 mois. Le séjour dans les différents pays hôtes est repris dans le tableau ci-après :

Pays hôtes	: Nombre de Stagiaires	: Pourcentage (%)
1. FRANCE	: 30	: 17,04
2. U S A	: 24	: 13,64
3. R F A	: 21	: 11,93
4. BELGIQUE	: 20	: 11,36
5. CAMEROUN	: 11	: 6,25
6. PAYS-BAS	: 7	: 3,98
7. KENYA	: 6	: 3,41
8. TOGO	: 6	: 3,41
9. SUISSE	: 6	: 3,41
10. ITALIE	: 5	: 2,84
11. JAPON	: 5	: 2,84
12. CANADA	: 4	: 2,27
13. COTE D'IVOIRE	: 4	: 2,27
14. SENEGAL	: 4	: 2,27
15. BENIN	: 4	: 2,27
16. U R S S	: 3	: 1,70
17. ETHIOPIE	: 3	: 1,70
18. POLOGNE	: 2	: 1,14
19. NIGERIA	: 1	: 0,57
20. MAROC	: 1	: 0,57
21. TUNISIE	: 1	: 0,57
22. ZAIRE	: 1	: 0,57
23. ESPAGNE	: 1	: 0,57
24. CHINE	: 1	: 0,57
25. EGYPTE	: 1	: 0,57
26. HAUTE-VOLTA	: 1	: 0,57
27. GUINEE	: 1	: 0,57
28. ALGERIE	: 1	: 0,57
29. NIGER	: 1	: 0,57
T O T A L	: 176	: 100,00

2.4. REPARTITION GEOGRAPHIQUE ET ETHNIQUE

01. RUHENGARI

Formation Antérieure	:	Stage suivi	: Origine ethnique			: TOTAL
			: 01	: 02	: 03	
01. A2 Mécanique	:	Réparation automobile	: 1	: -	: -	: 1
02. C6 Scientifique	:	Téledétection	: 1	: -	: -	: 1
03. Licence en Droit	:	Gestion Personnel	: 1	: -	: -	: 1
04. Ingénieur Civil	:	Energie convent.	: 1	: -	: -	: 1
05. C6 Scientifique	:	Commerce Extérieur	: 1	: -	: -	: 1
06. Bac ès Sciences	:	Biologie végétale	: 1	: -	: -	: 1
07. Licence ès Physique	:	Informatique	: 1	: -	: -	: 1
08. C6 Scientifique	:	Hotel Management	: 1	: -	: -	: 1
09. A2 Electricité	:	Appar. électroméd.	: 1	: -	: -	: 1
10. A2 Télégraphie	:	Télécommunication	: 1	: -	: -	: 1
11. Bac ès lettres	:	Enseignement Français	: 1	: -	: -	: 1
12. ES3 Arts	:	Bâtiment	: 1	: -	: -	: 1
13. Ingénieur Mécanicien	:	Moteur diesel	: 1	: -	: -	: 1
14. Diplôme E N M - Paris	:	Rôle constitution.	: 1	: -	: -	: 1
15. Agt T. Statistique	:	Informatique	: 1	: -	: -	: 1
16. A1 Documentaliste	:	Informatique	: 1	: -	: -	: 1
17. Licence ès Physique	:	Informatique	: 1	: -	: -	: 1
18. A2 Vétérinaire	:	Lutte contre tiques	: 1	: -	: -	: 1
19. Ingénieur Technicien	:	Brasserie	: 1	: -	: -	: 1
20. Diplôme E N P T	:	Télécommunication	: 1	: -	: -	: 1
21. Ingénieur Electricien	:	Réseaux électriques	: 1	: -	: -	: 1
22. Ingénieur Agronome	:	Projet Développement rural	: 1	: -	: -	: 1
23. Docteur Vétérinaire	:	Vulgarisation Agricole	: 1	: -	: -	: 1
24. Bac ès S E S G	:	Crédits petits Fermiers	: 1	: -	: -	: 1
25. Ingénieur Géophysicien	:	Exploration géophys.	: 1	: -	: -	: 1
26. ES 5 Scientifique	:	Crédits petits Fermiers	: 1	: -	: -	: 1
27. D7 Médical	:	Santé de base	: 1	: -	: -	: 1
28. Maître ès Sculpt.	:	Arts du spectacle	: 1	: -	: -	: 1
29. Ingénieur Civil	:	Administration P & CH	: 1	: -	: -	: 1
30. ES 6 Secrétariat	:	Hygiène Séc. Travail	: 1	: -	: -	: 1
31. A3 Mécanicien automobile	:	Nissan diesel	: 1	: -	: -	: 1
32. A3 Electricité	:	Tourisme et Hôtell.	: 1	: -	: -	: 1
33. Licence ès Journalisme	:	Relation Econ. Intern.	: 1	: -	: -	: 1
34. Bac ès Gestion	:	Sécurité Sociale	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL	:	-	: 34	: -	: -	: 34

02. GISENYI

Formation Antérieure	Stage suivi	: Origine ethnique			: TOTAL
		: 01	: 02	: 03	
01. Docteur en Médecine	: Gynécologie	: 1	: -	: -	: 1
02. C6 Scientifique	: Télédétection	: 1	: -	: -	: 1
03. C6 Scientifique	: Télécoms	: 1	: -	: -	: 1
04. A3 Arts	: Imprimerie	: 2	: -	: -	: 2
05. Brevet I.I. A.P.	: Corps législatifs	: 1	: -	: -	: 1
06. A3 Mécanique	: Technique automobile	: 1	: -	: -	: 1
07. Licence ès Pol. et Econ.	: Administration Publique	: 1	: -	: -	: 1
08. Ingénieur Agronome	: Management Développement	: 1	: -	: -	: 1
09. Ingénieur Agronome	: Petits ruminants	: 1	: -	: -	: 1
10. D7 Technique	: Planification M.O.	: 1	: -	: -	: 1
11. Bac ès lettres	: Enseignement Français	: 1	: -	: -	: 1
12. A3 Arts	: Bâtiment	: 1	: -	: -	: 1
13. ES 3	: Bâtiment	: 1	: -	: -	: 1
14. Bac ès Sc.Soc.	: Ressources humaines	: 1	: -	: -	: 1
15. Bac ès Sc.Soc.	: Administration Publique	: 1	: -	: -	: 1
16. C6 Economique	: Contrôleurs Travail	: 1	: -	: -	: 1
17. Docteur Vétérinaire	: Trypanologie	: 1	: -	: -	: 1
18. A2 T.P.	: Administration P & CH	: 1	: -	: -	: 1
19. Architecte	: Maîtrise d'ouvrage	: 1	: -	: -	: 1
20. A3 Mécanicien automobile	: Technique Automobile	: 2	: -	: -	: 2
21. ES 4 Mécanicien	: Technique Automobile	: 1	: -	: -	: 1
22. C6 Electricité	: Téléimprimeur TX20	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL		: 24	: -	: -	: 24

03. BUTARE

01. C6 Scientifique	: Risques professionnels	: 1	: -	: -	: 1
02. Docteur ès Médecine	: Transfusion sanguine	: 1	: -	: -	: 1
03. Ingénieur Agronome	: Ressources Agricoles	: 1	: -	: -	: 1
04. C6 Scientifique	: Hôtel Management	: 1	: -	: -	: 1
05. A2 Agronome	: Vulgarisation Agricole	: 1	: -	: -	: 1
06. D4 ENI	: Presse écrite	: 1	: -	: -	: 1
07. Licence ès Education	: Environnement	: 1	: -	: -	: 1
08. Maître ès Phys.	: Energies alternat.	: 1	: -	: -	: 1
09. A2 Vétérinaire	: Lutte contre tiques	: -	: 1	: -	: 1
10. A2 Vétérinaire	: Lutte contre tiques	: 1	: -	: -	: 1

...../.....

02. GISENYI

Formation Antérieure	:	Stage suivi	: Origine ethnique			: TOTAL
			: 01	: 02	: 03	
01. Docteur en Médecine	:	Gynécologie	: 1	: -	: -	: 1
02. C6 Scientifique	:	Téledétection	: 1	: -	: -	: 1
03. C6 Scientifique	:	Télécoms	: 1	: -	: -	: 1
04. A3 Arts	:	Imprimerie	: 2	: -	: -	: 2
05. Brevet I.I. A.P.	:	Corps législatifs	: 1	: -	: -	: 1
06. A3 Mécanique	:	Technique automobile	: 1	: -	: -	: 1
07. Licence ès Pol. et Econ.	:	Administration Publique	: 1	: -	: -	: 1
08. Ingénieur Agronome	:	Management Développement	: 1	: -	: -	: 1
09. Ingénieur Agronome	:	Petits ruminants	: 1	: -	: -	: 1
10. D7 Technique	:	Planification M.O.	: 1	: -	: -	: 1
11. Bac ès lettres	:	Enseignement Français	: 1	: -	: -	: 1
12. A3 Arts	:	Bâtiment	: 1	: -	: -	: 1
13. ES 3	:	Bâtiment	: 1	: -	: -	: 1
14. Bac ès Sc.Soc.	:	Ressources humaines	: 1	: -	: -	: 1
15. Bac ès Sc.Soc.	:	Administration Publique	: 1	: -	: -	: 1
16. C6 Economique	:	Contrôleurs Travail	: 1	: -	: -	: 1
17. Docteur Vétérinaire	:	Trypanologie	: 1	: -	: -	: 1
18. A2 T.P.	:	Administration P & CH	: 1	: -	: -	: 1
19. Architecte	:	Maîtrise d'ouvrage	: 1	: -	: -	: 1
20. A3 Mécanicien automobile	:	Technique Automobile	: 2	: -	: -	: 2
21. ES 4 Mécanicien	:	Technique Automobile	: 1	: -	: -	: 1
22. C6 Electricité	:	Téléimprimeur TX20	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL			: 24	: -	: -	: 24

03. BUTARE

01. C6 Scientifique	:	Risques professionnels	: 1	: -	: -	: 1
02. Docteur ès Médecine	:	Transfusion sanguine	: 1	: -	: -	: 1
03. Ingénieur Agronome	:	Ressources Agricoles	: 1	: -	: -	: 1
04. C6 Scientifique	:	Hôtel Management	: 1	: -	: -	: 1
05. A2 Agronome	:	Vulgarisation Agricole	: 1	: -	: -	: 1
06. D4 ENI	:	Presse écrite	: 1	: -	: -	: 1
07. Licence ès Education	:	Environnement	: 1	: -	: -	: 1
08. Maître ès Phys.	:	Energies alternat.	: 1	: -	: -	: 1
09. A2 Vétérinaire	:	Lutte contre tiques	: -	: 1	: -	: 1
10. A2 Vétérinaire	:	Lutte contre tiques	: 1	: -	: -	: 1

....//....

Formation Antérieure	Stage suivi	Origine ethnique			TOTAL
		01	02	03	
11. C6 Scientifique	: Inspection Travail	1	-	-	1
12. Licence ès lettres	: Terminologie	-	1	-	1
13. Licence ès lettres	: Politique étrang. Amér.	1	-	-	1
14. Licence ès Anthrop.	: Langues Nationales	1	-	-	1
15. Ingénieur Agronome	: Analyse Projets	1	-	-	1
16. D7 Médical	: Radiologie	1	-	-	1
17. C6 Greco-latine	: Planification	1	-	-	1
18. C6 Scientifique	: Planification	1	-	-	1
19. D7 Médical	: Soins infirmiers	1	-	-	1
20. A2 Vétérinaire	: Petits Ruminants	1	-	-	1
21. CAP Electricité	: Tourisme et Hôtellerie	2	-	-	2
22. A2 Agronome	: Pisciculture	1	-	-	1
23. Ingénieur Véhic. Route	: Transports Publics	1	-	-	1
TOTAL		22	2	-	24

04. BYUMBA

01. Ingénieur Agronome Pédol.	: Analyse des sols	1	-	-	1
02. D7 Médical	: Santé Communautaire	1	-	-	1
03. Ingénieur Civil	: Assainissement	1	-	-	1
04. Bac Electricité	: Energie électrique	1	-	-	1
05. Docteur Vétérinaire	: Vulgarisation Agricole	1	-	-	1
06. Ingénieur Agronome	: Cultures maraîchères	1	-	-	1
07. D7 Social	: Alphasétisation	1	-	-	1
08. A2 Vétérinaire	: Petit élevage	1	-	-	1
09. Ingénieur Pédologue	: Télédétection	1	-	-	1
10. Docteur ès Médecine	: Santé Publique	1	-	-	1
11. A2 Agronome	: Gestion Coopératives	1	-	-	1
12. D7 Médical	: Soins infirmiers	1	-	-	1
13. D4 ENI	: Alphasétisation	1	-	-	1
14. ES 4 Menuis.	: Magasinier	1	-	-	1
15. Ingénieur Agrométéo	: Agrométéorologie	1	-	-	1
16. D7 Forestier	: Génétique Forestière	1	-	-	1
17. A2 Agronome	: Pisciculture	1	-	-	1
18. Maître ès Chimie	: Gaz Méthane	1	-	-	1
TOTAL		18	-	-	18

05. KIGALI

Formation Antérieure	:	Stage suivi	: Origine ethnique			: TOTAL
			: 01	: 02	: 03	
01. Master ès Géologie	:	: Prospection minière	: 1	: -	: -	: 1
02. Maître langues	:	: Arts du spectacle	: 1	: -	: -	: 1
03. ES4 couture	:	: Education ouvrière	: -	: 1	: -	: 1
04. Bac. ès sciences	:	: Sécurité Sociale	: 1	: -	: -	: 1
05. A2 Vétérinaire	:	: Petits ruminants	: 1	: -	: -	: 1
06. A2 Agronome	:	: Vulgarisation Agricole	: 1	: -	: -	: 1
07. A2 Vétérinaire	:	: Lutte contre tiques	: -	: 1	: -	: 1
08. Igr Métallurgie	:	: Fonderie	: 1	: -	: -	: 1
09. Licence ès lettres	:	: Terminologie	: 1	: -	: -	: 1
10. A2 Vétérinaire	:	: Technologie viande	: 1	: -	: -	: 1
11. Ingénieur Agronome	:	: Pertes après récoltes	: 1	: -	: -	: 1
12. D7 Médical	:	: Salle d'opérations	: 1	: -	: -	: 1
13. ES6 Médical	:	: Entraîneur Foot-Ball	: 1	: -	: -	: 1
14. Licence ès Economie	:	: Economie Transp.	: 1	: -	: -	: 1
15. C6 Humanités Générales	:	: Inspection Jeunesse	: -	: 1	: -	: 1
16. C6 Latin Sciences	:	: Administration P & CH	: -	: 1	: -	: 1
17. A3 Mécanique Auto	:	: Nissan Diesel	: -	: 1	: -	: 1
18. A3 Mécanique Auto	:	: Technique automobile	: -	: 1	: -	: 1
TOTAL	:	-	: 12	: 6	: -	: 18

06. GITARAMA

01. ES2	:	: Mécanique	: 1	: -	: -	: 1
02. Ingénieur Electronic	:	: Commut. par Satellite	: 1	: -	: -	: 1
03. Igr Mécanicien	:	: Projets Transports	: 1	: -	: -	: 1
04. C6 Latin sciences	:	: Presse écrite	: -	: 1	: -	: 1
05. Bac. ès Lettres	:	: Enseignement Français	: 1	: -	: -	: 1
06. I T S	:	: Statistique (Sondage)	: 1	: -	: -	: 1
07. A2 Vétérinaire	:	: Lutte contre tiques	: 1	: -	: -	: 1
08. Igr Civil	:	: Fonderie	: -	: 1	: -	: 1
09. C6 Scientifique	:	: Informat. Document.	: 1	: -	: -	: 1
10. Lic. ès Géologie	:	: Techniques minières	: 1	: -	: -	: 1
11. Techn. aux Assain.	:	: Assainissement	: 1	: -	: -	: 1
12. Ingénieur Agronome	:	: Développement Intégré	: 1	: -	: -	: 1
13. Bac ès Lettres	:	: Ressources Humaines	: 1	: -	: -	: 1
14. Dr ès Chimie	:	: Technologie	: 1	: -	: -	: 1
15. Maître ès géologie	:	: Géologie structurale	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL	:	-	: 13	: 2	: -	: 15

07. CYANGUGU

Formation Antérieure	Stage suivi	Origine ethnique			TOTAL
		01	02	03	
01. A2 Mécanique	: Réparation automobile	: 1	: -	: -	: 1
02. Météo cl. II	: Télédétection	: 1	: -	: -	: 1
03. A2 Agronome	: Télédétection	: 1	: -	: -	: 1
04. Docteur ès Médecine	: Epidémiologie	: 1	: -	: -	: 1
05. D4 ENI	: Management Développement	: 1	: -	: -	: 1
06. A3 Construction	: Bâtiment	: 1	: -	: -	: 1
07. D4 Electricité	: Télécommunication	: 1	: -	: -	: 1
08. Diplôme ENPT	: Télécoms	: 1	: -	: -	: 1
09. ES4 Greco-latine	: Education Pop. Perm.	: 1	: -	: -	: 1
10. Licence ès Droit	: Ressources Humaines	: 1	: -	: -	: 1
11. C6 Scientifique	: Instruction Syndic.	: 1	: -	: -	: 1
12. D5 ENI	: Sciences Sociales	: 1	: -	: -	: 1
13. D5 ENI	: Intendance	: 1	: -	: -	: 1
14. C6 Scientifique	: Circ. Aérien. (EAMAC)	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL		: 14	: -	: -	: 14

08. GIKONGORO

01. D7 Pédagogique	: Instructeurs postaux	: -	: 1	: -	: 1
02. I T S	: Statistique	: 1	: -	: -	: 1
03. Ingénieur Forestier	: Watershad lands	: 1	: -	: -	: 1
04. A2 Agronome	: Vulgarisation Agricole	: 1	: -	: -	: 1
05. Licence ès lettres	: Enseignement Français	: 1	: -	: -	: 1
06. Licence ès Géographie	: Environnement	: 1	: -	: -	: 1
07. Licence ès Education	: Formation Formateurs	: 1	: -	: -	: 1
08. D7 Pédagogique	: ENSPTT	: 1	: -	: -	: 1
09. Docteur ès Médecine	: Santé Publique	: 1	: -	: -	: 1
10. C6 Greco-Latine	: Contrôleurs Travail	: 1	: -	: -	: 1
11. D7 Médical	: Soins infirmiers	: 1	: -	: -	: 1
12. C6 Scientifique	: Spécialisation bancaire	: 1	: -	: -	: 1
13. Ingénieur Industriel	: Gestion abattoir	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL		: 12	: 1	: -	: 13

09. KIBUYE

Formation Antérieure	:	Stage suivi	: Origine ethnique :			TOTAL
			: 01 :	02 :	03 :	
01. D7 Pédagogique	:	Formation Formateurs	: 1	: -	: -	: 1
02. Master ès géologie	:	Géologie	: 1	: -	: -	: 1
03. Docteur Vétérinaire	:	Production Animale	: 1	: -	: -	: 1
04. Licence ès SES	:	Crédits au Petit Fermiers	: 1	: -	: -	: 1
05. C6 Scientifique	:	Faune cours B	: 1	: -	: -	: 1
06. D7 Médical	:	Santé Publique	: 1	: -	: -	: 1
07. Bac. ès Phy. Math.	:	Administration Scolaire	: 1	: -	: -	: 1
08. ES6 Pédagogique	:	Spécialisation Bancaire	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL	:	-	: 8	: -	: -	: 8

10. KIBUNGO

01. A3 Méc. Génér.	:	Machines AM Varsityper	: 1	: -	: -	: 1
02. Licence ès Sc.Soc.	:	Sécurité Sociale	: 1	: -	: -	: 1
03. Docteur ès Médecine	:	Management Développement	: 1	: -	: -	: 1
04. C6 Latin Sciences	:	Inspection Travail	: 1	: -	: -	: 1
05. Licence ès Education	:	Services UNESCO	: 1	: -	: -	: 1
06. C6 Scientifique	:	Entraîneur Foot-Ball	: -	: 1	: -	: 1
07. Docteur ès Médecine	:	Santé Publique	: 1	: -	: -	: 1
08. A3 Méc.automobile	:	Nissan Diesel	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL	:	-	: 7	: 1	: -	: 8

...../.....

Le tableau synoptique des départs par préfecture se présente

comme suit :

Préfecture	: Nombre de stagiaires	: Pourcentage (%)
01. RUHENGARI	: 34	: 19,32
02. GISENYI	: 24	: 13,64
03. BUTARE	: 24	: 13,64
04. BYUMBA	: 18	: 10,23
05. KIGALI	: 18	: 10,23
06. GITARAMA	: 15	: 8,52
07. CYANGUGU	: 14	: 7,95
08. GIKONGORO	: 13,	: 7,39
09. KIBUYE	: 8	: 4,54
10. KIBUNGO	: 8	: 4,54
TOTAL	: 176	: 100,00

Quant à la répartition ethnique, les proportions sont les suivantes. Sur 176 stagiaires, nous avons 164 Hutu soit 93,18 %, 12 Tutsi soit 6,82 % et 0 Twa.

2.5. REPARTITION DES STAGIAIRES SUIVANT LEURS EMPLOYEURS.

Employeurs	: Nombre	: Formation antérieure	: Stage suivi
1. <u>MINAGRI</u>	: 1	: A2 Agronome	: Télédétection
(31)	: 1	: Ingénieur Pédologue	: Analyse des sols
	: 1	: D7 Pédagogique	: Formation Formateurs
	: 1	: Ingénieur Agronome	: Ressources Agricoles
	: 1	: Docteur Vétérinaire	: Production Animale
	: 1	: Ingénieur Agronome	: Management Développement
	: 1	: Ingénieur Forestier	: Watershed lands
	: 1	: A2 Vétérinaire	: Petits ruminants
	: 3	: A2 Agronomes	: Vulgarisation agricole
	: 2	: Docteur Vétérinaire	: Vulgarisation agricole
	: 5	: A2 Vétérinaires	: Lutte contre tiques
	: 1	: A2 Vétérinaire	: Petit élevage
	: 1	: A2 Vétérinaire	: Technologie viande
	: 1	: Ingénieur Agronome	: Pertes après récoltes

...../.....

Employeurs	: Nombre :	Formation antérieure	: Stage suivi
	: 1	: Ingénieur Pédologue	: Télédétection
	: 1	: Ingénieur Agronome	: Développement intégré
	: 1	: A2 Agronome	: Gestion coopératives
	: 1	: Docteur Vétérinaire	: Trypanologie
	: 1	: A2 Vétérinaire	: Petits ruminants
	: 1	: Ingénieur Agrométéo	: Agrométéorologie
	: 1	: A2 Forestier	: Génétique Forestière
	: 1	: A2 Agronomes	: Pisciculture
	: 1	: Ingénieur Industr.	: Gestion abattoir
	:	:	:
2. <u>MINEPRISEC</u>	: 1	: Docteur ès Médecine	: Gynécologie
(15)	: 2	: A2 en Mécanique	: Réparation automobile
	: 2	: A3 en Arts	: Imprimerie
	: 1	: Bac ès Science	: Biologie végétale
	: 3	: Bac ès lettres	: Enseignement du Français
	: 1	: Licence ès lettres	: Enseignement du Français
	: 2	: Licence ès lettres	: Terminologie
	: 1	: Licence ès Education	: Formation Formateurs
	: 1	: Bac ès lettres	: Ressources Humaines
	: 1	: Bac ès Math. Phys.	: Administration Scolaire
	:	:	:
3. <u>MINITRAP</u>	: 1	: A2 en Electr.	: Appareils électromédic.
(15)	: 1	: A3 ès Arts	: Bâtiment
	: 1	: ES 3	: Bâtiment
	: 1	: A3 construction	: Bâtiment
	: 1	: ES 3 Arts	: Bâtiment
	: 1	: Licence ès Géographie	: Environnement
	: 1	: A2 en T.P.	: Administration P & CH
	: 1	: C6 Latin Sciences	: Administration P & CH
	: 1	: Ingénieur Civil	: Administration P & CH
	: 1	: ES 4 Menuiserie	: Magasinier
	: 1	: Architecte	: Maîtrise d'ouvrage
	: 3	: A3 Mécanique automobile	: Technique automobile
	: 1	: ES 4 Mécanique	: Technique automobile
	:	:	:
4. <u>MINISANTE</u>	: 1	: D7 Médical	: Santé Communautaire
(12)	: 1	: Docteur en Médecine	: Transfusion sanguine
	: 1	: D7 Médical	: Santé de base
	: 1	: Techn. aux Ass.	: Assainissement
	: 3	: Drs en Médecine	: Santé Publique
	: 1	: D7 Médical	: Santé Publique
	: 3	: D7 Médical	: Soins infirmiers

Employeurs	Nombre	Formation antérieure	Stage suivi
5. <u>MINIPOSCO</u>	1	Météo cl. II	Téledétection
(11)	1	Ingénieur Electrot.	Comm. par satellite
	1	C6 Scientifique	Télécommunications
	1	D7 Pédagogique	Instructeurs Postaux
	1	A2 en Télégraphie	Télécommunications
	1	D4 Electricien	Telex Communication
	2	Diplôme ENPT	Télécommunication
	1	D7 Pédagogique	E.N.S.P.T.T.
	1	C6 Scientifique	Circ.aérien. (E.A.M.A.O)
	1	C6 Electricité	Téléimprimeur TX20
6. <u>MIRENA</u>	2	C6 Scientifique	Téledétection
(9)	1	Master Géologie	Prospection minière
	1	Ingénieur Matallurgiste	Fonderie
	1	Ingénieur Civil	Fonderie
	1	Ingénieur Géophysicien	Exploration Géophysique
	1	Licence ès Géologie	Technique minière
	1	Maîtrise ès Géologie	Géologie Structurale
	1	Ingénieur Civil	Energie conventionnelle
7. <u>MINESUPRES</u>	1	Docteur en Médecine	Epidémiologie
(7)	1	Maître ès Ling.	Arts du spectacle
	1	Licence ès Education	Service UNESCO
	1	Licence ès Anthropol.	Langues nationales
	1	D7 Médical	Radiologie
	1	Maître ès Sculpt.	Arts du spectacle
	1	Docteur en Chimie	Technologie
8. <u>ONATRACOM</u>	1	Ingénieur Mécanicien	Projets de Transports
	1	Ingénieur Mécanicien	Moteur Diesel
	1	C6 Economique	Instruction syndicale
	3	A3 Mécanicien auto.	Nissan Diesel
	1	Ingénieur Véh. Rout.	Transports Publics
9. <u>MINIFOPE</u>	1	Licence ès Droit	Gestion Personnel F.P.
(7)	1	Bac. Sect. Soc.	Administration Publique
	1	C6 Scientifique	Inspection Travail
	1	C6 Lat. Scien.	Inspection Travail
	1	Licence ès Droit	Ressources Humaines
	1	C6 Economique	Contrôleurs Travail
	1	C6 Greco-Lat.	Contrôleurs Travail

Employeurs	: Nombre :	Formation antérieure	: Stage suivi
10. <u>MIJEUNESPORTS</u>	: 1	: D4 ENI	: Management Développement
(7)	: 1	: D7 Technique	: Planification M.O.
	: 1	: ES 6 Médical	: Entraîneurs Foot-Ball
	: 1	: C6 Scientifique	: Entraîneurs Foot-Ball
	: 1	: ES 4 Greco-Lat.	: Education Pop. Perm.
	: 1	: C6 Humanités Générales	: Inspection Jeunesse
	:	:	:
11. <u>MINIPLAN</u>	: 1	: I T S	: Statistique
(6)	: 1	: Agt.Tech.Stat.	: Informatique
	: 1	: A1 Document	: Informatique
	: 1	: Bac ès Science Sociale	: Ressources Humaines
	: 1	: C6 Greco-Lat.	: Planification
	: 1	: C6 Scientifique	: Planification
	:	:	:
12. <u>MINASODECO</u>	: 1	: Docteur en Médecine	: Management Développement
(5)	: 1	: Licence ès Education	: Environnement
	: 1	: D7 Social	: Alphabétisation
	: 1	: Bac ès S E S G	: Crédits aux Pts Fermiers
	: 1	: D4 ENI	: Alphabétisation
	:	:	:
13. <u>C S R</u>	: 1	: C6 Scientifique	: Prévention risques profes.
(4)	: 1	: Bac ès Sciences	: Sécurité Sociale
	: 1	: Licence ès Science Sociale	: Sécurité Sociale
	: 1	: Bac ès Gestion	: Sécurité Sociale
	:	:	:
14. <u>ELECTROGAZ</u>	: 1	: A3 Mécanique	: Technique automobile
(4)	: 1	: Bac Electricité	: Energie électrique
	: 1	: Ingénieur Electricité	: Réseaux électriques
	: 1	: Maître ès Chimie	: Gaz Méthane
	:	:	:
15. <u>O R T P N</u>	: 2	: C6 Scientifique	: Hôtel Management
(4)	: 1	: C6 Scientifique	: Faune cours B
	: 1	: CAP Electric.	: Tourisme et Hôtellerie
	:	:	:
16. <u>ORINFOR</u>	: 1	: A3 Mécanique Générale	: Machines AM VARITYPER
(4)	: 1	: C6 Lat.Sc.	: Presse écrite
	: 1	: D4 ENI	: Presse écrite
	: 1	: Licence ès Journ.	: Relation Economique Intern.
	:	:	:
17. <u>PRESIREP</u>	: 1	: Ingénieur Civil	: Assainissement
(3)	: 1	: Licence ès Phys.	: Informatique
	: 1	: Licence ès Phys.	: Informatique

..../....

Employeurs	: Nombre	: Formation antérieure	: Stage suivi
18. <u>BUNEP</u>	: 1	: Ingénieur Agronome	: Projets Développement Rural
(3)	: 1	: Ingénieur Agronome	: Analyse Projets
	: 1	: Licence ès Economie	: Economie Transports
	:	:	:
19. <u>MINECO</u>	: 1	: C6 Scientifique	: Commerce extérieur
(2)	: 1	: I T S	: Statistique
	:	:	:
20. <u>STIR</u>	: 1	: ES 4 Couture	: Education ouvrière
(2)	: 1	: ES 6 Secrétariat	: Hygiène et Sécurité Travail
	:	:	:
21. <u>MINAFFET</u>	: 1	: Licence Politique Sociale	: Administration Publique
(2)	: 1	: Licence ès lettres	: Politique étrang. amér.
22. <u>BANQUES POP.</u>	: 1	: Licence ès SES	: Crédits aux Pt Fermiers
(2)	: 1	: ES 5 Scientifique	: Crédits aux Pt Fermiers
	:	:	:
23. <u>MILHOTEL</u>	: 1	: C A P Electricien	: Tourisme et Hôtellerie
(2)	: 1	: A3 Electricien	: Tourisme et Hôtellerie
24. <u>B N R</u>	: 1	: C6 Scientifique	: Spécialisation Bancaire
(2)	: 1	: ES 6 Pédagogique	: Spécialisation Bancaire
25. <u>SOMIRWA</u>	: 1	: Master Géologie	: Géologie
(1)	:	:	:
26. <u>C N D</u>	: 1	: Brevet I I A P	: Corps législatifs
(1)	:	:	:
27. <u>ISAR</u>	: 1	: Ingénieur Agronome	: Petits Ruminants
(1)	:	:	:
28. <u>OPROVIA</u>	: 1	: Bac ès lettres	: Cultures maraîchères
(1)	:	:	:
29. <u>CONSEIL D'ETAT</u>	1	: Diplôme E N M - Paris	: Rôle Constitutionnel
(1)	:	:	:
30. <u>U N R</u>	: 1	: Maître ès Phys.	: Energies alternatives
(1)	:	:	:
31. <u>BRALIRWA</u>	: 1	: Ingénieur Technicien	: Brasserie
(1)	:	:	:
32. <u>MININTER</u>	: 1	: C6 Scientifique	: Information et Documentation
(1)	:	:	:
33. <u>PAR-MWEZI</u>	: 1	: D5 E N I	: Sciences Sociales
(1)	:	:	:
34. <u>EAM-KIBOGORA</u>	: 1	: D5 E N I	: Intendance
(1)	:	:	:
35. <u>CRFC MURAMBI</u>	: 1	: ES 2	: Mécanique
(1)	:	:	:
TOTAL	: 176	: -	: -

Le tableau synthétique de la répartition des stagiaires suivant les employeurs est donné ci-après :

Employeurs	: Nombre de Stagiaires	: Pourcentage (%)
1. MINAGRI	31	17,61
2. MINEPRISEC	15	8,52
3. MINITRAP	15	8,52
4. MINISANTE	12	6,82
5. MINIPOSCO	11	6,25
6. MIRENA	9	5,11
7. MINESUPRES	7	3,98
8. ONATRACOM	7	3,98
9. MINIFOPE	7	3,98
10. MIJEUNESPORTS	6	3,40
11. MINIPLAN	6	3,40
12. MINASODECO	5	2,84
13. C S R	4	2,27
14. ELECTROGAZ	4	2,27
15. ORTPN	4	2,27
16. ORINFOR	4	2,27
17. PRESIREP	3	1,70
18. BUNEP	3	1,70
19. MINECO	2	1,14
20. STIR	2	1,14
21. MINAFFET	2	1,14
22. BANQUES POPULAIRES	2	1,14
23. MILHOTEL	2	1,14
24. B N R	2	1,14
25. SOMIRWA	1	0,57
26. C N D	1	0,57
27. I S A R	1	0,57
28. OPROVIA	1	0,57
29. CONSEIL D'ETAT	1	0,57
30. U N R	1	0,57
31. BRALIRWA	1	0,57
32. MININTER	1	0,57
33. PAR - MWEZI	1	0,57
34. EAM - KIBOGORA	1	0,57
35. CRFC - MURAMBI	1	0,57
TOTAL	176	100,00

3. OBSERVATIONS

3.1. Difficultés.

Le local alloué au Bureau de Perfectionnement des Agents devient de plus en plus étroit en raison de l'augmentation rapide du volume des dossiers traités par ce service.

Le manque de moyens de déplacement ne permet pas pour le moment l'inspection souhaitée des Centres de Formation et les autres courses de service parfois très urgentes.

La non-utilisation de toutes les offres de bourses de stage reçues découle de plusieurs causes à savoir :

- les délais difficiles à respecter parfois.
- la lenteur dans la transmission des dossiers par les Départements intéressés.
- la longueur et la rigueur de la procédure suivie en matière de gestion des bourses de stage.

A titre d'exemple, nous pouvons noter que seul l'examen du dossier dans les services de la Présidence (Service Central de Renseignements) a duré en moyenne 40 jours en 1983.

- le non-respect par plusieurs services des instructions en vigueur établies par la Présidence de la République en ce qui concerne les bourses de stage.

3.2. Desiderata.

L'acquisition d'un moyen de déplacement pour les besoins du service serait la bienvenue.

Dans le même ordre d'idées, le Bureau Perfectionnement des Agents devrait être servi en priorité quand il y aura des locaux disponibles à répartir entre services.

Du point de vue législatif, le moment est opportun pour l'adoption dans un proche avenir d'une loi sur l'organisation des Centres de Formation au Rwanda. Ceci permettrait à ces derniers de disposer d'un cadre juridique susceptible d'améliorer leur fonctionnement et leur rendement.

La formation des cadres par le biais des bourses de stage à l'étranger s'avère encore fort indispensable. Alors pour utiliser au maximum cet outil de développement, nous souhaiterions que toutes les personnes concernées attachent une grande attention à cet aspect de la revalorisation des ressources **humaines** - facteur très important du développement national.

2.2. DIRECTION DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DU PERSONNEL.

Aidée d'un secrétariat technique de contrôle et d'exécution très compétent, la Direction outre son rôle de superviser les services placés sous ses ordres, traite de sa propre initiative les dossiers urgents ou approfondit ceux qui chevauchent sur deux ou trois services.

Ce système élimine les fautes d'inattention et accélère l'acheminement des dossiers vers instances supérieures.

La collaboration étant le fruit de notre réussite, il est présenté ci-après comment elle s'est matérialisée.

Avec la Division du Recrutement et de l'Affectation, la Direction a joué le trait d'union entre elle et le service de l'Emploi afin de permettre facilement le placement des ressources humaines d'une façon judicieuse, équitable, économique et utile dans les différents domaines de l'Administration Centrale, du Cadre judiciaire, des Etablissements Publics et du Secteur Privé.

Elle s'est attelée à repérer des nominations sans effets et des places disponibles pour proposer à temps des mesures appropriées.

Elle a également accéléré les contacts auprès des Ministères ayant les bourses d'études dans leurs attributions et a mis les boursiers en disponibilité à temps opportun.

Le travail de transfert et détachement a retenu également l'attention de ce service ainsi que celle de la Direction.

Avec la Division de l'Avancement et de la Gestion du Personnel, l'accent a été mis sur la régularisation des dossiers administratifs :

- tableaux de notation annuelle
- commissions d'affectation
- projets de promotion
- extraits d'arrêtés présidentiels et ministériels
- projets de bonification de titre.

Avec la Division du Contentieux, l'action de la Direction s'est limitée uniquement sur la transmission de la correspondance à traiter et à donner des conseils lorsqu'elle en était requis.

Avec le Bureau de la Gestion du Personnel, la Direction a veillé particulièrement à la meilleure conservation des dossiers et à leur régularité.

Le Bureau de Secrétariat Permanent des Chambres de Recours étant un service spécialisé, la Direction ne fait qu'encourager ses initiatives notamment par l'intervention rapide pour un soutien logistique et un personnel qualitatif et quantitatif.

La Direction s'est occupée personnellement du contrôle rapide de tous les dossiers lui soumis par des requérants ou d'initiative lorsque ces dossiers chevauchent des responsabilités distinctes (admission à titre définitif et promotion).

.../...

Le contrôle et l'instruction des dossiers ont suivi les mouvements ci-après:

2.2.1. DIVISION RECRUTEMENT ET AFFECTATION.

Au cours de l'année 1983, les activités de la Division "Recrutement et Affectation" n'ont pas connu d'orientation autre que celle des années passées. Ainsi elle s'est acquittée de ses attributions de la manière suivante:

2.2.1.1. EXAMEN DES DEMANDES EN MATIERE DE RECRUTEMENT.

La Division Recrutement et Affectation a eu à traiter les demandes d'emploi de :

- 225 candidats de niveau Licence ou plus
- 82 candidats de niveau Baccalauréat ou A1
- 622 candidats de niveau Humanités ou A2
- 208 candidats de niveau D5 ou A3
- 20 candidats de niveau Inférieur à A3

soit un total de

1157 candidats.

2.2.1.2. Besoins en personnel.

Les besoins en personnel exprimés par le secteur public et privé se répartissent comme suit :

- 321 offres pour candidats Licenciés ou A0
- 134 offres pour candidats Bacheliers ou A1
- 534 offres pour candidats Humanistes ou A2
- 173 offres pour candidats D5 ou A3
- 5 offres pour candidats de niveau inférieur à A3 + stage de formation.

soit un total de 1157 offres d'emploi.

Suivant les besoins exprimés par les différents services, les candidats ont été placés comme suit :

Niveau Licence ou A0

- 144 dans les services de l'Administration Centrale
- 53 dans les Etablissements Publics
- 26 dans le secteur privé.

Niveau Baccalauréat ou A1

- 40 dans les services de l'Administration Centrale
- 2 dans les Etablissements Publics
- 9 dans le secteur privé.

Niveau des Humanités ou A2

- 403 dans les services de l'Administration Centrale
- 25 dans les Etablissements Publics
- 45 dans le secteur privé.

.../...

Niveau de D5 ou A3

159 dans l'Administration Centrale
11 dans les Etablissements Publics
3 dans le secteur privé.

Niveau Inférieur à A3 + stage

5 dans l'Administration Centrale
soit un total de 925 postes pourvus (voir tableaux 1, 2, 3, et 4 pour qualifications et secteurs d'activités).

Malheureusement, la Division "Recrutement et Affectation" n'a pas pu satisfaire 222 offres et n'a pas pu placer 212 candidats. La raison en est que les offres sont très peu pour quelques qualifications qui ont beaucoup de candidats (humanités Générales, Humanités Pédagogiques....) et qu'il y a des offres pour les qualifications dont le nombre de candidats est insuffisant (Droit, Economie, Gestion....) Voir tableaux 5 et 6).

2.2.1.3. ETABLISSEMENTS DES ACTES ADMINISTRATIFS.

Outre l'établissement des actes d'engagement d'agents
retenus pour tel ou tel service, la Division "Recrutement et Affectation" a préparé :

329 projets de lettres réponses
132 projets d'arrêtés portant mise en disponibilité
159 projets d'arrêtés portant admission à titre définitif
121 projets d'arrêtés de transfert
12 projets d'arrêtés de démission
14 projets de décisions de suspension de traitement
42 projets de régularisation de dossiers
2 projets d'arrêtés de prolongation de stage
4 projets d'arrêtés d'octroi de bonifications
13 notes rédigées.

soit 828 cas traités.

2.2.1.4. OBSERVATIONS :

Nous enregistrons beaucoup d'offres qui ne répondent pas aux qualifications d'un grand nombre de candidats et ces offres ne sont pas toutes satisfaites. Les employeurs devraient diversifier les qualifications pour quelques postes qui n'exigent pas tellement de spécialité.

Dans l'Administration Centrale, les postes pour des candidats de formation générale et pédagogique se réduisent par rapport aux candidats dont le nombre ne cesse de s'accroître. Il y aurait donc lieu d'introduire le concours de recrutement prévu par le statut pour la sélection des candidats. Ceux qui ne seraient pas sélectionnés pourraient chercher des moyens de se caser dans le privé parce que pour le moment beaucoup de candidats pensent que l'Administration Centrale peut employer tout diplômé.

.../...

Comme beaucoup d'employeurs se trouvent à Kigali, les candidats non retenus pour les services publics n'arrivent pas à se faire inscrire sur des offres d'emploi dans le privé parce qu'ils attendent chez eux après avoir déposé les dossiers de demande d'emploi alors que les services de l'Emploi n'inscrivent que les candidats qui se présentent.

Les services publics qui ont des statuts particuliers recrutent directement leurs agents sans aviser le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi et rendent ainsi difficile toute planification du Recrutement.

Tableau 1.
Les Agents engagés dans l'Administration Centrale.

DISCIPLINE	:Licence:	Bach.ou A1:	Hum.ou A2:	D5 ou A3:	Inf.à A3:	T O T A L
Gestion des Entrepr. § Coop.	:	:	1	:	:	1
Langues et Littératures Franç.	: 4	: 3	: 6	:	:	13
Français-Anglais	: 1	: 2	:	:	:	3
Français-Kinyarwanda	: 7	:	:	:	:	7
Anglais	: 8	:	:	:	:	8
Histoire-Géographie	: 5	: 1	:	:	:	6
Géographie	: 3	: 1	:	:	:	4
Histoire	: 1	: 1	:	:	:	2
Biologie	: 1	:	:	:	:	I
Economie Ménagère	:	: I	:	:	:	I
Foresterie	: 6	: I	: II	:	:	18
Agronomie	: 7	: 5	: 4I	: I9	:	72
Sciences Pédagogiques	: 7	: 4	: 32	: 32	: 2	77
Sciences Humaines	:	: 2	:	:	:	2
Ecole Supérieure Militaire	: 2	:	:	:	:	2
Sciences Economiques	: 11	: 2	: 40	:	:	53
Sciences Médicales	: 27	: 20	: 47	: 40	: 1	135
Médecine Bétérinaire	: 6	:	: I7	: 24	:	47
Production Animale	: 1	:	:	:	:	I
Sciences Sociales	:	: 6	: 39	: 29	:	74
Sciences du Travail	: 2	:	:	:	:	2
Travaux Statistiques	: 2	: I	:	:	:	3
Travaux Publics § Construct.	: 9	:	: 4	:	:	13
Arts Graphiques	:	:	:	: 2	:	2
Communication Sociale	: 2	:	:	:	:	2
Electromécanique	: 7	:	: 2	: 1	:	10
Administration Publique	: 2	:	:	:	:	2
Planification	: I	: I	:	:	:	2
Mécanique	:	: I	:	:	:	I
Hydrotechnique	: I	:	:	:	:	I
Mines et Géologie	: 2	:	:	:	:	2
	:	:	.../...	:	:	

TABLEAU I. (Suite)

Les Agents engagés dans l'Administration Centrale.

DISCIPLINE	:Licence:	Bach. ou A1:	Hum. ou A2:	D5 ou A3 :	Inf. à A3:	TOTAL
Chimie	: 1	: 2	:	:	:	: 3
Comptabilité	:	: 1	:	:	:	: I
Droit	: I4	:	:	:	:	: I4
Scientifique	:	:	: 80	: 3	: 2	: 85
Latin-Sciences	:	:	: 49	: 2	:	: 51
Maths-Physique	: 3	: 2	:	:	:	: 5
Mathématiques	:	: I	:	:	:	: I
Maths-Biologie	:	: I	:	:	:	: I
Botanique	: I	:	:	:	:	: I
Coupe et Couture	:	:	: I	: I	:	: 2
Secrétariat Commercial	:	:	: 20	:	:	: 20
Commercial et Administrative	:	:	: 13	: 2	:	: 15
TOPOGRAPHE A2	:	:	: I	:	:	: I
3 ans Secondaire	:	:	:	: 3	:	: 3
Imprimerie	:	:	:	: I	:	: I
	: 144	: 60	:	: 403	: 5	: 771

.../...

AGENTS ENGAGÉS DANS L'ADMINISTRATION CENTRALE AU COURS DE 1983 PAR MINISTÈRE
ET PAR QUALIFICATION.

Département	:Licence ou A0:Nbre:	Bac. ou A1:Nbre:	Hum. ou A2:Nbre:	D5 ou A3	: Nbre
1. PRESIREP.	: Droit	: 1	: Santé Pub: 1	: Pédagog. : 4	: Pédagogiques : 2
	:	:	:	: Latin-Sc.: 4	:
	:	:	:	: Scientif.: 3	:
	:	:	:	: Sociales : 2	:
	:	:	:	:	:
2. MINADEF.	: Ingén. Agron:	1	:	:	: 4 ans Scient.: 1
	:	:	:	:	: + Stage
	:	:	:	:	: Encadreur de
	:	:	:	:	: la Jeunesse
3. MININTER.	:	:	: Santé Pub: 1	: Tr. Pub. : 1	: Pédagogiques : 1
	:	:	:	: Cons. :	:
	:	:	:	: Scient. : 18	: Imprimerie : 1
	:	:	:	: Latin-Sc.: 13	: 1 an Pédagog : 1
	:	:	:	: Pédagog. : 3	:
	:	:	:	: Littér. : 1	:
	:	:	:	: Sc. Sociales 1	:
	:	:	:	: Sc. Econ. : 3	:
	:	:	:	: Secr. Com. : 4	:
	:	:	:	: Com. Admin: 1	:
4. MINIPOSCO	: Sc. Econom.	: 1	: Comptab. : 1	: Latin-Sc.: 4	: Pédagogiques : 5
	: Trav. Publics	: 1	: Maths-Phy: 1	: Scienti. : 10	: Dipl. Ec. Pos. : 17
	: Electr.-Télec:	1	:	: Comm. Adm.: 1	:
	: Electricité	: 1	:	: Pédagog. : 2	:
	: Droit	: 1	:	: Sc. Econ. : 2	:
	: Electroméc.	: 2	:	:	:
5. MINAGRI	: Méd. Vétér.	: 4	: Agron. : 3	: Latin-Sc.: 3	: Agronomes : 20
	: Ingén. Agron.	: 4	: Forest. : 2	: Forestiers 10	: Zoot. Vétér. : 24
	: Prod. Animales:	1	:	: Agronomes: 33	:
	: Sc. Forest.	: 6	:	: Vétérin. : 16	:
	: Ingén. Zoot.	: 1	:	: Scientif.: 2	:
	: Hydrotechn.	: 1	:	: Comm. et : 2	:
	:	:	:	: Adm. : :	:
	: E.S.M.	: 1	:	: Topographe 1	:
	: Géographie	: 1	:	:	:

Département	Licence ou AO	Nbre: Bac. ou A1	Nbre: Hum. ou A2	Nbre: D5 ou A3	Nbre
6. MINIFOPE	Droit	: 2	: Franç. Angl. : 1	: Scientif. : 3	: Pédagogiques : 3
	Sc. du Trav.	: 1	: Sc. Educ. : 1	: Latin-Sc. : 6	:
	:	:	: Ad. Tec. Stat. : 1	: Pédagog. : 3	:
	:	:	:	: Econom. : 5	:
	:	:	:	: Secr. Comm. : 3	:
7. MINIJUST.	Droit	: 3	:	: Sociales : 2	: Pédagogique : 1
	:	:	:	: Secr. Comm. : 1	:
	:	:	:	: Pédagog. : 2	:
	:	:	:	: Latin-Sc. : 4	:
	:	:	:	: Scientif. : 2	:
8. MINITRAP	Constructions	: 4	: Moteurs et : 1	: Scientif. : 6	: Pédagogique : 1
	:	:	: Exp. Auto : :	:	:
	:	:	:	: Techn. A2 : 1	:
	:	:	:	: Tr. Pub. Cons. : 3	:
	:	:	:	: Pédagog. : 2	:
9. MINEPRISEC.	Lang. Lat. Afr.	: 3	: Santé Publ. : 7	: Agronomes : 9	: Pédagogique : 6
	S. E. S. G.	: 4	: Histoire : 1	: Sculpteur : 1	:
	Construction	: 1	: Econ. Ménag. : 2	: Secr. Comm. : 4	:
	Anglais	: 7	: Maths-Biol. : 1	: Pédagog. : 4	:
	Sc. de l'Educ.	: 8	: Franç. Angl. : 2	: Scientif. : 3	:
	Botanique	: 1	: Chimie : 2	: Economique : 1	:
	Biologie	: 1	: Maths : 1	: Ass. Méd. : 1	:
	Maths-Phys.	: 2	: Sociale A1 : 4	:	:
	Droit	: 5	: Géograph. : 1	:	:
	Franç. Kinyarw.	: 7	: Sc. de l'Édu. : 1	:	:
	Histoire	: 1	: Lang. Litt. : 3	:	:
	Géographie	: 2	: Franç. : :	:	:
	Sc. du Travail	: 1	: Agronomie : 1	:	:
	Méd. Vétér.	: 1	: Hist. Géogr. : 1	:	:
	10. MINIFIN.	Sc. Econom.	: 2	: Sc. Econom. : 1	: Comm. Adm. : 5
Trav. Statist.		: 1	:	: Econom. : 10	: Mon. Aux. : 1
Administrat.		: 1	:	: Pédagog. : 1	:
(Finances)		:	:	:	:
Droit		: 1	:	:	:
11. MIRENA	Ingén. Min. Géo.	: 1	:	: Scientif. : 4	:
	Electroméca	: 1	:	: Economiques : 2	:
	Ingén. Electr.	: 1	:	: Pédagog. : 1	:
	:	:	:	: Latin-Sc. : 1	:

Département	:Licence ou AO	:Nbre:	Bac.ou A1	:Nbre	:Human.ou A2	:Nbre:	D5ou A3	:Nbre
12. MIJEUNESPORTS.		:	:	:	:Scientifique	: 2	:Sc.Sociales	: 1
		:	:	:	:Pédagog.	: 3	:Pédag.	: 6
		:	:	:	:Latin-Sc.	: 1	:Littér.	: 1
		:	:	:			:5 ans Sc.	: 1
		:	:	:			:4 ans Sc.	: 1
		:	:	:			:5 ans Elec.	: 1
13. MINIPLAN	:Construction	: 1	:Dév.Rég.	: 1	:Scientifi.	: 1		
	:S.E.S.G.	: 2	:Plan					
	:E.S.M.	: 1	:Maths-Phys	: 1				
	:Compt.Econom.Ang	: 1						
	:Planification	: 1						
	:Trav.Statist.	: 1						
	:Electromécan.	: 1						
14. MINISANTE	:Doct.en Méd.	: 25	:Santé Publ	: 6	:Pédagog.	: 2	:Infirm.	: 4I
	:Pharmacien	: 1	: Kinésith	: 2	:Infirmières	: 2I	:Graphiste	: 1
					:Ass.Méd.	: 25	:Pédagog.	: 4
					:Electronique	: 1	:Aide-Acc.	: 1
					:Latin-Sc.	: 5		
					:Economique	: 3		
					:Scientifique	: 9		
15. MINECO	:Trav.Statist.	: 1	:Gest.Entr.	: 1	:Scientifique	: 5		
					:Economique	: 8		
					:Commer.Adm.	: 2		
					:Latin-Sc.	: 1		
					:Secr.Commer.	: 1		
16. MINAFFET.	:Franç.Kiny.	: 1			:Latin-Sc.	: 5		
	:Sc.du Langag.	: 1			:Scientif.	: 5		
	:Droit	: 1			:Secr.Commerc.	: 2		
					:Pédagog.	: 2		
					:Littér.	: 1		
17. MINASODECO	:Communi.Sociale	: 1	:Santé Publ	: 3	:Pédagog.	: 2	:Sc.Sociale	: 26
			:Sc.Sociales	: 2	:Sc.Sociales	: 34	:Pédagog.	: 1
					:Coupe et cout	: 1	:5 ans Scient	: 1
							:+Stage dacty	
18. MINESUPRES.	:Ingén.Agron.	: 2			:Latin-Sc.	: 1		
	:Santé Publ.	: 1			:Secr.Commer.	: 2		
	:Chimie Indust.	: 1			:Scientif.	: 1		
	:Maths-Physique	: 1						

Département	:Licence ou AO	:Nbre:	Bac.ou A1	:Nbre	:Human.ou A2	:Nbre:	D5 ou A3	:Nbre
C.N.D.	:Administr.Publ.	: 1	:	:	:Littér.	: 1	:	:
	:Anglais	: 1	:	:	:Economique	: 1	:	:
	:Droit	: 1	:	:	:	:	:	:
M.R.N.D.	:	:	:	:	:	:	:	:
	:Commerc.Pol.et	: 1	:S.E.S.G.	: 1	:Secr.Commerc.	: 3	:	:
	:Sociale	:	:	:	:	:	:	:
	:Sc.Humaines	: 1	:	:	:	:	:	:

Tableau 2.

Agents engagés dans les Etablissements Publics.

DISCIPLINE	: Licence ou A0	: Bac. ou A1	: Humanités ou A2	: D5 ou A3
Agronomie	9		7	
Sciences Sociales		1		5
Electro-Mécanique	9			
Econom. et Gestion	2	1	1	
Mécanique				3
Sciences Pédagogiques	2		1	
Sciences Forestières			2	
Génie Civil	2			
Scientifique			4	
Droit	11			
Electricité	1			
Chimie	3			
Français-Kinyarwanda	5			
Médecine	6		8	3
Maths Physique	3			
Commerciale et Admin			1	11
Vétérinaire			1	
	53	2	25	91

Tableau 3.

Les Agents engagés dans le secteur privé.

DISCIPLINE	: Licence ou A0	: Bach. ou A1	: Humanités ou A2	: D5 ou A3	:
Sciences Sociales	:	3	1	1	:
Scientifique	:	:	14	:	:
Sciences du Travail	1	:	:	:	:
Pédagogie	:	:	2	1	:
Latin-Sciences	:	:	5	:	:
Construction	:	1	1	:	:
Commerc. et Administrative	:	:	5	:	:
Economique	5	1	9	:	:
Relations Intern. et Sciences Politiques	1	:	:	:	:
Hotellerie	:	1	:	:	:
Mécanique	1	:	:	1	:
Architecture-Urbanisme	3	:	:	:	:
Bibliothéconomie	1	:	:	:	:
Télécommunications	:	1	:	:	:
Maths-Physiques	:	1	:	:	:
Agronomie	1	:	1	:	:
Secr. Commerc.	:	:	6	:	:
Vétérinaire	1	:	:	:	:
Droit	9	:	:	:	:
Electromécanique	2	:	:	:	:
Electricité	:	:	1	:	:
Lettres	:	1	:	:	:
Mines	1	:	:	:	:
	26	9	45	3	83

Tableau 4.

AGENTS ENGAGES PAR SERVICE.

Département	: Licence ou A0:	Bac. ou A1:	Hum. ou A2 :	D5 ou A3 :	Inf. à A3 :	TOTAL
01. PRESIREP	: 1	: 1	: 20	: 2	:	: 24
02. MINADEP	: 1	:	:	:	: 1	: 2
03. MININTER	:	: 1	: 46	: 2	:	: 49
04. MINIPOSCO	: 7	: 2	: 19	: 21	: I	: 50
05. MINAGRI	19	: 5	: 68	: 44	:	: 136
06. MINIFOPE	: 3	: 3	: 20	: 3	:	: 29
07. MINIJUST	: 2	: 1	: II	:	:	: I4
08. MINITRAP	: 5	: 1	: I6	: 1	:	: 23
09. MINEPRISEC	: 49	: 26	: 22	: 6	:	: 103
10. MINIFIN	: 5	: 1	: I6	:	: I	: 23
II. MIRENA	: 4	:	: 8	:	:	: I2
I2. MIJEUNESPORTS	:	:	: 9	: 7	: I	: I7
I3. MINIPLAN	: 8	: 2	: 3	:	:	: I3
I4. MINISANTE	: 26	: 8	: 66	: 46	: I	: 147
I5. MINECO	: 2	: I	: I7	:	:	: 20
I6. MINAFFET	: 3	:	: I5	:	:	: I8
I7. MINASODECO	: 1	: 5	: 38	: 27	:	: 71
I8. MINESUPRES.	: 5	:	: 4	:	:	: 9
I9. C.N.D.	: 3	: 0	: 2	:	:	: 5
20. M.R.N.D.	: I	: 2	: 3	:	:	: 6
21. ETS PUBLICS	: 53	: 2	: 25	: II	:	: 91
22. SECTEUR PRIVE	: 26	: 9	:	: 3	:	: 83
	: 224	: 70	: 473	: 173	: 5	: 945

Tableau 5.

OFFRES NON SATISFAITES.

	Licence ou A0	Baccalauréat ou A1	Human. ou A2	D5 ou A3
Agronomie	--	2	--	--
Droit	10	--	--	--
Economie, Gestion, Commerce	41	24	29	--
Sciences de l'Education	2	3	--	--
Mines § Cimenterie	4	--	--	--
Lettres	2	8	--	--
Biologie	2	--	--	--
Génie Civil	3	6	7	--
Maths-Physique	3	10	--	--
Médecine	10	--	15	--
Pharmacie	3	--	--	--
Géologie	3	--	--	--
Sciences Sociales	3	4	4	--
Statistique	5	2	7	--
Education Physique	1	--	--	--
Chimie	4	3	--	--
Electromécanique	3	--	--	--
Electronique	--	2	5	--
Secrétariat	--	--	16	--
TOTAL	97	64	61	222

Tableau 6.

CANDIDATS NON PLACES PAR QUALIFICATIONS.

DISCIPLINE	Licence ou A0	Bacc. ou A1	Human. ou A2	D5 ou A3	Inf. à A3	Total
Sciences Sociales	:	3	19	18	:	40
Formation Générale	:	:	81	:	15	96
Agronomie	:	:	3	1	0	4
Pédagogie	:	:	31	12	:	43
Zootechn.	:	:	:	1	:	1
Vétérinaire	:	:	:	1	:	1
Dossiers incomplets	1	9	15	3	:	28
TOTAL	1	12	149	35	15	212

2.2.2. DIVISION AVANCEMENT ET GESTION DU PERSONNEL.

2.2.2.1. Avancement de grade ou de traitement.

Le Service de l'Avancement a concentré tous ses efforts durant l'année 1983 sur le calcul des mouvements d'avancement d'agents de l'Administration Centrale tant en matière d'avancement de grade que de traitement : 34 arrêtés collectifs ont été établis dont 16 arrêtés présidentiels et 18 arrêtés ministériels. Les arrêtés individuels sont au nombre de 63., dont 11 arrêtés présidentiels et 52 arrêtés ministériels.

En matière d'avancement de traitement eu égard aux bulletins de signalement 1763 tableaux de notation ont été préparés.

2.2.2.2. Bonification de titre.

Le service de l'Avancement a aussi préparé 59 décisions ministérielles relatives à l'octroi de bonification de titre.

2.2.2.3. Correspondances diverses.

Le Service de l'Avancement a rédigé 109 lettres de réponse relatives à la régularisation;

- Il a préparé 21 attestations de services rendus;
- 9 attestations de libre engagement;
- 478 commissions de mutation.

2.2.2.4. DESIDERATA

Le Service de l'Avancement est handicapé par le retard mis dans la transmission des bulletins de signalement et de rapports de stage par les Départements concernés.

Un autre handicap à signaler est la mobilité du personnel affecté à ce service. A peine un agent y affecté vient d'être initié qu'il est aussitôt transféré dans d'autres services. Nous souhaitons que les agents affectés dans un service ne soient pas trop souvent mutés sans motifs valables.

2.2.3. BUREAU GESTION DU PERSONNEL.

2.2.3.1. Au cours de l'exercice 1983, le Bureau Gestion du Personnel a poursuivi ses activités portant sur les attributions suivantes:

- classement et tenue des dossiers des agents de l'Etat en activité et hors d'activité;
- Elaboration des statistiques des agents de l'Etat; niveau de formation, grades réels et de commissionnement, classe d'âge, origines géographiques, sexe, ethnie, etc.....

2.2.3.2. DIFFICULTES.

LE BUREAU GESTION DU PERSONNEL. (suite)

Il n'a ménagé aucun effort pour améliorer la qualité de son travail, mais comme mentionné dans les rapports des années précédentes, certaines difficultés persistent et d'autres surgissent. On peut citer à titre d'exemple: l'exiguïté des bureaux eu égard au personnel et au matériel qu'ils abritent et la vétusté des classeurs dont certains ne fonctionnent plus.

A ces difficultés permanentes, il faut ajouter l'instabilité des agents affectés à ce Bureau qui a été caractérisée au cours de l'année 1983, par le départ massif en stage et qui a perturbé le service.

2.2.3.3. OBSERVATIONS.

Le Bureau du Personnel vient d'effectuer un contrôle de tous les dossiers administratifs en collaboration avec les agents du service de la comptabilité et des Traitements et à relever une trentaine de dossiers des agents dont le traitement a été suspendu sur leurs fiches tenus au Bureau Central des Traitements et qui sont considérés comme agents en position d'activités au vu de leurs dossiers administratifs. Il s'agit des dossiers des agents qui ont quitté le service sans motif ni destination connue, ceux qui sont allés aux études sans aviser ni leurs services ni le Ministère de la Fonction Publique, ceux qui ont passé des cadres de l'Administration Centrale dans d'autres cadres sans acte de transfert, etc.....

2.2.3.4. De la tenue des dossiers.

Le Bureau Gestion du Personnel gère les dossiers des agents de l'Etat répartis comme suit:

I.4.6.1. Agents en position d'activité	:	6644 (*)
I.4.6.2. Les démis	:	816
I.4.6.3. Les retraités	:	138
I.4.6.4. Agents en disponibilité disciplinaire pour un temps indéterminé:	:	366
I.4.6.5. Agents dont le traitement a été suspendu	:	211
I.4.6.6. Les décédés	:	323
I.4.6.7. Agents en disponibilité pour motifs de convenances personnelles:	:	1060
I.4.6.8. Les révoqués	:	482

2.2.3.5. De la Statistique.

Les Statistiques élaborés pour l'exercice 1983 donnent par Département les renseignements suivants :

- Agents de l'Etat suivant le niveau d'études
- Agents de l'Etat suivant les ethnies et les sexes
- Agents de l'Etat suivant les sexes et les âges
- Agents de l'Etat suivant les Préfectures de domicile
- Agents de l'Etat suivant les grades de paiement.

(*) Ce chiffre est inférieur à celui de l'exercice précédent suite aux mouvements de transfert vers les Etablissements Publics, notamment à l'Université Nationale du Rwanda. Le présent rapport donne la situation des agents de l'Administr. Centrale unique ment.

Tableau I. REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT (S/STATUT) SUIVANT LES DEPARTEMENTS ET LE NIVEAU D'ETUDES.

A.

E F F E C T I F S

	Doc. : Bac.		: A2		: A3		: 6 ans		: 5 ans		: 4 ans		: 3 ans		: 2 ans		: I an		: Primaire		: Etudes		T O T A L	
	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:		:
	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
I. PRESIREP	:	24	:	31	:	66	:	14	:	2	:	3	:	2	:	0	:	I	:	0	:	0	:	I45
2. M.R.N.D.	:	14	:	8	:	14	:	4	:	I	:	0	:	I	:	0	:	0	:	0	:	0	:	42
3. MINADEF	:	2	:	I	:	4	:	2	:	I	:	0	:	0	:	0	:	0	:	0	:	0	:	10
4. MININTER	:	19	:	38	:	193	:	42	:	3	:	5	:	I2	:	I2	:	6	:	5	:	6	:	356
5. MINIPOSCO	:	31	:	35	:	190	:	190	:	2	:	3	:	I2	:	I2	:	2	:	18	:	2	:	504
6. MINAGRI	:	156	:	44	:	448	:	342	:	I	:	I6	:	21	:	54	:	I2	:	78	:	3	:	1198
7. MINIFOPEE +CND	:	15	:	15	:	94	:	22	:	I	:	2	:	7	:	4	:	2	:	0	:	0	:	166
8. MINIJUST.	:	15	:	4	:	101	:	14	:	I	:	2	:	10	:	9	:	0	:	I	:	I	:	164
9. MINITRAP	:	33	:	11	:	77	:	28	:	I	:	3	:	2	:	6	:	0	:	4	:	0	:	167
10. MINEPRISSEC.	:	156	:	190	:	153	:	61	:	0	:	3	:	I	:	I	:	0	:	0	:	I	:	566
II. MINIFIN	:	18	:	25	:	262	:	39	:	4	:	5	:	4	:	I	:	I	:	0	:	0	:	360
I2. MIREMA	:	44	:	4	:	57	:	19	:	0	:	3	:	2	:	I	:	0	:	0	:	0	:	134
I3. MINIJUNESPORTS	:	11	:	3	:	65	:	27	:	0	:	7	:	34	:	4	:	0	:	0	:	0	:	158
I4. MINIPLAN	:	24	:	9	:	49	:	6	:	8	:	2	:	2	:	I	:	I	:	0	:	0	:	104
I5. MINISANTE	:	127	:	46	:	608	:	462	:	2	:	I3	:	7	:	I41	:	7	:	2	:	0	:	1420
I6. MINECO	:	25	:	8	:	90	:	7	:	0	:	0	:	I	:	I	:	0	:	0	:	0	:	132
I7. MINAFFET	:	49	:	29	:	52	:	11	:	6	:	I	:	4	:	4	:	0	:	0	:	0	:	161
I8. MINASODECO	:	26	:	48	:	230	:	275	:	3	:	10	:	I4	:	8	:	2	:	I	:	28	:	648
I9. MINESUPRES	:	128	:	19	:	42	:	17	:	0	:	0	:	0	:	I	:	0	:	I	:	0	:	209

T O T A L : 917 : 568 : 2795 : 1582 : 34 : 89 : 78 : 136 : 260 : 34 : 110 : 41 : 5644

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT (S/STATUT) SUIVANT LES DEPARTEMENTS ET LE NIVEAU D'ETUDES.

SITUATION AU 31.12.83

Tableau I.

B.

P O U R C E N T A G E (100)

	Doc.	Bac.	A2	A3	6 ans	5 ans	4 ans	3 ans	2 ans	1 an	Primaire	Etudes non
	Ing.	AI	D7	D5	Second.	second.	second.	second.	second.	second.		déterminées
	Lic.		C6	D4								
1. PRESIREP	16,55	21,38	45,52	9,66	1,38	2,07	1,38	0,00	0,69	0,00	0,00	0,00
2. M.R.N.D.	33,33	19,05	33,33	9,52	2,38	0,00	2,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3. MINADEF	20,00	10,00	40,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4. MININTER	5,34	10,67	54,21	11,00	4,21	1,40	3,37	3,37	1,69	1,40	1,40	1,69
5. MINIPOSCO	6,15	6,94	37,70	37,70	1,39	0,60	2,38	2,38	0,40	3,57	3,57	0,40
6. MINAGRI	13,02	3,67	37,40	28,55	1,92	1,34	1,75	4,51	1,00	6,50	6,50	0,25
7. MINIFOPE + CND	9,04	9,04	56,63	13,25	2,41	1,20	4,22	2,41	1,20	0,00	0,00	0,00
8. MINIJUST.	9,12	2,44	61,59	8,54	3,70	1,22	6,10	5,49	0,00	0,61	0,61	0,61
9. MINITRAP.	19,76	6,59	46,11	16,77	1,20	1,80	1,20	3,59	0,00	2,40	2,40	0,00
10. MINEPRISEC	27,56	53,57	27,03	10,78	0,00	0,53	0,18	0,18	0,00	0,00	0,00	0,18
11. MINIFIN	5,00	6,94	72,78	10,83	1,11	1,39	1,11	0,28	0,28	0,00	0,00	0,00
12. MIRENA	32,84	2,99	42,54	14,18	0,00	2,24	1,49	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00
13. MINIJUNESPORTS	6,96	1,90	41,14	18,09	4,43	4,43	21,52	2,53	0,00	0,00	0,00	0,00
14. MINIPLAN	23,08	8,65	49,12	5,77	1,92	1,92	0,92	0,96	0,96	0,00	0,00	0,00
15. MINISANTE	8,94	3,24	42,82	32,54	0,35	0,92	0,49	9,93	0,49	0,14	0,14	0,00
16. MINECO	18,94	6,06	68,18	5,30	0,00	0,00	0,76	0,76	0,00	0,00	0,00	0,00
17. MINAFFET	30,43	18,01	32,30	6,83	3,73	0,62	2,48	2,48	0,00	0,00	0,00	0,00
18. MINASODECO	4,01	7,41	35,49	42,44	0,46	1,51	2,16	1,23	0,31	0,15	0,15	4,32
19. MINESUPRES	61,24	9,09	20,10	8,13	0,00	0,00	0,00	0,48	0,48	0,00	0,48	0,00
TOTAL	13,80	8,55	42,07	23,81	0,51	1,34	2,05	3,91	0,51	0,62	0,62	0,62

88,23 % ont au moins 1 diplôme inférieur ou égal à D5, A3, D4.

100,00

Tableau 2. REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT SUIVANT LES DEPARTEMENTS D'AFFECTATION, ETHNIES ET SEXES.

	Pourcentages (100)										SEXES		TOTAL	Pourcentages (100)	
	ETHNIES					NON IDENTIFI.					MASC.	FEM.		MASC.	FEM.
	HUTU	TUTSI	TWA	NON IDENTIFI.	TOTAL	HUTU	TUTSI	TWA	NON IDENTIFI.	TOTAL					
1. PRESIREP	144	1	0	0	145	99,31	0,69	0,0	0,0	124	21	145	88,52	14,48	
2. M.R.N.D.	38	4	0	0	42	90,48	9,52	0,0	0,0	24	18	42	57,14	42,86	
3. MINADEF	8	2	0	0	10	80,0	20,0	0,0	0,0	10	0	10	100,0	0,0	
4. MININTER	323	31	2	0	356	90,73	8,71	0,56	0,0	309	47	356	86,80	13,20	
5. MINIPOSCO	411	92	0	1	504	81,55	18,25	0,0	0,20	356	148	504	70,63	29,37	
6. MINAGRI	1040	157	1	0	1198	86,81	13,11	0,08	0,0	1122	76	1198	93,66	6,34	
7. MINIFOPE + CND	153	13	0	0	166	92,17	7,83	0,0	0,0	111	55	166	66,87	33,13	
8. MINIJUST	141	23	0	0	164	85,98	14,02	0,0	0,0	137	27	164	83,54	16,46	
9. MININTER	154	13	0	0	167	92,22	7,78	0,0	0,0	138	29	167	82,63	17,37	
10. MINEPRISEC	488	78	0	0	566	86,22	13,78	0,0	0,0	420	146	566	74,20	25,80	
11. MINIFIN	286	74	0	0	360	79,44	20,56	0,0	0,0	274	86	360	76,11	23,89	
12. MIRENA	120	14	0	0	134	89,55	14,45	0,0	0,0	118	16	134	88,06	11,94	
13. MIJEUNESPORTS	148	10	0	0	158	93,67	6,33	0,0	0,0	120	38	158	75,95	24,05	
14. MINIPLAN	90	14	0	0	104	86,54	13,46	0,0	0,0	85	19	104	81,73	18,27	
15. MINISANTE	1148	269	1	2	1420	80,85	18,94	0,07	0,14	578	841	1420	40,70	59,30	
16. MINECO	115	17	0	0	132	87,12	12,88	0,0	0,0	100	32	132	75,76	24,24	
17. MINAFFET	160	1	0	0	161	99,38	0,62	0,0	0,0	146	15	161	90,68	9,32	
18. MINASODECO	562	85	1	0	648	86,73	13,12	0,15	0,0	171	477	648	26,39	73,61	
19. MINESUPRES	181	28	0	0	209	86,60	13,40	0,0	0,0	163	46	209	77,99	22,01	
TOTAL	5710	926	5	3	6644	85,93	13,94	0,08	0,05	4507	2137	6644	67,84	32,16	

Tableau 3. REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT (S/STATUT) SUIVANT LES DEPARTEMENTS D'AFFECTATION, SEXES ET AGES.

DEPARTEMENTS	Inconnus		de 20 ans		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55 et +		Sous-total	Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
1. PRESIREP			3	0	28	3	38	8	33	7	11	3	9	0	2	0	0	0	0	0	0	0	124	21	145
2. M.R.N.D.				1	5	6	6	6	7	3	6	6	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0	24	18	42
3. MINADEF			0	0	5	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	10
4. MININTER	5	0	3	3	511	12	72	17	64	9	48	6	30	0	25	0	8	0	3	0	3	0	309	47	356
5. MINIPOSCO			0	3	46	22	95	57	88	36	40	27	60	1	15	1	8	1	3	0	3	0	356	148	504
6. MINAGRI	3		18	1	194	43	244	14	267	11	144	4	144	2	58	1	41	0	9	0	9	0	1122	76	1198
7. MINIFOPE +CND			1	2	22	17	23	17	29	14	17	4	8	1	7	0	0	0	4	0	4	0	111	55	166
8. MINIJUST			0	0	25	10	23	12	24	5	23	0	14	0	12	0	8	0	8	0	8	0	137	27	164
9. MINITRAPE			0	1	7	7	43	17	43	2	17	2	16	0	10	0	2	0	0	0	0	0	138	29	167
10. MINEPRISEC			0	0	27	31	147	59	146	37	55	8	23	8	13	0	6	1	3	0	3	0	420	146	566
11. MILLIFIN			0	3	63	22	79	37	65	16	31	7	21	7	11	0	3	0	1	0	1	0	274	86	360
12. MURPA			1	0	10	6	35	6	36	3	26	1	9	0	0	0	0	0	1	0	1	0	118	16	134
13. MINJEUNESFORTS			0	0	9	11	38	19	39	6	24	2	7	0	0	2	1	0	0	0	0	0	120	38	158
14. MINPLAN			3	0	9	3	16	7	17	5	25	3	10	1	1	0	3	0	1	0	1	0	85	19	104
15. MINISANTH	0	1	2	9	97	153	114	288	109	183	78	133	60	48	64	21	30	3	25	2	25	2	579	841	1420
16. MINECO			0	3	19	14	24	13	30	1	13	1	11	0	3	0	0	0	0	0	0	0	100	32	132
17. MINAPPET			1	0	11	6	25	2	40	2	36	4	17	1	13	0	3	0	0	0	0	0	146	15	161
18. MINASODECO			2	9	31	139	39	157	48	106	20	51	20	14	6	1	2	0	3	0	3	0	171	477	648
19. MINESUPRES			0	0	5	9	42	12	64	18	32	1	8	3	3	2	3	0	6	1	6	1	163	46	209
Sous-Total	8	1	34	35	660	513	1105	748	1150	464	648	262	468	80	247	28	118	5	67	3	67	3	4507	2137	

TOTAL	9	9	69	1173	1853	1614	910	548	275	123	70	6644	6644										
s/total	0,12	0,02	0,51	0,53	9,94	7,72	16,63	11,26	17,31	6,98	9,75	3,94	7,05	1,20	3,72	0,42	1,77	0,08	1,0	0,05	67,84	32,16	100,0

Pourcentages	0,14	1,04	17,66	27,89	24,29	13,69	8,25	4,14	1,85	1,05	100,0	100,0
--------------	------	------	-------	-------	-------	-------	------	------	------	------	-------	-------

TABLEAU 4.

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT (S/STATUT) DES DEPARTEMENTS D'AFFECTATION ET PREFECTURE DE DOMICILE.

EFFECTIFS

DEPARTEMENT	KIGALI	GITARAMA	BUTARE	GIKONGORO	CYANGUGU	KIBUYE	GISENYI	RUHENGERI	BYUMBA	KIBUNGO	TOTAL
I. PRESIREP	: 10	: 10	: 12	: 7	: 2	: 7	: 45	: 29	: 18	: 5	: 145
2. M.R.N.D.	: 6	: 5	: 3	: 4	: 1	: 3	: 9	: 2	: 6	: 3	: 42
3. MINADEF	: 2	: 1	: 2	: 1	: 1	: 0	: 1	: 1	: 1	: 0	: 10
4. MININTER	: 35	: 41	: 45	: 30	: 28	: 24	: 31	: 55	: 37	: 30	: 356
5. MINIPOSCO	: 54	: 76	: 70	: 51	: 54	: 21	: 53	: 75	: 30	: 20	: 504
6. MINAGRI	: 91	: 198	: 168	: 124	: 68	: 83	: 132	: 154	: 127	: 53	: 1198
7. MINIFOPE	: 17	: 31	: 19	: 23	: 8	: 9	: 16	: 19	: 15	: 9	: 166
+ C.N.D.	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
8. MINIJUST	: 18	: 25	: 31	: 11	: 6	: 14	: 14	: 25	: 13	: 7	: 164
9. MINITRAP	: 21	: 21	: 22	: 17	: 9	: 9	: 24	: 25	: 8	: 11	: 167
10. MINEPRISEE	: 50	: 96	: 91	: 54	: 38	: 41	: 55	: 73	: 41	: 27	: 566
II. MINIFIN	: 30	: 58	: 43	: 32	: 16	: 26	: 34	: 70	: 29	: 22	: 360
12. MIRENA	: 16	: 18	: 15	: 9	: 6	: 6	: 22	: 30	: 4	: 8	: 134
13. MINIJEUDES	: 8	: 20	: 21	: 14	: 13	: 14	: 29	: 18	: 11	: 10	: 158
14. MINIPLAN	: 11	: 21	: 13	: 14	: 6	: 9	: 8	: 14	: 7	: 1	: 104
15. MINISANTZ	: 113	: 270	: 263	: 124	: 83	: 140	: 121	: 144	: 92	: 68	: 1420
16. MINECO	: 5	: 17	: 25	: 18	: 11	: 8	: 17	: 21	: 5	: 5	: 132
17. MINAFFET	: 20	: 8	: 14	: 10	: 11	: 10	: 23	: 31	: 19	: 15	: 161
18. MINASODECO	: 50	: 106	: 123	: 65	: 64	: 25	: 57	: 72	: 60	: 26	: 648
19. MINESUPRES	: 14	: 33	: 50	: 14	: 13	: 13	: 18	: 32	: 15	: 7	: 209
	: 2	: 571	: 1055	: 1030	: 622	: 438	: 709	: 890	: 538	: 327	: 6644

Dans l'ensemble les nationaux couvrent 99,97%
des effectifs contre 0,03% pour les étrangers

TABEAU 5. B

Répartition des Agents (S/Statut) suivant les départements d'affectation, grade de paiement Situation au 31.12.8

Ag.Pp.1ère:Ag.Pp.2è : Ag.Pp.3è : Agt.Pp1 :Agts : Ag.Adj. : Prép.Ppl: Prép. Total: Pourcentage

DEPARTEMENTS	Ag.Pp.1ère	Ag.Pp.2è	Ag.Pp.3è	Agt.Pp1	Agts	Ag.Adj.	Prép.Ppl	Prép.	Total	Pourcentage
I.PRESIREP	2	I	6	I	0	0	0	0	145	2,18
2.M.R.N.D	0	I	0	0	0	0	0	0	42	0,63
3.MINADEF	0	0	I	0	0	0	0	0	10	0,15
4.MININTER	7	6	14	7	6	4	I	0	356	5,36
5.MINIPOSICO	26	22	68	12	9	0	I	I	504	7,56
6.MINAGRI	51	99	183	50	24	16	5	2	1198	18,03
7.MINIFOPE+0.N.D	3	7	7	2	I	I	0	0	166	2,50
8.MINIJUST	3	8	8	2	4	2	3	0	164	2,47
9.MINITRAP	4	6	14	4	2	0	0	0	167	2,51
10.MINEPRISEC	II	8	10	I	I	0	0	0	566	8,52
11.MINIFIN	I3	0	12	4	4	2	0	0	360	5,42
12.MIRENA	3	4	7	2	0	0	0	0	134	2,02
13.MINIJEUNES	4	II	5	38	5	I	I	0	158	2,38
14.MINIPLAN	3	I	I	2	0	0	0	0	104	1,57
15.MINISANTE	67	141	188	37	33	22	0	0	1420	21,38
16.MINECO	0	2	2	I	I	I	0	0	132	2,00
17.MINAFFET	0	I	4	0	0	0	0	0	161	2,42
18.MINASODECO	42	84	115	13	16	I	0	0	648	9,75
19.MINESUPRES	4	2	8	0	0	2	0	0	209	3,15
TOTAL	243	404	633	176	106	52	II	3	6644	100,0
	3,66	6,08	9,83	2,65	1,60	0,78	0,10	0,05	100,0	

2.2.4 DIVISION "CONTENTIEUX."

Au cours de l'année 1983, la Division "Contentieux" a enregistré un nombre considérable de correspondances, soit au total 1184 documents administratifs. Ceux-ci avaient généralement trait au régime disciplinaire et aux diverses mesures administratives applicables aux agents de l'Administration Centrale. A ce chiffre s'ajoutent les dossiers lui-soumis pour avis.

2.2.4.I REALISATIONS.

De tout le courrier enregistré, auquel se sont ajoutés les dossiers émanant des autres services du Ministère pour requérir des avis juridiques conformes aux statuts, 958 cas ont été traités. Les actes administratifs reproduits ci-dessous sont l'aboutissement et/ou les étapes de l'examen de ces cas.

2.2.4.2 Actes administratifs liés au régime disciplinaire.

En matière disciplinaire, les cas ci-après ont été traités:

- Première catégorie: - 5 cas de révocation
- 1 cas de disponibilité disciplinaire
- 3 cas de suspension disciplinaire pour 3 mois.
- Autre catégories: - 53 cas de révocation
- 26 cas de disponibilité disciplinaire pour une durée indéterminée.
- 8 cas de suspension disciplinaire pour 3 mois
- 1 cas de déplacement disciplinaire
- 3 cas de retenue du 1/4 du traitement.

2.2.4.3. Actes administratifs liés aux requêtes diverses.

- Première catégorie : - 10 cas de démission d'office
- 2 cas de démission volontaire
- 3 cas de suspension d'activité pour cause de maladie
- 2 cas de mise à la retraite par limite d'âge
- Autres catégories : - 23 cas de démission d'office
- 11 cas de démission volontaire
- 77 cas de suspension de traitement
- 14 cas de retrait de suspension de traitement
- 10 cas d'abrogation de suspension de traitement
- 8 cas de suspension d'activités pour cause de maladie
- 5 cas de retenues sur traitement en remboursement de traitements touchés

.../...

indûment.

- cas de suspension pour mesure d'ordre
- 3 cas de retrait de démission d'office
- 9 cas de transfert à d'autres départements
- 1 cas de retrait de l'acte de nomination
- 2 cas de mise à la retraite suite à l'incapacité physique
- 3 cas de promotion de grade
- 1 cas de retrait de la révocation.

2.2.4.4. Documents divers:

L'étude complète d'un dossier exige parfois l'élaboration de certains actes préliminaires, parallèles ou finals qui accompagnent les mesures administratives principales. Lesdits actes ont aussi bien trait au régime disciplinaire qu'aux requêtes diverses. C'est ainsi qu'ont été élaborés:

- + 276 lettres dont 2 circulaires ministérielles,
- 44 attestations de libre engagement,
- 12 attestations de services rendus,
- 61 communiqués radiodiffusés,
- 102 notes explicatives,
- et 142 interrogatoires.

2.2.4.5. COMMENTAIRE : INTERPRETATION DES DONNEES ET DIFFICULTES RENCONTREES.

Attribution de la Division:

La Division Contentieux continuent d'exercer jusqu'ici les attributions qui ne lui sont pas reconnues par un texte réglementaire, en l'occurrence l'arrêté présidentiel n° 252/06 du 2 juillet 1981 modifiant et complétant l'arrêté présidentiel n° 103/03/2 du 29 mai 1974 portant organisation et attribution des services de l'Administration Centrale.

L'attribution assignée à la Division Contentieux par l'arrêté présidentiel ci-haut cité à savoir "Harmonisation des divers statuts applicables aux agents de l'Etat" n'a été que théorique jusqu'à présent, car, les projets de statut élaborés par les divers services de l'Etat n'ont jamais été soumis à la Division pour avis et considérations.

A cet égard, il y a lieu de revoir les attributions du Département et d'attribuer par un texte réglementaire à la Division Contentieux les attributions effectivement exercées ou d'en déterminer le nature exacte pour l'avenir.

2.2.4.5.2. Mesures administratives liées au régime disciplinaire:

2.2.4.5.2.1. Sanctions et manquements fréquents.

Au cours de l'année 1983, le service du Contentieux a enregistré 58 cas de révocation, contre 22 de l'année 1982, 33 cas de démission, contre 13 de 1982, 26 cas de disponibilité disciplinaire pour une durée indéterminée, contre 13 cas de l'exercice précédent.

.../...

En général, le comportement professionnel des agents de l'Administration Centrale, notamment ceux des catégories autres que la première va en se détériorant au cours des années. La détérioration de ce comportement se traduit par beaucoup de détournements, irrégularités et abandons de service.

2.2.4.5.2.2. Causes probables de ces manquements fréquents.

2.2.4.5.2.2.1. Situation de misère.

L'insuffisance des traitements et l'absence d'avantages statutaire - pourtant essentiels (pas d'indemnités familiales, pas d'indemnité de logement) obligent l'agent à se livrer à des activités extraprofessionnelles, entraînant ainsi toutes sortes d'irrégularités telles que les sorties et absences injustifiées.

2.2.4.5.2.3. Dégradation des consciences.

Certains agents de l'Etat semblent avoir perdu la notion de la chose publique et de l'intérêt général. Il y a à l'origine de tout cela, les facteurs économiques, politiques et sociologiques que l'on devrait analyser en vue de remédier à la situation, il faut citer entre autres:

- la sentimentalité dans la gestion des personnels de l'Etat qui se traduit par la tolérance de certaines malhonnêtetés ou autres manquements,

- les faveurs statutaires indues (commissionnements qui ne tiennent pas compte des conditions statutaires).

- La prédominance des facteurs politiques sur les facteurs techniques,

- et le faible encadrement de l'Administration à l'égard de ses agents.

2.2.4.5.3. Actes administratifs liés aux requêtes diverses:

Les mesures administratives, telles que la démission d'office la démission volontaire, la suspension de traitement, la suspension d'activité pour cause de maladie et la suspension de fonctions pour mesure d'ordre absorbent un temps sensiblement égal à celui qui est consacré au régime disciplinaire.

2.2.4.5.3.1. La démission d'office et sans préavis:

Ainsi, la démission d'office exige une procédure préalable qui ne diffère pas beaucoup de celle suivie pour les sanctions disciplinaires; En effet, la matérialité des faits doit souvent être établie par un interrogatoire soumis à l'intéressé et éventuellement par une

enquête administrative.

La démission volontaire:

La plupart des agents de l'Etat démissionnent pour chercher de meilleures conditions de travail dans le secteur privé.

2.2.4.5.3.3. La suspension de traitement:

La suspension de traitement est une mesure administrative applicable lorsque pour une raison ou une autre l'agent n'est plus à son service. Nous avons enregistré au cours de l'année 1983, 77 cas de suspension de traitement par un acte administratif en bonne et due forme. L'Administration a fait, durant l'année dernière, des efforts très louables visant à protéger le trésor public, mais ces efforts doivent être redoublés au niveau de chaque département surtout si l'on considère les sommes énormes indûment versées par la Fonction Publique à des agents qui ne sont pas en fonction, faute de l'information.

2.2.4.5.3.2. La suspension d'activités pour de maladie:

Cette position pose de sérieux problèmes : à son expiration, deux issues sont possibles:
d'après l'article 27 de l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 une disponibilité d'office dont la durée n'est pas déterminée peut être décidée et cette position entraîne le paiement de la moitié du traitement pendant tout ce temps.
d'après l'article 74 du même arrêté, si à l'expiration des délais prévus pour la suspension d'activité pour cause de maladie l'agent ne peut plus reprendre son service, l'autorité compétente constate l'inaptitude de l'agent et le relève de ses fonctions. La première alternative profite à l'agent, la seconde à l'Administration. La question est de savoir laquelle des deux positions adopter si l'agent est inapte à reprendre le service.

2.2.4.5.3.5. La suspension de Fonctions pour mesure d'ordre.

La suspension de fonctions pour mesure d'ordre est considérée à tort bien sûr, par certains départements comme une sanction disciplinaire. En effet, certains responsables des Départements Ministériels, après avoir placé leurs agents en suspension de fonctions pour mesure d'ordre ne poursuivent pas le dossier jusqu'à sa clôture. De cette situation, il résulte que les concernés demeurent dans une position de révocation déguisée.

2.2.4.6. Propositions de solution

2.2.4.6.1. Attributions: Actualiser les attributions de la Division Contentieux par un acte réglementaire.

2.2.4.6.2 Régime disciplinaire:

Améliorer d'abord les conditions de vie du Fonctionnaire et exiger ensuite de lui la conscience professionnelle et le rendement qui s'imposent.

.../...

2.2.4.6.2.2.

Sensibiliser, au niveau des départements ministériels, les responsables de la gestion du personnel afin qu'ils se familiarisent avec la procédure disciplinaire et les techniques de la gestion du personnel.

2.2.4.6.2.3.

Accorder à la Division Contentieux des facilités de déplacement à l'occasion des enquêtes administratives sur les lieux, que ce soit à l'intérieur de la capitale ou dans les autres préfectures. Vu la nécessité et l'importance de ces déplacements, il faudrait affecter un véhicule permanent à cette Division.

2.2.4.6.2.4. Demander aux départements d'encadrer sérieusement le personnel mis à leur disposition.

2.2.4.6.3.

Mesures administratives diverses.

2.2.4.6.3.1. Suspension de traitement: Les départements devraient suivre de près les mouvements de leurs agents et signaler les départs à temps à la Fonction Publique (études, désertion, affectation dans les projets nationaux, détention préventive, décès etc.....); cela permettrait à l'Etat de ne plus verser des traitements indûment.

2.2.4.6.3.2.

Suspension de fonctions pour mesure d'ordre:

Pour éviter l'arbitraire, les responsables des différents départements ne devraient placer en suspension de fonctions pour mesure d'ordre que les agents présumés coupables et non ceux dont les manquements ne sont plus contestés. Ils devraient aussi mener une enquête rapide pour ne pas faire durer cette situation. A l'expiration de 3 mois, les départements ne devraient pas refuser de reprendre provisoirement l'agent en attendant la clôture du dossier.

2.2.4.6.3.3.

Suspension d'activités pour cause de maladie:

Les responsables des services devraient signaler les cas de maladie à temps. De plus l'autorité compétente devrait donner des instructions précises quant à la position à prendre à l'issue de la période de maladie, si l'agent n'est pas apte à reprendre le service. Une instruction du Minifop impose en ce sens pour harmoniser la situation.

2.2.5 BUREAU SECRETARIAT PERMANENT DES CHAMBRES DE RECOURS.

DIFFICULTES RENCONTREES.

Durant l'année 1983 le Secrétariat Permanent des Chambres de Recours a rencontré les difficultés suivantes :

2.2.5.1.1.

Manque de moyens de locomotion

Au cours de l'année 1983, le Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi a mis à la disposition du Secrétariat Permanent des Chambre de Recours un véhicule. Ce véhicule a été très peu disponible pour plusieurs raisons. Entre autre, les déplacements des cadres du Ministère

et le manque de carburant. Vers la fin de l'année, la Gestion des crédits a pu cependant assurer à temps plein le déplacement des assesseurs et les agents du Secrétariat Permanent des Chambres de Recours, ce qui leur a permis de mener des enquêtes sur les lieux. Les résultats obtenus suivant cette procédure ont été satisfaisants puisque du 16 novembre au 22 décembre 1983, 47 cas ont été examinés et un cas jugé irrecevable le requérant étant sous-contrat. Le souhait ardent formulé en 1982 de disposer d'un véhicule en permanence reste maintenu.

2.2.5.1.2.

Jetons de présence des Présidents, Présidents-Suppléants et des Assesseurs.

Cette question a été soulevée par le Président de la Chambre Supérieure de Recours dans sa lettre n° 122/06.27 du 5 juin 1983 adressée au Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi. Malheureusement celle-ci n'a pas trouvé de réponse. Le problème de jetons de présence reste crucial. Il serait souhaitable qu'il soit résolu avant la fin de ce mandat.

2.2.5.1.3.

Instabilité des Assesseurs.

Au cours de l'exercice 1983, la Chambre Supérieure de Recours a enregistré deux départs et un décès des assesseurs. Il s'agit du transfert de Monsieur HIGANIRO Alphonse remplacé par Monsieur KAYIHURA Vincent Secrétaire Général, Monsieur GAHAMANYI Léopold remplacé par Monsieur SEBAZUNGU Alphonse, Secrétaire Général et du décès de Monsieur RWARAKOMEYE Gaspard remplacé par Monsieur RWABUKWISI Viateur, Directeur Général.

Quant à la Chambre de Recours, elle a enregistré le seul départ de Monsieur KAVUTSE Léonard remplacé par Monsieur NYABYENDA Innocent. Cette instabilité des assesseurs perturbe l'ordre préétabli et oblige à convoquer toujours presque les mêmes assesseurs alors qu'ils ont d'autres obligations urgentes.

2.2.5.1.4.

Les Recours introduits par les enseignants.

Les Chambres de Recours ont rencontré cette année les difficultés de statuer sur les recours introduits par le personnel enseignant du Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire. En effet, le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi ne possède pas les dossiers des intéressés. Ceux tenus au Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire sont souvent incomplets. Les plus complets sont tenus dans les Inspections d'Arrondissement, et leur consultation paraît difficile. Les membres des Chambres de Recours demanderaient au Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi de saisir son Collègue du Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire afin de faciliter aux agents affectés au Bureau Secrétariat Permanent des Chambres de Recours la consultation et la disposition de ces dossiers pendant les séances. Dans les années passées ces recours étaient jugés irrecevables sous prétexte que le personnel enseignant était sous contrat. Mais l'article 53 de la loi du 27 août 1966 sur l'Education laïc

Nationale de la République Rwandaise est clair à ce sujet: " Le personnel laïc de l'Enseignement des Etablissements Publics et des Etablissements privés subsidié est régi, sous réserve des dispositions spéciales de la présente loi et des règlements d'application, par le statut des fonctionnaires de l'Administration Centrale. Il faut que l'article 55 de la même loi soit applicable pour faciliter la disposition des dossiers du personnel enseignant au Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi.

2.2.5.1.5.

Mutisme de l'Administration.

Les Chambres de Recours ont constaté, en outre, que l'article 62 de l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 portant statut des agents de l'Administration Centrale, n'a pas été respecté. En effet, seuls les Ministres de l'Agriculture et de l'Elevage et de la Jeunesse et des Sports ont exprimé leurs pensées sur les avis émis par les Chambres de Recours. Les autres départements ministériels n'ont pas réagi sur les avis émis par les Chambres de Recours. Le Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi a réagi sur certains cas. Ce mutisme de l'Administration ne permet pas aux membres des Chambres de Recours d'évaluer l'effort du travail fait pour pouvoir combler éventuellement ses lacunes.

2.2.5.1.6

Du respect du statut par l'Administration

Dans ce paragraphe le Secrétariat Permanent des Chambres de Recours rappelle le contenu de la lettre n° 122/06.27 du 5 juin 1983 adressée au Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi par le Président de la Chambre Supérieure de Recours, l'administration reproche aux Chambres de Recours d'être trop laxistes alors que ce sont plutôt les statuts et autres textes réglementaires qui sont très explicites et qui s'imposent à tout le monde. Néanmoins, il y a lieu de relever d'abord deux divergences relatives à l'application desdits textes et ayant trait à la procédure disciplinaire et au signalement.

2.2.5.1.6.1.

De la Procédure disciplinaire.

Les Chambres de Recours se heurtent à des difficultés relatives aux sanctions disciplinaires que les autorités administrent aux agents sans se référer aux statuts des agents de l'Administration Centrale. Les agents sont punis sans preuves tangibles (avertissement, constat de faute et ouverture de l'action disciplinaire, etc.....). Souvent même sans que les intéressés soient informés de la mesure proposée à leur endroit pour leur permettre de présenter leurs moyens de défense. Ce qui va à l'encontre des articles 32 et 34 de l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 portant statut des agents de l'Administration Centrale.

2.2.5.1.6.2.

Du rapport de stage et du signalement.

Concernant le signalement, la plupart des responsables chargés d'attribuer définitivement la cote tardent à coter leurs agents. D'autres

attendent la période de cotation pour évincer leurs agents ou attribuent les cotes aux agents qui ne sont pas encore admis à titre définitif; ce qui est contraire à l'esprit des articles 9, 45, 46, 57, 62 et 68 de l'arrêté présidentiel précité. Les Chambres de Recours ont également constaté que, dans l'établissement du signalement ceux qui attribuent les cotes, ce ne sont pas ceux qui emploient directement l'agent, mais plutôt d'autres qui, dans la plupart du temps ne suivent pas les activités de celle-ci. Le Chef direct devrait fournir les éléments de base sur chacun des agents sous ses ordres. Ceci évitera à l'autorité dont l'agent relève d'attendre la période de cotation pour l'évincer. Comme cela a été à plusieurs reprises constatées.

2.2.5.1.6.3. Les Chambres de Recours demandent au Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi d'attirer l'attention des autorités ci-haut citées pour qu'elles analysent tous les points du signalement afin que les états des services soient une explication logique de l'appréciation synthétique du mérite. Elles devraient en plus et dans la mesure du possible, éviter les signalements de complaisance. Ceci permettra de suivre l'esprit de la circulaire ministérielle n°311/F.P du 12 novembre 1962 relative au signalement annuel des fonctionnaires de l'Administration Centrale, de la lettre du 5 octobre 1970 concernant l'instruction relative au signalement et de la circulaire n° 762/09 du 5 mars 1979 relative à l'établissement et transmission des bulletins de signalement.

2.2.5.1.6.4.

Des locaux.

Actuellement, les Chambres de Recours n'utilisent qu'une seule classe du Centre de Perfectionnement des Agents. les autres étant à la disposition exclusive de ce Centre . Ce qui handicape la bonne marche des Chambres de Recours qui devraient siéger parallèlement.

2.2.5.1.6.5.

De la suppléance des Présidents et Présidents-Suppléants.

Les Présidents et Présidents-Suppléants des Chambres de Recours sont souvent appelés à d'autres fonctions. Et quand ils n'ont pas désigné un assesseur qui assurera la suppléance, cela peut causer un ajournement indéfini des séances. Durant cette année, nous n'avons pas beaucoup rencontré de difficultés de ce genre sauf dans la Chambre Supérieure de Recours où deux séances ont été reportées.

2.2.5.1.6.6.

Du personnel.

Le Bureau Secrétariat Permanent des Chambres de Recours compte 11 personnes: - un Secrétaire Permanent des Chambres de Recours qui est parti aux études:
- quatre secrétaires qui assistent aux séances et rédigent des Procès-Verbaux;

.../...

- Six secrétaires dactylographes.

Le dit Bureau devrait disposer de deux secrétaires supplémentaires, d'un archiviste et de deux plantons.

2.2.5.2.

Réalisations.

Il ressort des tableaux en annexe que plusieurs signalements ou sanctions disciplinaires peuvent porter un même avis. C'est pourquoi le nombre de requêtes examinées est de loin supérieur aux avis émis par la Chambre de Recours.

A observer ces tableaux, on remarque encore une fois de plus le mutisme administratif déjà signalé dans les difficultés rencontrées. Pour déterminer les recours annulés, l'on se basera sur le courrier reçu.

Quant aux dossiers régularisés les Chambres de Recours se conforment aux articles 9, 80, 82 et 83 de l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 portant statut des agents de l'Administration Centrale. Après une telle régularisation, ces dossiers sont directement retournés au Bureau Gestion du Personnel pour classement tout en prenant soin d'informer les intéressés. Des tableaux ci-après figurent donc les recours examinés, les recours annulés ainsi que les dossiers régularisés par les Chambres de Recours jusque fin décembre 1983.

2.2.5.2.1.

La Chambre Supérieure de Recours.

La Chambre Supérieure de Recours a examiné 45 recours dont 10 contre les sanctions disciplinaires et 35 contre les signalements; un seul avis a reçu la réaction des autorités du département concerné. Elle a régularisé quatre dossiers et vingt deux requérants ont annulé leurs recours. Ainsi ladite Chambre a pu terminer 71 cas.

.../...

Situation de la Chambre Supérieure de Recours - Fin décembre 1983.

<u>Signalements</u>	<u>Sanction Disciplinaires</u>
: <u>Nombre 35</u>	: <u>Nombre 10</u>
: (Avis favorables 8	: (Avis favorables 3
: (Avis défavorables 27	: B (Avis défavorables 6
: A (Sans avis -	: (Sans avis -
: (Retrait -	: (Retrait I
: <u>Avis avec réactions des départements concernés</u>	
: (Refus -	: (Refus -
: C (Positif 1	: D (Positif -
: (Sans avis 34	: (Sans avis 10
: E Recours annulés : 22	: Nombre 37.
: F <u>Dossiers régularisés : 4</u>	
: G <u>Nombre de personnes dont les cas ont été examinés 28</u>	
: Total cas terminés : 71	
: (A+B+E+F)	

2.2.5.2.2.

La Chambre de Recours.

La Chambre de Recours a régularisés 13 dossiers et examiné 239 recours dont 202 introduit contre les signalements et 37 contre les sanctions disciplinaires. Seuls 27 requérants ont annulé leurs recours; Sur les 196 avis émis par la Chambre de Recours 167 sont sans réaction des départements concernés, 12 ont été refusés et 17 ont été agréés. Ainsi la Chambre de Recours a pu examiner et terminer 279 cas.

Situation de la Chambre de Recours - Fin décembre 1983.

<u>Signalements</u>	<u>Sanction disciplinaires</u>
: <u>(Nombre 202)</u>	: <u>(Nombre 37)</u>
: (Avis favorable 99	: (Avis favorable 19
: (Avis défavorable 61	: (Avis défavorable 17
A (Sans avis 4	: B (Sans avis -
: (Retrait -	: (Retraits I

- * Ces dossiers étaient programmés pour les mois de janvier-février et nécessitaient des enquêtes.
Ils ne sont pas terminés puisque les enquêtes font défaut suite au manque de moyens de déplacement et d'indemnités de restauration des enquêteurs.

 - * Les dossiers non-clôturés alors qu'étudiés résultent du fait que les requérants n'ont pas comparu.

 - * Pour la Chambre Supérieure de Recours, les dossiers non-clôturés résultent du fait que le Président et le Président-Suppléant de la dite Chambre étaient presque toujours en mission.
-

2.3. DIRECTION DE LA COMPTABILITE ET DES TRAITEMENTS.

La structure organique du Service de la Comptabilité et des Traitements n'a pas changé par rapport aux exercices précédents. Les opérations se sont effectuées normalement mais l'accroissement du volume de travail a causé beaucoup de problèmes internes dont les principaux sont les suivants:

2.3.1. Difficultés.

a) Classement: L'exiguïté des locaux ne permet pas de procéder à une tenue rationnelle des archives financières. Ces documents sont pourtant d'une importance capitale et leur bonne conservation est absolument nécessaire. Toutefois le nouveau bâtiment administratif du Ministère qui est en voie d'achèvement apportera certainement la solution souhaitée.

b) Matériel technique: Le système actuel d'émission d'accréditifs de traitement est semi-informatisé. Cependant l'utilisation des mini-ordinateurs NCR 299 exige un travail fastidieux surtout au point de vue facteur temps. Les opérations de paie proprement dite prennent 22 jours empêchant ainsi l'exécution rapide et ponctuelle des autres tâches relevant des attributions spécifiques du service. Jusqu'ici nous nous débrouillons comme nous pouvons, mais nous espérons qu'une modernisation de notre équipement améliorera sensiblement notre rendement.

2.3.2. Réalisations.

A côté de ces problèmes d'ordre interne, il convient de signaler que le service compte à son actif la récupération d'un montant considérable au profit du trésor public provenant principalement de:

- cas de double paiement;
- cas de traitements touchés indûment par des agents partis aux études ou en cessation de service. Cette récupération a lieu dès que ces agents sont repris par l'Administration Centrale;
- cas de détournements divers.

Enfin, on ne peut passer sous silence que les dispositions de l'arrêté ministériel n° 258/06 du 19 avril 1982 fixant les modalités d'octroi d'avances sur traitement aux agents de l'Etat ont été scrupuleusement respectées.

.../...

AVANCES SUR TRAITEMENT

EXERCICE 1983.

Département Ministériel	Nombre de bénéficiaires	Montant accordé	Montant remboursé
PRESIREP	13	850.000	850.000
MININTER	26	1.306.000	1.306.000
MINPRISEC	30	1.979.000	1.979.000
MINAGRI	23	1.266.000	1.266.000
MINADEP	1	71.000	71.000
MINIPOSCO	54	3.139.000	3.139.000
MINIPLAN	10	517.000	517.000
MINAFFET	7	351.000	351.000
MINIFIN	37	1.765.000	1.765.000
MINIFOPE	22	1.050.000	1.050.000
MINISANTE	39	2.199.000	2.199.000
MIJEUNESPORTS	4	277.872	277.872
MINECO	8	451.000	451.000
MIRENA	9	456.000	456.000
MINIJUST	9	489.000	489.000
MINASODECO	20	1.099.000	1.099.000
MINITRAPE	12	650.000	650.000
MINESUPRES	2	120.000	120.000
T O T A L	326	18.035.872	18.035.872

VERSEMENT PRET POUR CONSTRUCTION
EXERCICE 1983.

Département Ministériel	: Nombre de Bénéficiaires : au cours de l'exercice : 1983	: Montant accordé : exercice 1983	: Retenues et : Versement 1983
PRESIREP	: 15	: 6.000.000	: 1.180.559
MINADEF	: 0	: 0	: 0
MININTER	: 28	: 6.500.000	: 2.069.137
MINAFFET	: 12	: 5.000.000	: 1.720.598
MINIFIN	: 19	: 7.500.000	: 2.366.455
MINIJUST	: 28	: 7.600.000	: 560.525
MINEPRISEC	: 20	: 10.848.800	: 842.776
MINIPLAN	: 13	: 3.500.000	: 1.247.511
MINIFOPE	: 12	: 3.000.000	: 1.358.060
MINIPOSCO	: 17	: 5.500.000	: 2.014.827
MINISANTE	: 48	: 8.000.000	: 4.100.632
MINAGRI	: 40	: 10.765.000	: 4.281.158
MINASODECO	: 21.	: 5.300.000	: 2.226.144
MINIJEUNESSE	: 7	: 2.000.000	: 1.314.161
MINITRAPE	: 11	: 3.900.000	: 1.553.324
MIRENA	: 12	: 3.995.000	: 1.039.368
MINECO	: 9	: 3.000.000	: 1.395.103
MINESUPRES	: 3	: 1.600.000	: 57.197
T O T A L	: 315	: 94.008.800	: 29.327.535

VERSEMENT AU PROFIT DU TRESOR PUBLIC
 PREF ACHAT VEHICULE 1983.

DEPARTEMENT MINISTERIEL	: NOMBRE DE : BENEFICIAIRES	: MONTANT ACCORDE :	: MONTANT RETENU : ET REMBOURSE
PRESIREP	: 6	: 2.000.000	: 231.549
MININTER	: 6	: 1.450.000	: 1.016.946
MINIPIRISEC	: 4	: 400.000	: 773.601
MINIFIN	: 10	: 2.500.000	: 1.251.761
MINIJUST	: 9	: 2.000.000	: 167.712
MINIPLAN	: 7	: 1.500.000	: 516.525
MINIPOPE	: 6	: 2.000.000	: 768.304
MINIPOSICO	: 9	: 2.000.000	: 1.090.266
MINISANTE	: 18	: 3.800.000	: 2.042.280
MINAGRI	: 22	: 3.765.600	: 1.656.366
MINASODECO	: 9	: 1.800.000	: 1.036.155
MINITRAPE	: 1	: 400.000	: 821.610
MIJJEUNESPORTS	: 9	: 2.512.250	: 361.233
MINECO	: 14	: 5.000.000	: 597.350
MINESUPRES	: 7	: 2.600.000	: 161.472
MINAFFET	: 4	: 2.150.000	: 75.013
MIRENA	: 7	: 1.995.000	: 402.482
T O T A L	: 148	: 37.872.850.	: 12.970.625

VERSEMENT LOYERS EXERCICE 1983 (JANVIER & DECEMBRE).

MINISTERE	:	NOMBRE DE BENEFICIAIRES:	:	VERSEMENT JANVIER A DECEMBRE
PRESTREP	:	34	:	1.485.800
MINADEP	:	--	:	--
MININTER	:	50	:	1.333.100
MINAFFET	:	15	:	382.010
MINIFIN	:	12	:	499.750
MINIJUST	:	3	:	120.000
MINIPLAN	:	6	:	263.000
MINIFOPE	:	9	:	308.000
MINPRISEC	:	15	:	731.950
MINIPOSCE	:	29	:	724.293
MINISANTE	:	34	:	605.700
MINAGRI	:	22	:	856.450
MINASODECO	:	13	:	299.750
MINIJEUNESPORTS	:	7	:	300.500
MINITRAP	:	18	:	628.054
MIRENA	:	7	:	324.750
MINECO	:	8	:	325.150
MINESUPRES	:	5	:	307.000
TOTAL	:	287	:	9.495.257

VERSEMENT PRET ACHAT MOTO: EXERCICE 1983.

MINISTERE	: NOMBRE DE BENEFICIAIRES	/ : MONTANT RECUPERE 1983
MINAGRI (FONDS ENGRAIS)	: 54	: 1.176.339

VERSEMENT PRET CAISSE SOCIALE : EXERCICE 1983

MINISTERE	: NOMBRE DE BENEFICIAIRES	: MONTANT RECUPERE
MININTER	: I	: 48.543
MINEPRISEC	: I	: 13.398
MINIPLAN	: I	: 108.077
MINIFOPE	: I	: 22.000
MINIPOSCO	: I	: 5.100
MINISANTE	: I	: 31.632
MINAGRI	: I	: 4.032
MINASODECO	: I	: 51.756
T O T A L	: 8	: 284.538.-

VERSEMENT PRET ACHAT MOTO SUZUKI 125 : EXERCICE 1983.

MINISTERE	: NOMBRE DE BENEFICIAIRES	: MONTANT REMB.	: VERSEMENT 83
MINAGRI (PAK)	: 10	: 363.800	: 363.800

MERCANTILE

SITUATION ANALYTIQUE DES OPERATIONS
DE TRAITEMENTS ENREGISTRES EN 1983.

A. Opérations de Traitements.

1. Traitements Bruts:

Janvier	:	115.165.125.-
Février	:	112.927.201.-
Mars	:	110.949.938.-
Avril	:	108.280.800.-
Mai	:	113.847.738.-
Juin	:	120.504.663.-
JUILLET	:	113.755.326.-
Août	:	119.674.638.-
Septembre	:	113.952.299.-
Octobre	:	118.417.576.-
Novembre	:	119.573.688.-
Décembre	:	119.345.653.-
		<u>-----1.386.394.645.-----</u>

2. Retenues pour charges Sociales:

a) Taxes Professionnelles:

Janvier	:	10.547.072.-
Février	:	10.483.685.-
Mars	:	10.328.292.-
Avril	:	9.961.079.-
Mai	:	10.698.385.-
Juin	:	10.668.006.-
Juillet	:	10.640.867.-
Août	:	10.797.920.-
Septembre	:	10.739.931.-
Octobre	:	10.838.200.-
Novembre	:	11.161.731.-
Décembre	:	11.157.943.-

128.023.111.-

b) Pension + Cotisation pour Risques Professionnels.

Janvier	:	9.213.210.-
Février	:	9.034.176.-
Mars	:	8.875.995.-
Avril	:	8.662.464.-
Mai	:	9.107.819.-
Juin	:	9.640.373.-
Juillet	:	9.100.426.-
Août	:	9.573.971.-
Septembre	:	9.116.184.-
Octobre	:	9.473.406.-
Novembre	:	9.565.895.-
Décembre	:	9.547.652.-
	:	-----
		110.911.571.-
		=====

c) Soins médicaux.

Janvier	:	803.093.-
Février	:	798.783.-
Mars	:	1.125.187.-
AVRIL	:	748.713.-
Mai	:	813.104.-
Juin	:	771.023.-
Juillet	:	813.893.-
Août	:	814.523.-
Septembre	:	979.713.-
Octobre	:	783.083.-
Novembre	:	836.426.-
Décembre	:	855.377.-
	:	-----
		10.142.918.-
		=====

d) Tableau récapitulatif des retenues pour charges sociales 1983.

Mois	Taxes Profession.	Pension + C.R.P.	Soins Méd.	Total
Janvier	10.547.072	9.213.210	803.093	20.563.375
Février	10.483.685	9.034.176	798.783	20.316.644
Mars	10.328.292	8.875.995	1.125.187	20.329.474
Avril	9.961.079	8.662.464	748.713	19.372.256
Mai	10.698.385	9.107.819	813.104	20.619.308
Juin	10.668.006	9.640.373	771.023	21.079.402
Juillet	10.640.867	9.100.426	813.893	20.555.186
Août	10.797.920	9.573.971	814.523	21.186.414
Septembre	10.739.931	9.116.184	979.713	20.835.828
Octobre	10.838.200	9.473.406	783.083	21.094.689
Novembre	11.161.731	9.565.895	836.426	21.564.052
Décembre	11.157.943	9.547.652	855.377	21.560.972
TOTAL	128.023.111	110.911.571	10.142.918	249.077.600

.../...

3. Traitements Nets.

Janvier	:	92.799.282.-
Février	:	91.572.139.-
Mars	:	90.246.642.-
Avril	:	92.643.077.-
Mai	:	91.813.234.-
Juin	:	97.371.825.-
Juillet	:	91.016.745.-
Août	:	96.753.588.-
Septembre	:	94.270.795.-
Octobre	:	98.427.617.-
Novembre	:	96.829.887.-
Décembre	:	96.855.700.-

1.130.600.531.-

4. TABLEAU SYNTHETIQUE DES OPERATIONS
DE TRAITEMENTS 1983.

Mois	Traitements bruts	Charges Sociales	Traitements nets
Janvier	: 115.165.125.	: 20.563.375	: 92.799.282
Février	: 112.927.201	: 20.316.644	: 91.572.139
Mars	: 110.949.938	: 20.329.474.	: 90.246.642.
Avril	: 108.280.800	: 19.372.256	: 92.643.077
Mai	: 113.847.738	: 20.619.308	: 91.813.234
Juin	: 120.504.663	: 21.079.402	: 97.371.825
JUILLET	: 113.755.326	: 20.555.186	: 91.016.745
Août	: 119.674.638	: 21.186.414	: 96.753.588
Septembre	: 113.952.299	: 20.835.828	: 94.270.795
Octobre	: 118.417.576	: 21.094.689	: 98.427.617
Novembre	: 119.573.688	: 21.564.052	: 96.829.887
Décembre	: 119.345.653	: 21.560.972	: 96.855.700
:	:	:	:
T O T A L	: 1.386.394.645	: 249.077.600	: 1.130.600.531

a) Régularisations Via Monsieur l'Ordonnateur-Trésorier du Rwanda en 1984.

Janvier	334.935.-
Février	672.316.-
Mars	136.269.-
Avril	575.408.-
Mai	1.812.444.-
Juin	1.142.317.-
Juillet	709.401.-
Août	837.420.-
Septembre	1.560.586.-
Octobre	1.016.963.-
Novembre	134.204.-
Décembre	1.787.301.-

10.719.564.-

b) Total Général des traitements nets liquidés aux agents de l'Administration Centrale au cours de l'exercice 1983.

Traitements nets (Minifope) + Traitements O.T.R. (MINIFIN):

1.130.600.531 + 10.719.564 : 1.141.320.095.-

c) Contribution personnelle minimum : 400 FRW/An.

- Retenues C.P.M. : 2.221.600.-

- Nombre de contribuables : 5.554.

Graphique de l'évolution des
Traitements mensuels nets. De Janvier
à Décembre 1983.-

Traitements (mois)

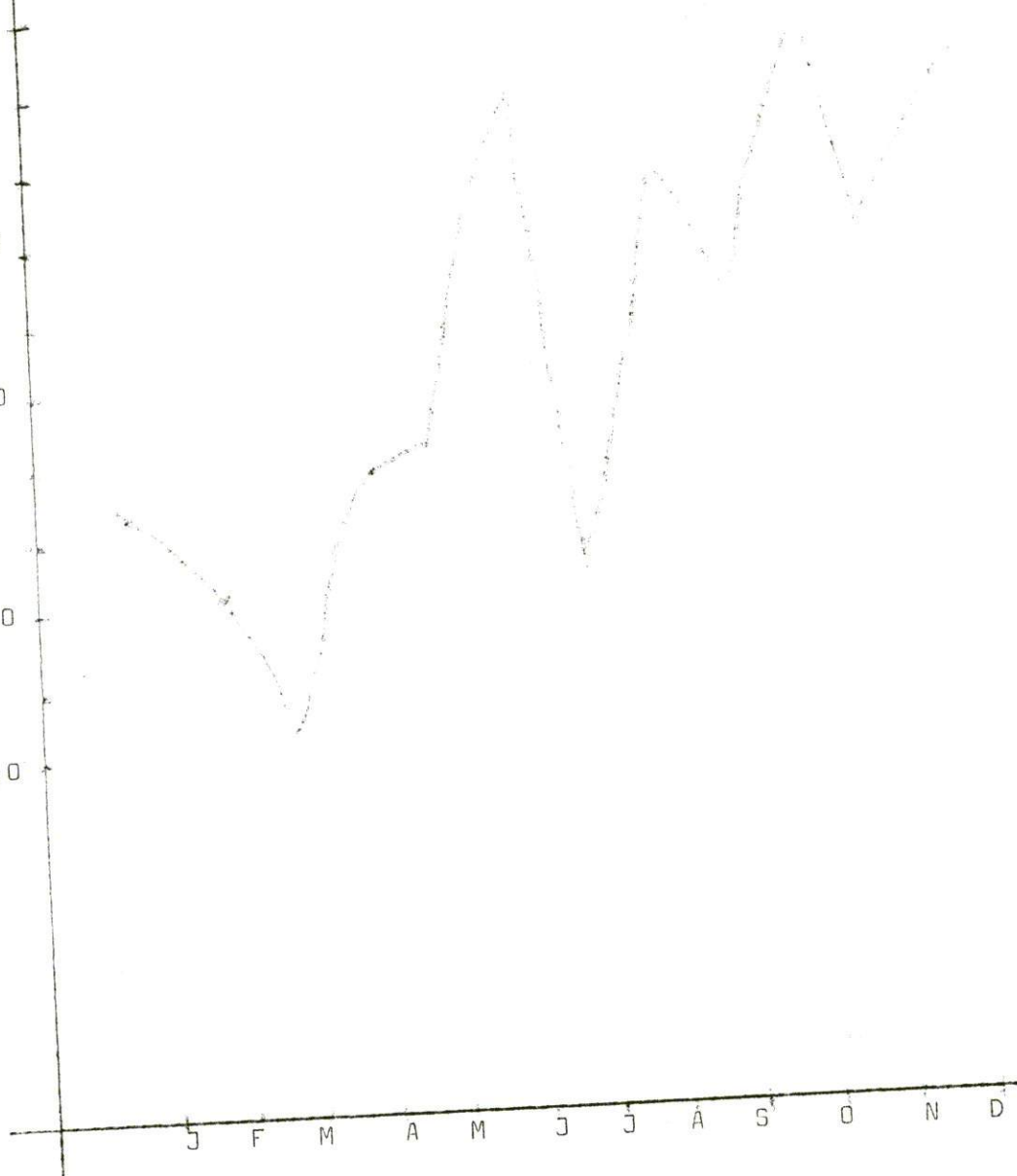
99,0
97,0
95,0
92,0
90,0

J F M A M J J A S O N D

Année 83

Janvier 1983	:	92.799.282.-
Février 1983	:	91.572.139.-
MARS 1983	:	90.246.642.-
Avril 1983	:	92.643.077.-
Mai 1983	:	91.813.234.-
Juin 1983	:	97.371.825.-
Juillet 1983	:	91.016.745.-
Août 1983	:	96.753.588.-
Sept. 1983	:	94.270.795.-
Octobre 1983	:	98.427.617.-
Novembre 1983	:	96.829.887.-
Décembre 1983	:	96.855.700.-

		1.130.600.531.-
Notes à O.T.		+ 10.719.564.-
		<u>1.141.320.095.-</u>



2.3.1. BUREAU PENSION ET INDEMNITES DIVERSES.

Les activités du bureau "Pension et Indemnités diverses" sont consignées dans l'arrêté présidentiel n° 252/06 du 2 juillet 1981 qui a défini les attributions des services de l'Administration Centrale.

A. AFFILIATION A LA CAISSE SOCIALE DU RWANDA:

Au cours de l'année 1983, le bureau a enregistré 867 agents à affilier, dont 765 pour la première fois, 102 déjà affiliés par leurs précédents employeurs. Pour ces derniers, il est établi une carte Mod.IIa pour signifier que l'agent avait interrompu provisoirement le service et permettre au nouvel employeur d'assurer les versements des cotisations à la Caisse Sociale du Rwanda. Il est à remarquer que le nombre d'affiliés a augmenté comparativement à celui de l'exercice précédent, du fait même qu'il y a eu autorisation des nouveaux engagements au sein de l'Administration Centrale. Après vérification de l'authenticité des numéros d'affiliation tenus à la Caisse Sociale du Rwanda, il a été constaté que:

- Certains agents sont déclarés avec des numéros d'affiliation non enregistrés à la Caisse Sociale du Rwanda. C'est le cas des agents nouvellement engagés qui sont déclarés alors que les volets de leurs numéros d'affiliation sont encore en instance d'instruction. Une fois ces volets convenablement remplis, un exemplaire est transmis à la Caisse Sociale du Rwanda pour enregistrement et classement;

- Les assurés sont déclarés sans numéros d'affiliation (ou avec des numéros de référence). Pour ce cas, il s'agit, ou bien des agents qui avaient cessé temporairement leurs services et entrent dans l'Administration Centrale sans communiquer les numéros de leurs précédents employeurs, ou ceux déclarés avec des numéros de référence. Dans le 1er cas, nous demandons aux intéressés de fournir les numéros d'affiliation en leur possession, dans le second nous établissons dûment les déclarations Mod.II;

- Les affiliés sont déclarés sous les numéros d'affiliation appartenant à d'autres. Il est simplement question d'erreur classique de transcription de chiffres qui prêterent à confusion; il suffit de signaler le véritable numéro à la Caisse Sociale du Rwanda après vérification minutieuse des chiffres, et le cas échéant, envoyer les volets destinés à la Caisse Sociale du Rwanda;

- Les travailleurs sont déclarés à la Caisse Sociale du Rwanda sous plusieurs numéros d'affiliation. Ce cas concerne les agents sous-contrat qui passent sous le régime statutaire sans communiquer leurs numéros établis par les différents employeurs qui les ont embauchés. Il revient à la Caisse Sociale du Rwanda d'annuler tous les nouveaux numéros obtenus postérieurement à l'ancien qu'elle doit transmettre à la Fonction Publique pour enregistrement.

L'autre difficulté épineuse concerne la transcription des noms des affiliés par ordre alphabétique, comme le prévoient les instructions générales des déclarations Mod.VI. En effet, la Caisse Sociale du Rwanda exige que les noms des assurés soient inscrits sur les déclarations de versement Mod.VI dans l'ordre alphabétique, alors que la Fonction Publique rémunère les agents suivant l'ordre chronologique de leur immatriculation. Ceci rend alors impossible l'application stricte de cette instruction de la Caisse Sociale du Rwanda.

B. MISE A LA RETRAITE PAR LIMITE D'AGE :

L'article 72 de l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 stipule que les agents sont mis à la retraite à la date où ils atteignent l'âge de 55 ans, Toutefois, la prolongation de carrière est prévue au delà de cet âge, mais ne peut dépasser 65 ans. La loi prévoit également comme cessation définitive, le cas d'un assuré qui devient invalide avant d'atteindre l'âge légal de mise à la retraite (55 ans). Ainsi, les agents admis sous ce statut ont droit à une pension de vieillesse et d'invalidité, résultant des cotisations assises sur l'ensemble de leurs rémunérations.

L'agent admis à la retraite reçoit également une prime dite "de fin de carrière" égale à six mensualités du dernier traitement d'activité. C'est ainsi que l'année 1983 compte au total 29 retraités répartis comme suit:

- 9 agents de la 1ère catégorie dont 1 par retraite anticipée pour cause de maladie;
- 20 agents des autres catégories dont 2 par retraite anticipée.

Le montant débloqué par le Gouvernement Rwandais en faveur des retraités sous forme de prime de fin de carrière s'élève à 2.751.998 FRWS. Pour la prolongation de carrière, 8 agents dont 2 de la 1ère catégorie en ont bénéficiée. Cette prolongation est soumise aux avis favorables du Ministre dont l'agent relève et de la Commission Médicale. Cependant, il arrive que les avis de la Commission et du Ministre ne concordent pas, mettant ainsi dans l'embarras l'autorité nantie du pouvoir de nomination. La Caisse Sociale du Rwanda a introduit par ailleurs un nouveau formulaire P.O pour faciliter l'obtention d'une pension de retraite. Ce document doit être obligatoirement délivré par l'employeur à son employé à la fin de sa carrière. Pour éviter les retards de procédure dans l'octroi de la pension de retraite aux agents de l'Etat, le service des Pensions à la Fonction Publique estime inutile d'établir le Mod.P.O, étant donné que celui-ci reprend les mêmes données que celles transmises trimestriellement à la Caisse Sociale du Rwanda.

.../...

C. CAS DE DECES ET INDEMNITES DE DECES.

Au cours de l'année 1983, 33 agents de l'Etat sont décédés, mais 15 cas seulement ont pu donner lieu à une indemnité de décès dont le montant s'élève à 913.354 FRWS. Les difficultés rencontrées ici sont dues principalement à la transmission tardive des noms des ayants droit, soit par les départements ministériels, soit par le Préfet de la Préfecture d'origine du défunt.

D. INDEMNITES DIVERSES :

1. Indemnités pour heures supplémentaires permanentes.

Le système des heures supplémentaires généralisé a été supprimé du fait qu'il coûtait trop cher à l'Administration Publique. Il a été institué alors un système d'octroi de repos compensatoire et de rotation. Les services qui ne peuvent pas pratiquer la rotation accorderont aux agents concernés une prime forfaitaire de 3.000 FRWS par mois, mais après avis du Ministre des Finances et de l'Economie.

En dehors de ces cas, le Gouvernement a décidé que les heures supplémentaires pour les agents de bureau seront compensées par un repos équivalent. Jusqu'ici les agents bénéficiaires de cette indemnité sont au nombre de 39.

2. PRIME POUR RISQUES PROFESSIONNELS.

L'octroi de cette indemnité est réglementé par une décision de 1969. Elle est destinée à couvrir les risques auxquels sont exposés les agents dans l'exercice de leurs fonctions; tels que les opérations de comptabilité à l'aide de machines comptables, services de Rayon X, etc... Une étude est en cours pour relever tous les métiers dangereux comportant des risques, et déterminer leur degré de nocivité, ainsi que la prime y afférente. La somme versée en faveur de 64 agents bénéficiaires de cette indemnité s'élève à 1.536.000 FRWS pour l'année 1983.

3. PRIME FORFAITAIRE DE 1.000 FRWS.

Elle a été instituée par l'Administration qui entendait favoriser le recrutement de meilleurs secrétaires dactylographes en améliorant leur situation rémunératoire. Cette prime tend à disparaître du fait que le nombre de dactylographes qualifiés augmente d'année en année dans les administrations de l'Etat. Actuellement, le nombre de bénéficiaires s'élève à 6 avec un montant de 72.000 FRWS par an.

Le montant global des diverses indemnités versées en faveur des agents de l'Etat au cours de l'année 1983 s'élève à 3.925.354 FRWS.

QUELQUES STATISTIQUES SUR :

- la répartition des agents sous statut de l'Administration Centrale au 31 décembre 1983
- les traitements

(Cfr page 14)

Répartition des agents sous/statuts de l'Administration Centrale au 31 Décembre 1983.

Tableau statistique.

Ages :	(ni) effectif		: Base		: I000 Agents		: Fi X I00		: Hi	
	: Masc.	: Féminin:	: Masc.	: Féminin:	: Masc.	: Féminin:	: Masc.	: Féminin:	: Masc.	: Féminin:
18 :	695	548	I243	82	105	82	18,7	7,5	5,9	13,4
25 :	1107	749	I856	113	I66	113	27,9	16,6	11,3	27,9
30 :	1152	464	1616	70	173	70	24,3	17,3	7,0	24,3
35 :	649	262	911	39	98	39	13,7	9,8	3,9	13,7
40 :	469	80	549	12	71	12	8,3	7,1	1,2	8,3
45 :	248	28	276	4	37	4	4,1	3,7	0,4	4,1
50 :	118	5	123	1	I8	1	1,9	1,8	0,1	1,9
55 :	67	3	70	1	I0	1	1,1	0,5	0,05	0,55
65 :	4507	2137	6644	322	678	322	100,0	67,8	32,2	100,0

Distribution Statistique.

Ages	Sexe Masculin		Sexe Féminin		Hauteur
	S. Mas.	S. Fémin.	S. Mas.	S. Fémin.	
18	21,5	15,4	25,6	0	II 18,3
25	27,5	24,6	35,1	25,6	24,6 35,1
30	32,5	25,6	21,7	60,7	25,6 21,7
35	37,5	14,4	12,3	82,4	14,4 12,3
40	42,5	10,4	3,7	94,7	10,4 3,7
45	47,5	5,5	1,3	98,4	5,5 1,3
50	52,5	2,6	0,2	99,7	2,6 0,2
55	60	1,5	0,1	99,9	0,8 0,05
65				100,0	
Σ	4507	100,0	100,0	62457,0	1910538,0

$n = 29,2$ ans
 $Mo = 25,30$
 $Me = 28,80$ ans
 $(x) = 39,87$
 $\pi(x) = 6,39$

$e = 47$
 $CV = 0,26$
 $Q1 = 27,0$ ans
 $Q3 = 38,3$ ans

$M = 33,08$ ans
 $m = 30,75$
 $Me = 31,95$
 $(x) = 73,08$
 $\pi(x) = 8,55$

$VC = 0,22$
 $Q1 = 24,8$ ans
 $Q3 = 33,3$ ans

AU 31.12.1983.

STATISTIQUE DES AGENTS DE L' ADMINISTRATION CENTRALE

$\bar{x} = \frac{1}{N} \sum ni$ $ni = M$

$V(x) = \frac{1}{N}$

$T(x) =$

$C.V =$

$C.C. =$ Inconnu

$\sum ni = N$

SM = Sexe Masculin

SF = Sexe Féminin.

. A .

= Somme = Total

= Intervalle d'âge modal

= Médiane (Age médian)

= Variance

= Ecart-Type

= Coefficient de variation

= Coefficient de correction

= Classe d'âges d'ordre

= Centre de Classe

= M = âge moyen

= effectif

= fréquence

= effectif cumulé

= Fréquence cumulée

= effectif corrigé

Handwritten notes and calculations:
 $\sum ni = N$
 $\sum ni x_i = M$
 $\sum ni x_i^2 =$
 $\sum ni x_i^3 =$
 $\sum ni x_i^4 =$
 $\sum ni x_i^5 =$
 $\sum ni x_i^6 =$
 $\sum ni x_i^7 =$
 $\sum ni x_i^8 =$
 $\sum ni x_i^9 =$
 $\sum ni x_i^{10} =$

STATISTIQUES DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE AU 31.12.1983.

.B.

TABLÉAU STATISTIQUE.

Ages	Effectifs/Sexe		Total	Corrigé		Effectif cumulé	Fréquence cumulée	Amplitude de centre de classe	Hauteur de classe				
	Masculin	Féminin		Masc.	Fém.								
Inconnus	8	1	9	18	695	548	1243	0	18,7	7	13,4	25724,5	574576,75
Moins de 20 ans	34	35	69	25	1107	749	1856	1243	27	5	27,8	51040,0	1403600
20 - 24	660	513	1173	30	1152	464	1616	3099	24,3	5	24,3	52520,0	1706900
25 - 29	1105	748	1853	35	649	262	911	4715	46,5	5	46,5	34162,5	1281093,75
30 - 34	1150	464	1614	40	469	80	549	4715	70,8	5	13,7	23332,5	991631,25
35 - 39	648	262	910	45	248	28	276	5626	84,5	5	3,3	13110,0	622725
40 - 44	468	80	548	50	118	5	123	6175	92,8	5	1,2	6457,7	339018,75
45 - 49	247	28	275	55	67	3	70	6471	97,0	5	1,9	4200,0	252000
50 - 54	118	5	123	55	67	3	70	6574	98,9	10	0,6	0	0
55 et plus	67	3	70	65	0	0	65	6644	100,0	0	0	0	0
TOTAL	4507	2137	6644	4507	2137	6644	6644	6644	100,0	0	0	21157,0	7171545,5

TOTAL : 4507 : 2137 : 6644 : 4507 : 2137 : 6644 : 6644 : 100,0 : 0 : 0 : 0 : 21157,0 : 7171545,5

(x) = 65,62
 (x) = 8,09
 C.V. = 0,25
 Q1 = 26,1 ans
 Q3 = 36,5 ans

= amplitude de classe
 = S= amplitude - Unitaire

m = 31,84 ans
 MO = 25,30
 Me = 30,72 ans

COMMENTAIRES :

D'après les résultats du travail de dépouillement de la liste des Agents sous/statuts de l'Administration Centrale au 31 décembre 1983, l'effectif total est de 6644 dont 4507 hommes et 2137 femmes c'est-à-dire avec un pourcentage respectif de 67,8 et 32,2.

Les femmes couvrent une part correspondant à peu près à la moitié de celle des hommes; cela est dû éventuellement au statut des Agents de l'Administration Centrale qui ne s'intéresse qu'aux candidats à priori diplômés; ce qui conduit à l'insuffisance des cadres féminins dans l'Administration Centrale car leur scolarisation a eu lieu à une date relativement tardive (anciennes mentalités rwandaises).

Dans l'ensemble, l'âge moyen de tous les Agents sous/statut est de 31,84 ans, l'âge médian est de 30,72 ans et la classe modale est l'intervalle d'âge de 25 à 30 ans. Nous constatons également que plus de 50% de la population (sous/statuts) a l'âge compris entre 26 ans et 37 ans et 97% moins de 50 ans, d'où la population est apparemment jeune. Plus de 70% a l'âge inférieur à 35 ans; cela est dû à la scolarisation massive entamée depuis 1960 (après l'année 1959).

Le Pyramide d'âges: 2.

L'effectif par âge de sexe masculin domine toujours sur celui de sexe féminin correspondant: cela résulte de la forte proportion des hommes dans la scolarisation au niveau du secondaire et du supérieur. Au-delà de 50 ans l'effectif de sexe féminin tend à s'annuler; la scolarisation tardive des femmes est l'une des raisons éventuelles.

La classe d'âge 30 à 35 domine pour les hommes tandis que pour les femmes c'est celle de 25 à 30 ans qui domine.

- L'âge moyen pour le sexe masculin est de 33 ans et l'âge médian est de 32 ans. 50% de l'effectif de sexe masculin a l'âge compris entre 27 et 38 ans et 50% restant moins de 18 à 27 ans et 39 à 64 ans révolus. 75% ont l'âge inférieur à 38 ans (population relativement jeune).

- Pour les femmes, l'âge moyen est 29 ans et l'âge médian est de 28,8 ans. 50% de l'effectif a l'âge compris entre 25 et 33 ans et 50% restant 18 ans à 25 ans et 34 à 64 ans révolus. 75% ont l'âge inférieur à 33 ans (population féminine est relativement très jeune et d'ailleurs 95% a l'âge inférieur à 40 ans.)

C.V. Masculin = 0,26

C.V. Féminin = 0,22

C. VF inférieur C.Vm; donc, la distribution de sexe féminin est plus homogène que celle de sexe masculin.

N.B: Revoir les abréviations à la première page des feuilles grand format.

.../...

ANALYSE DU BARÈME DE SALAIRES DES AGENTS SOUS-STATUTS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (MINIFOP)

Réf: SALAIRES VERSÉS PAR LE MINIFOP (ex-MINIFOP) AU COURS DE L'ANNÉE 1982

REPARTITION DES AGENTS PAR TRANCHE DE SALAIRE MENSUEL

..A.

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

Salaires de base en FRW (xi)	Amplitude de classe (ci)	Effectif (ni)	Préférence fi x 100 (fi)	Effectif cumulé (Ni)	Préférence cumulée (Fi)	Hauteur de l'Histogramme (hi) $\frac{fi}{ai}$
7.500	8.750 : 2.500	88	1,37	88	1,37	2,74
10.000	12.500 : 5.000	1068	16,57	1156	17,94	16,57
15.000	17.500 : 5.000	2650	41,10	3806	59,04	41,10
20.000	22.500 : 5.000	1310	20,32	5116	79,36	20,32
25.000	27.500 : 5.000	631	9,79	5747	89,15	9,79
30.000	32.500 : 5.000	347	5,38	6094	94,53	5,38
35.000	37.500 : 5.000	197	3,06	6291	97,59	3,06
40.000	45.000 : 10.000	141	2,19	6432	99,78	1,10
50.000	57.500 : 15.000	14	0,22	6446	100,00	0,07
TOTAL		6.446	133.137,500	100,00		

TOTAL

.../...

ANALYSE DU BAREIL DE SALAIRES DES AGENTS SOUS-STATUTS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

Réf: SALAIRES VERSES PAR LE MINISTRE (ex-MINIFOP) AU COURS DE L'ANNEE 1982

REPARTITION DES AGENTS PAR TRANCHE DE SALAIRES MENSUEL.

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (MINIFOP)

DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

. B .

\bar{x} = la moyenne arithmétique de la distribution statistique (d.s.)

$V(x)$ = la variance de la distribution statistique.

$\sigma(x)$ = Ecart -type de la distribution statistique.

M_c = la médiane de la d.s. = Q_2 Ce que 50 % de l'effectif aurait oerçu par mois chacun.

Q_1 = la 1ère quartile 25 % de l'effectif aurait perçu par mois chacun.

Q_3 = la 3ème quartile 75 % de l'effectif aurait perçu par mois chacun

$\sum_{i=1}^n x_i$ = Somme de variable d'indice i variant de 1 à n

V = Coefficient de variation

e = l'étendue

e_i = l'extrémité d'une classe d'ordre i

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

$$V(x) = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

$$\sigma(x) = \sqrt{V(x)}$$

$$M_c = Q_2 = \frac{Q_1 + Q_3}{2}$$

$$e = e_n - e_1$$

ANALYSE APPROXIMATIVE DU BAREME DE SALAIRES DES AGENTS SOUS-STATUTS DE
L'ADMINISTRATION CENTRALE PENDANT L'EXERCICE 1983.

MINISTERE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE (MINIFOP)

DIRECTION GENERALE DE
L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

Salaire de Base en FRW	ni	cumulé	Centre de classe ci	Amplitude	Effectif	Fréquences fi x 100	Fréquences cumulées fi	ni		Hauteur de l'histogramme fi x a ₀
								xi	ci	
7 500	91	91	8750	2500	91	1,37	1,37	91	6967187500	2,74
10 000	1101	1192	12500	5000	1101	16,57	17,94	10 x 11	1,7203125	16,57
15 000	2731	3923	17500	5000	2731	41,10	59,04	10 x 11	8,3636875	41,10
20 000	1350	5273	22500	5000	1350	20,32	79,36	10 x 11	6,834375	20,32
25 000	650	5923	27500	5000	650	9,78	89,14	10 x 11	4,915625	9,78
30 000	358	6281	32500	5000	358	5,39	94,53	10 x 11	3,781375	5,39
35 000	203	6484	37500	5000	203	3,06	97,59	10 x 11	2,8546875	3,06
40 000	145	6629	45000	10000	145	2,18	99,77	10 x 12	2,93625	1,09
50 000	15	6644	57500	15000	15	0,23	100,00	10 x 12	4,959375	0,23
65 000									137236250	
TOTAL	6644					100,00				

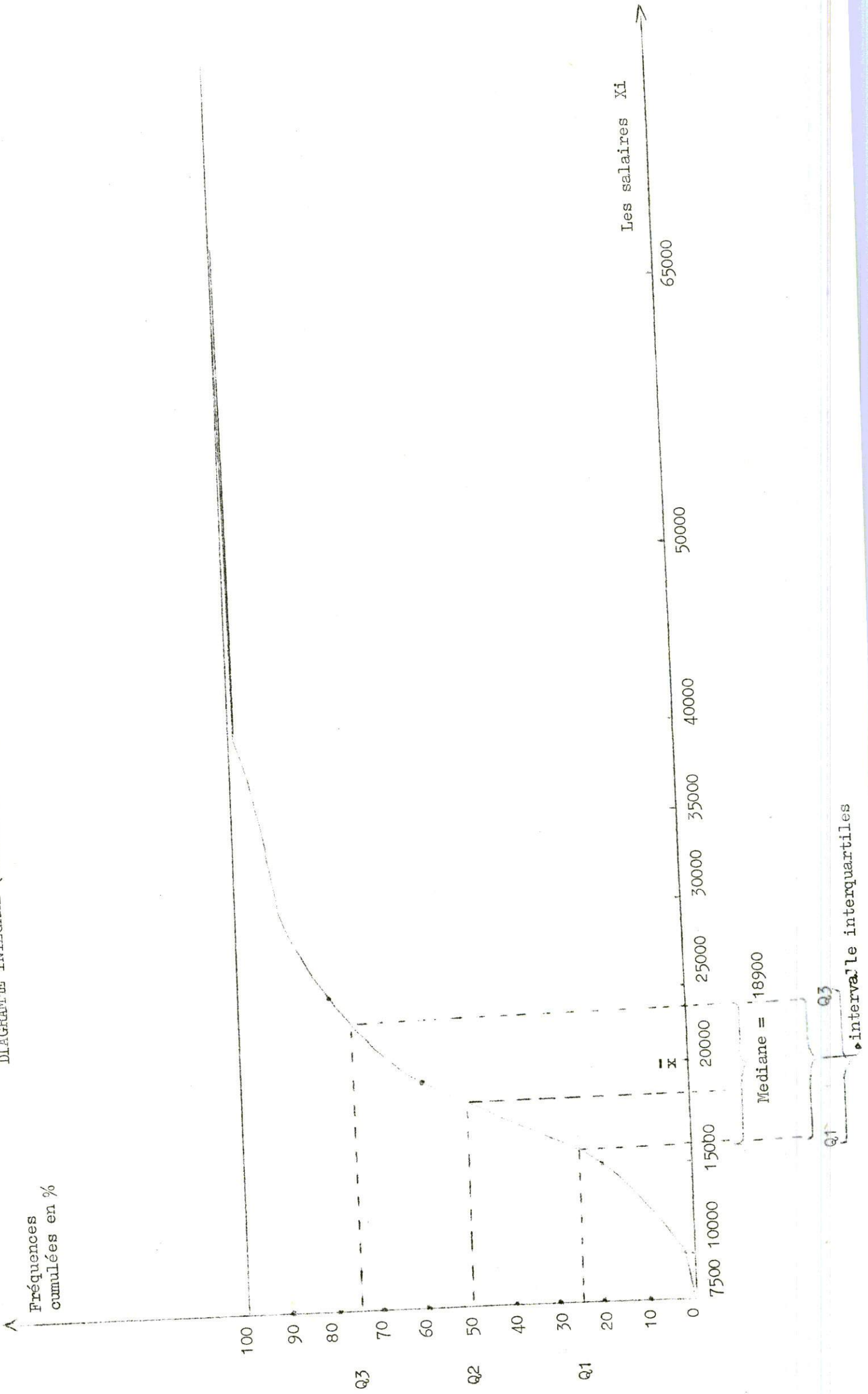
ANALYSE APPROXIMATIVE DU BARÈME DE SALAIRES DES AGENTS SOUS-STATUTS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE PENDANT L'EXERCICE 1983. (suite)

\bar{x} = la moyenne arithmétique de la distribution stat. = 20655,7 FRW
 s^2 = la variance de la distribution stat. = 54558386,6
 s = Ecart-type de la distribution stat. = 7386,4
 Q_1 = la 1ère quartile Salaire par personne et par mois de l'effectif = $\frac{\sum_{i=1}^{n_1} n_i \cdot x_i}{n_1} = 18899,7$ FRW
 Q_2 = la médiane de la b.s. = $Q_2 = 50\%$ de l'effectif aura chacun $e-1 + a \cdot \frac{n_i}{n}$ = 23925,23
 Q_3 = la 3ème quartile 75% de l'effectif aura chacun $e-1 + a \cdot \frac{3}{4} \cdot \frac{n_i}{n}$
 C_v = Coefficient de variation = 0,36
 $\frac{8066,57}{57500} \times 100 = 14,03\%$

* Au cours de l'année 1983, le salaire mensuel a varié approximativement de 7500 à 65000 FRW pour tous les agents sous-statuts de l'Administration Centrale dont l'effectif total est de 6644 (cfr Tableau)

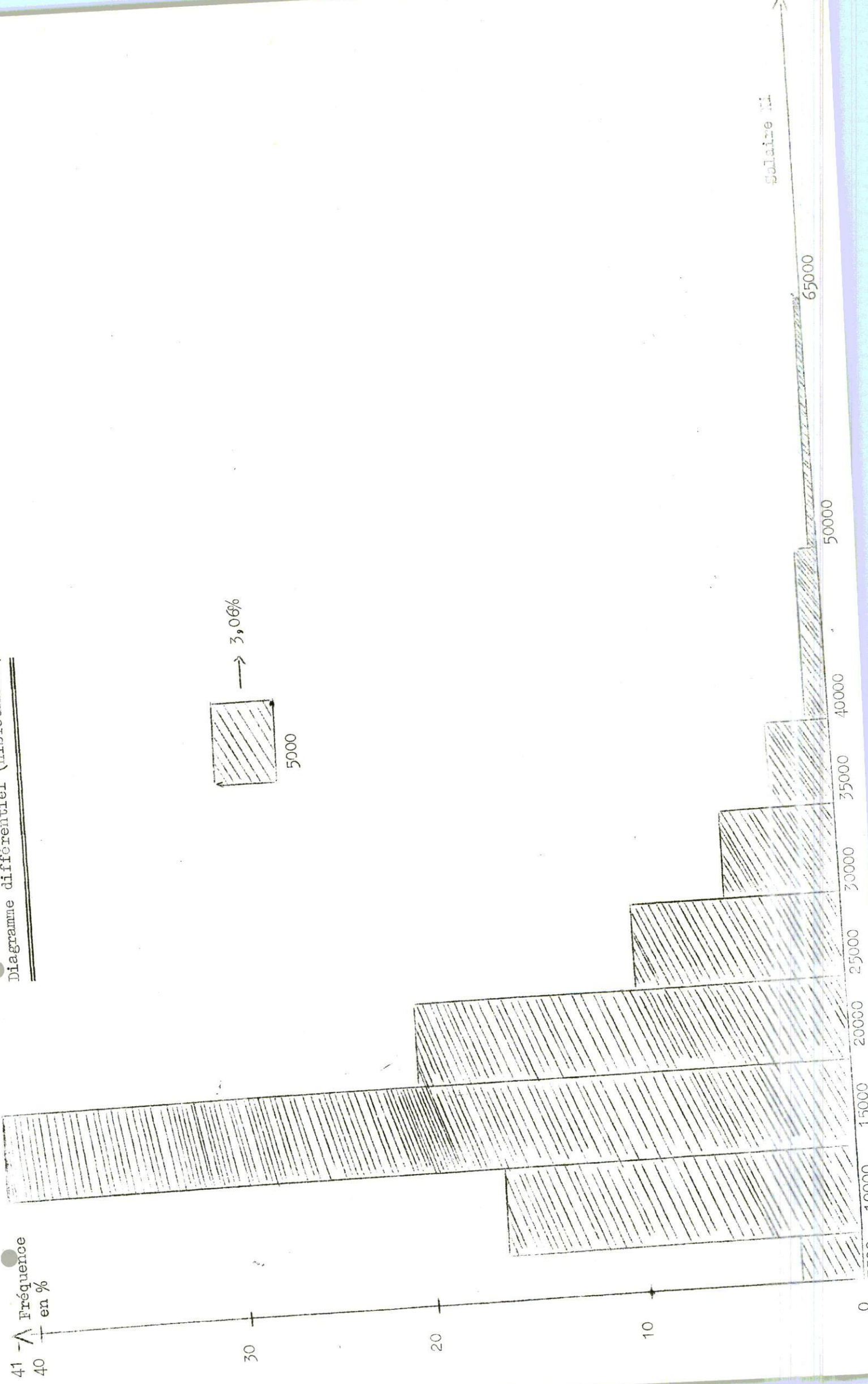
L'HISTOGRAMME, la COURBE CUMULATIVE et les commentaires sont analogues à ceux de l'année 1982 (Voir page 2, 3, 4)

DIAGRAMME INTEGRAL (COURBE CUMULATIVE)



intervalle interquartiles

Diagramme différentiel (HISTOGRAMME)



LES CARACTERISTIQUES DE TENDANCE CENTRALE.

$$\bar{X} = 20\ 654,3 \text{ FRW}$$

$$Mo = 15\ 000, 20\ 000$$

$$Me = 18\ 900 \text{ FRW} = Q_2$$

$$Q_1 = 15\ 859,4$$

$$Q_3 = 23\ 925,6$$

$$Q_3 - Q_1 = 8066,2 \quad ; \quad Q_3 - Q_2 = 5025,6 \quad ; \quad Q_2 - Q_1 = 3040,6$$

$$e = 57\ 500$$

LES CARACTERISTIQUES DE DISPERSION.

$$V_{(x)} = 51\ 461\ 575,9$$

$$s(x) = 7\ 379,8$$

$$C.V. = 0,36$$

COMMENTAIRES.

Au cours de l'année 1982 le salaire mensuel en moyenne a varié de 7500 à 65 000 FRW pour tous les Agents Sous-Statuts de l'Administration Centrale et son effectif a été de 6 446 individus au maximum pour toute l'année. (cfr le tableau synthétique à la page n° 1).

Cela résulte d'un dépouillement des feuilles de paie disponibles au Bureau Central des Traitements du MINIFOP pour l'année 1982.

D'après l'histogramme (voir page 3), la classe du 7500 à 10.000 FR composée d'agents de la 6ème et 5ème catégorie; l'effectif des salariés est peu nombreux et cela est dû aux conditions de recrutement qui ont été changées (limitation de placement des agents non titulaires de diplômes dans l'Administration Centrale) depuis l'année 1974.

.../...

COMMENTAIRES (Suite).

Quant aux classes de 10.000 à 15.000 F, 15 000 à 20 000 F et 20 000 à 25 000 , le cumul des effectifs correspondants donne une fréquence d'environ 78 % de tous les Agents; la raison majeure de ce fait est le niveau d'études de diplômés D_5 ou A_3 , D_7 ou A_2 et Baccalauréat ou A_1 qui répond mieux aux conditions de recrutement des cadres de la catégorie d'exécution (4e, 3e, 2ème catégorie) de l'Administration Centrale et, encore qui compte une part importante des lauréats du Pays.

Pour les classes de 25 000 F et plus, il s'agit des cadres chargés de la conception ou direction, sont peu nombreux par principe de l'hierarchie administrative (pyramide hiérachique).

D'après le calcul des caractéristiques de tendance centrale et de dispersion ainsi que le diagramme différentiel ou courbe cumulative (voir page 4), nous constatons que le barème de salaires des Agents sous-statuts de l'Administration Centrale présente le salaire moyen mensuel de 20 654 FRW (environ le salaire d'un Bachelier ou Ingénieur A_1 nouvellement recruté au grade de Fonctionnaire avec un salaire de 20 838 FRW).

Le salaire médian (la médiane) est de 18 900 FRW cela signifie que 50 % de tous les agents sous-statuts aurait reçu un traitement mensuel inférieur de 18 900 F et 50 % restant aurait reçu plus de 18 900 FRW.

La classe modale est de 15 000 F; cela est dû à la présence d'un effectif important des Humanistes au marché de l'emploi (Rédacteur-adjoint, Rédacteur et Rédacteur Principal dont le salaire de base est respectivement 15 456, 16 836 et 17 940 FRW).

Q_1 et Q_3 représentent respectivement le salaire mensuel dont 25 % et 75 % de l'effectif total aurait reçu un traitement inférieur .

$Q_1 = 15\ 959\ FRW$ $Q_3 = 23\ 926\ FRW$; $(Q_3 - Q_1)$ implique 50 % de l'effectif.

Donc, 25 % de l'effectif reçoit un traitement inférieur à 23 926 FRW et 25 % restant touche plus de 23 926 FRW.

L'étendue $e = 57\ 500\ FRW$; la moyenne $\bar{y} = m = 20\ 654\ FRW$;

L'intervalle (Q_1, Q_3) représente $\frac{(Q_3 - Q_1)}{e} \times 100 = \frac{8066,14 \times 100}{57\ 500} = 14\ %$

de l'étendu alors qu'il contient 50 % de tous les Agents sous-statuts ; ceci sous-entend une concentration relativement importante des observations autour de la moyenne (le centre de la série); en général plus le rapport $\frac{Q_3 - Q_1}{e}$ est faible plus

la concentration des effectifs autour de la moyenne est très forte.

.../...

COMMENTAIRES (Suite)

En bref, la distribution des salaires aux Agents sous-statuts de l'Administration Centrale présente un grand décalage (avec l'étendue e = 57 500 F) de 75 00 à 65 000 FRW.
Mais dans l'ensemble la distribution est presque homogène, car plus à 75 % de l'effectif touche un salaire compris entre 15 000 et 35 000 FRW avec décalage de 20 000 F seulement.

3. DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE
SOCIALE.-

1°/ ATTRIBUTIONS PROPRES AU DIRECTEUR GENERAL

Par arrêté présidentiel n° 252/06 du 2 juillet 1981 modifiant et complétant l'arrêté présidentiel n° 103/03/2 du 29 mai 1974 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a été chargée:

- Des problèmes relatifs aux associations professionnelles des travailleurs et employeurs;
- De l'exploitation des rapports des inspecteurs du travail;
- Des relations avec le secteur privé.

A.- Problèmes relatifs aux associations professionnelles.

La Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale est intervenue auprès des autorités compétentes pour faciliter l'octroi de passeports aux travailleurs qui se rendaient à l'étranger pour participer aux conférences, séminaires et colloques internationaux.

C'est ainsi qu'une délégation des travailleurs a pu effectuer des visites en Tchécoslovaquie, en Belgique et aux Etats Unis. Au cours de leur mission, les délégués ont eu des entretiens avec certains responsables de la Fédération Syndicale Mondiale à PRAGUE. Ces entretiens ont porté essentiellement sur les possibilités d'octroi des bourses de stages en matière de Gestion des Coopératives.

A Bruxelles, la délégation des travailleurs s'est entretenue avec les responsables du Mouvement Ouvrier Chrétien de Belgique et de la Confédération des Syndicats Chrétiens.

Cet entretien a abouti à une promesse de financement du projet CECOTRAD.

Dans le cadre des relations avec les organisations professionnelles, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a organisé en collaboration avec la FOPADESC, du 29 août au 2 septembre 1983, un colloque bilingue panafricain sur les problèmes posés par l'intégration économique Régionale en vue de la constitution du Marché Commun Africain.

Au cours de ce colloque, les participants se sont penchés sur les difficultés qui existent au niveau de plusieurs pays africains pour assurer leur développement, à savoir:

- la dimension des Etats;
 - les difficultés de communications;
 - l'incapacité à dégager un financement interne suffisant.
- (fondation panafricaine pour le développement économique et socio-culturel)
- Outre ces difficultés, les participants ont développé et analysé les

.../...

points ci-après:

- Définition et exemples d'intégration;
- Interdépendance économique et échanges;
- Système éducatif et la recherche scientifique;
- Perspectives d'intégration économique.

Les participants invitent les travailleurs là où il n'y a pas encore des syndicats à oeuvrer à la naissance de véritables organisations professionnelles ouvrières et paysannes. Ils lancent un appel à toutes les organisations africaines à poursuivre et à intensifier leurs actions d'éducation et de formation en direction des travailleurs en vue de leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans le processus d'intégration économique africaine.

Faisant suite à la décision du Comité Central du M.R.N.D. en date du 28 février 1983, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a participé aux travaux d'élaboration du projet des statuts d'une future centrale syndicale au Rwanda.

B. - Exploitation des rapports des Inspecteurs du Travail.

Comme pour les années précédentes, cette attribution reste exercée par la Division de l'Inspection Générale du Travail qui coordonne l'action des Inspections Préfectorales et sous-préfectorales du Travail et exploite leurs rapports trimestriels et annuels d'activité.

C. - Relation avec le secteur privé.

Par lettre n°57/06.18/22/83 du 5 janvier 1983, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a envoyé aux employeurs de main d'oeuvre un formulaire-type de collecte d'information sur le marché de l'emploi. Les renseignements périodiques sur la situation de l'emploi restent indispensables pour la planification des ressources humaines en vue de leur utilisation rationnelle.

En date du 18 avril, par lettre n° 1848/06.18/22/83 une circulaire a été envoyée aux chefs d'entreprise pour leur fournir des indications générales devant définir toute offre d'emploi en vue de combattre la discrimination fondée sur le sexe, sous prétexte de rechercher la rentabilité.

L'année 1983 a été marquée par la présence d'un expert du BIT qui était venu restructurer les services de l'Emploi. C'est ainsi que plusieurs instructions ont été envoyées aux employeurs et affichées à l'attention des demandeurs d'emploi. C'est ainsi qu'en date du 20 octobre 1983, la circulaire n° 4452/06.18/22/83 a été adressée à tous les employeurs en les enjoignant de se conformer à la nouvelle méthode d'établissement des offres d'emploi. Simultanément, les demandeurs d'emploi ont été informés de la procédure d'enregistrement des offres et des conditions de leur inscription.

.../...

L'expert en collaboration avec les services intéressés a mis au point une série de formulaires relatives à l'offre d'emploi et aux demandes d'emploi.

L'introduction de ces formulaires dans les relations-entreprises-Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale en matière de recrutement de la main-d'oeuvre, s'inscrit dans le cadre d'une recherche constante des moyens et méthodes plus appropriés à l'accomplissement rapide et efficace des missions dévolues aux services de cette Direction Générale.

Division "Salaires et Législation"

Cette Division est chargée de:

- l'élaboration de la Législation et de la Réglementation relatives aux conditions de travail;
- l'étude des questions relatives aux salaires en collaboration avec le Ministère ayant l'Economie dans ses attributions;
- la législation et la réglementation de la Sécurité Sociale.

Dans le cadre de ses attributions, cette Division s'est surtout consacrée à la finalisation et la traduction en KINYARWANDA des projets suivants:

A. Textes relatifs aux conditions de travail

1. Projet de loi portant revision de la loi du 28 fevrier 1967 portant code du travail: Ce projet a été élaboré en 1982 et notre travail au cours de cette année n'a consisté qu'à la traduction de ce texte en KINYARWANDA en vue de le soumettre pour approbation, aux autorités cométentes.

2. Projet de loi relatif aux tribunaux du travail:

Ce projet traite de la création des tribunaux du travail, de leur composition, de leur compétence, de la procédure suivie lors du règlement des litiges ainsi que voies de recours offertes aux parties. L'originalité de cette institution est d'assurer aux travailleurs une justice rapide et efficace en considérant les aspects humains sociaux provoqués par des faits tels que les accidents du travail, la mise à pied et le licenciement abusif.

3. Projet d'arrêté ministériel fixant les modalités d'élection des délégués du personnel et définissant le cadre d'exercice de leur mission:

Le but de ce projet est d'assainir et de rendre plus étroites les relations entre l'employeur et les divers niveaux de son personnel. Par cette voie de représentation, authentique et démocratique, les mandataires pourront agir efficacement au nom des travailleurs qu'ils représentent.

B. - Textes relatifs à la Sécurité Sociale

1- Projet d'arrêté présidentiel déterminant les modalités d'immatriculation
.../...

culatation des employeurs, d'affiliation des travailleurs, de perception des cotisations de liquidation et du service des prestations. Quoique ce projet ait été préparé par un expert du BIT, il a été jugé nécessaire de l'adapter aux réalités nationales pour ensuite être traduit en KINYARWANDA.

En fait, le contenu de ce projet réglemente les opérations qui étaient exécutées suivant de simples usages et leur donner un cadre de référence. Compte tenu du caractère fragmentaire des périodes de services de certains travailleurs et qui rendaient difficile la reconstitution de la carrière de l'assuré au moment de la retraite, un livret d'assurance a été institué et permettra de rassembler toutes les données relatives à la vie active du travailleur.

2. Projet d'arrêté ministériel portant détermination des modalités de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour le moment, les modalités de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles sont faites suivant les procédures et formulaires prévus en application des textes antérieurs au décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale. L'innovation qu'apporte le projet est le carnet d'accident du travail qui sera mis en vigueur pour évaluer régulièrement les coûts des soins donnés à l'accidenté dont le dossier est en cours d'instruction. La contexture de ce carnet d'accident sera fixée par la Caisse Sociale en fonction d'impératifs qu'elle éprouve lors du traitement des assurés concernés.

C. Questions relatives aux salaires

Au cours de l'exercice 1983, aucune modification n'est intervenue en ce qui concerne les salaires minima. Les minima catégoriels sont restés les mêmes que ceux arrêtés en 1980.

Toutefois, il sied de faire remarquer que le secteur de l'imprimerie a attiré notre attention et qu'un projet d'arrêté complétant l'arrêté présidentiel n° 218/09 du 5 octobre 1975 portant mesures d'exécution du décret-loi du 19 mars 1974 pour le personnel sous-contrat dans les Administrations Publiques a été élaboré sur base des conclusions tirées de la réunion qui a regroupé les directeurs et délégués des imprimeries en date du 16 mars 1983.

Les propositions des Salaires adoptées sont les suivantes:

! 5.250 F

! 6.750 F

Emballleur et autres manoeuvres
aide-compositeur

.../...

Aide-conducteur	! 6.750 F
Aide-façonnage	! 6.750 F
Aide-reproducteur	! 6.750 F
Opérateur des machines auxiliaires	! 8.250 F
Compositeur	!12.000 F
Correcteur	!13.000 F
Rogneur	!12.000 F
Relieur	!12.000 F
Opérateur sur machine à composer	!12.000 F
Dessinateur	!12.000 F
Monteur	!12.000 F
Clichographe	!12.000 F
Fondeurmono	!12.000 F
Surveillant des machines de reliure industrielle	!16.560 F
Photocompositeur	!16.560 F
Photogaveur couleur	!16.560 F
Conducteur de presse	!16.560 F
Metteur en pages	!16.560 F
Conducteur de presse	!16.560 F
Regleur des machines de reliure industrielle	!19.320 F
Conducteur de presse qudrichromie	!16.560 F
Technicien de niveau A2 et assimilés	
- Chef de section	!23.805 F
- Type-offset	!23.805 F
- Reliure	!23.805 F
- Composition manuelle	!23.805 F
- Composition mécanique	!23.805 F
- Photocomposition	!23.805 F
- Photogravure	!22.080 F
Technicien supérieur de niveau A1	!
- Chef de département	!31.625 F
- Composition	!31.625 F
- Impression	!31.625 F
- Reproduction	!31.625 F
- Façonnage	!31.625 F

D. Avis juridiques sur les questions intéres-
sant la Sécurité Sociale et l'Emploi.

La Division " Salaires et Législation " a été sollicité pour formuler des observations sur le projet de contrat de prestation de service de travail intermédiaire d'une part entre la Société AIR RWANDA et la Société BIASCORD, d'autres par entre la Société TEKAIR. S'agissant du contrat AIR RWANDA BIASCORD les conclusions tirées recommandaient aux deux parties de revoir les dispositions générales,

.../...

celles relatives au salaire, à la discipline, au règlement des différends, pour les rendre conformes à notre législation du travail et de la Sécurité Sociale.

Concernant le contrat qui lie la même société à TEKAIR, les points saillants avaient trait à la conformité à notre législation sociale et fiscale, à savoir:

- La tendance à s'exonorer toutes les taxes, les cotisations de sécurité sociale et impôts divers;
- la volonté manifeste de soustraire leur contrat de la compétence des juridictions rwandaises.

Les observations relevées ont fait l'objet d'une réunion qui regroupait les représentants des services publics intéressés (Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, Ministère des Finances, Ministère des Postes et des Communications, Banque Nationale du Rwanda et Service Central de Renseignements) et ceux d'AIR RWANDA.

A l'issue de cette réunion les deux parties au contrat ont été invitées à se concerter pour se conformer à la législation rwandaise en ces matières.

En outre la Division "Salaires et Législation" a examiné le Statut du Personnel de la SODEPARAL qui présentait une certaine ambiguïté quant au cadre juridique devant le régir.

Cette société a tendance à appliquer à son personnel les dispositions du secteur public. Etant donné qu'il s'agit d'une société mixte, il lui a été recommandé de reviser ses statuts en gardant certaines dispositions favorables émanant du secteur public tout en se conformant au code du travail.

Par ailleurs la même Division a été amenée à émettre des avis sur les questions intéressant l'emploi, telles que les écoles de formation en métiers et la promotion des Batwa.

En matière d'écoles de formation professionnelles, il a été suggéré que pour mettre fin à leur prolifération, il était opportun une commission interministérielle composée des délégués du Ministère de la Jeunesse et des Sports, Ministère de la Défense Nationale, Ministère des Affaires Sociales et du Développement Communautaire, Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire, Ministère du Plan, Ministère de la Justice, Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, Ministère de l'Intérieur et Service Central de Renseignements pour débattre ce problème.

Cette commission fixerait les Conditions dans lesquelles ces écoles devraient exercer leurs activités, à savoir:

...../.....

- Les qualifications exigées au personnel d'encadrement,
- Les programmes de formation à suivre et le matériel didactique approprié;
- Les frais de formation à charge du candidat admis;
- Le règlement intérieur.

Ces mêmes conditions pourraient dans l'avenir servir de cadre pour réglementer la formation professionnelle dans notre pays.

- Pour ce qui est de la promotion des Batwa, il a été souligné qu'une meilleure intégration des BATWA doit viser à:
- éviter la frustration de l'homme Mutwa en cessant de le développer dans l'isolement;
 - lui faciliter la scolarisation et l'apprentissage des métiers;
 - lui accorder des facilités d'accéder aux travaux salairiés.

3.29/ Bureau " Relations Internationales "

Ce bureau a pour tâches:

- préparer les réponses aux communications du BIT;
- de préparer les documents ayant trait aux obligations constitutionnelles de l'OIT, telles que:
 - rapport sur les conventions ratifiées;
 - rapport sur les conventions non ratifiées et les recommandations;
 - Soumission des conventions et recommandations à l'autorité nationale compétente.

1. Relations avec le Bureau International du Travail.

Conformément à certaines communications du BIT les données suivantes ont été fournies:

- Réponse à un questionnaire du BIT sur la révision de la convention n° 63 concernant les statistiques du travail;
- Réponse à un questionnaire du BIT concernant un projet d'instrument sur les services de médecine du Travail;
- Notes concernant la convocation de la 69 ème session de la conférence internationale du Travail.

2. Rapports sur les conventions ratifiées.

Au titre de l'article 22 de la constitution de l'OIT, les rapports sur les conventions ratifiées, ont été transmis au BIT. Il s'agit des conventions suivantes:

- Convention n° 19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925;
- Convention n° 62 concernant les prescriptions de sécurité (bâtiments), 1931;

.../...

- Convention n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949;
- Convention n° 105 sur le travail forcé, 1957;
- Convention n° 111 sur la discrimination (emploi et profession), 1958;
- Convention N° 138 sur l'âge minimum, 1973.

Dans ces rapports, il est notamment relevé que l'application des conventions en question est assuré suivant les dispositions ci-après:

- Convention n° 19: Le Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale dispose en son article 44 que les prestations sont accordées sans condition de résidence, en cas d'accords de réciprocité ou de conventions internationales. D'après l'article 2 de ce décret-loi, celui-ci s'applique à tous les travailleurs sans distinction de nationalité.
- Convention n° 62: Suivant l'article 141 du Code du Travail, les conditions générales et particulières d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail sont réglées par arrêtés ministériels.
- Convention n° 94: un projet visant à actualiser le règlement sur les marchés publics de travaux, de fourniture et de transports a été élaboré.
- Convention n° 105: l'article 29 de la constitution dispose que le travail forcé extrapénal est aboli.
- Convention n° 111: l'article 25 du code du travail interdit toute distinction...qui aurait pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances en matière d'emploi.
- Convention n° 123: d'après une circulaire ministérielle du 29 décembre 1970, l'âge minimum d'admission aux travaux souterrains est de 18 ans.
- Convention n° 138: Selon le code du travail (article 125) les enfants ne peuvent être emplotés, avant l'âge de 14 ans.

3. Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations

Conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, des rapports ont été communiqués au BIT sur les conventions et recommandations ci-après:

- Convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957;
- Convention n° 132 sur les congés payés (révisée), 1970;
- Recommandation n° 116 sur la réduction de la durée du travail, 1962;
- Recommandation n° 103 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux) 1957.

4. Soumission des conventions et recommandations à l'autorité compétente.

Des informations sur la soumission des instruments adoptés par la Conférence Internationale du Travail à sa

.../...

68ème session, 1982, ont été communiquées au BIT conformément à l'article 19 de la constitution de l'OIT.

Il s'agit des instruments suivants:

- Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982;
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982;
- Recommandation (n°166) sur le licenciement, 1982;
- Protocole relatif à la convention (n° 110) sur les plantation, 1958.

3.3. Division de l'Inspecteur Générale du Travail.

La Division de l'Inspection Générale du Travail est chargée d'exécuter les attributions suivantes:

- Organisation, coordination et contrôle général de l'Inspection du Travail et de la Main-d'oeuvre;
- Tenue à jour d'un fichier général des entreprises;
- Prévention et règlement des conflits de travail;
- Chronique radiodiffusée sur le travail et l'emploi.

I. Activités propres à la Division Inspection Générale du Travail.

A. Organisation, coordination et contrôle général de l'Inspection du Travail et de la main-d'oeuvre.

Concernant l'organisation, la coordination et le contrôle général de l'Inspection du Travail et de la main-d'oeuvre, outre les instructions générales relatives à la bonne marche des services extérieurs, l'année 1983 a été marquée par deux grandes rencontres.

La première rencontre a réuni en un séminaire, du 11 au 30 avril 1983, les Agents du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, de la Caisse Sociale du Rwanda et les représentants des travailleurs. Ce séminaire a été organisé par le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi en collaboration technique avec le Bureau International du Travail (BIT) et le Centre Régional Africain d'Administration du Travail (CRADAT) avec l'appui financier du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et de la Caisse Sociale du Rwanda.

Les cours dispensés au cours de ce séminaire ont permis aux participants d'appréhender les différents aspects de la législation du Travail et de la réglementation du travail. Les thèmes retenus ont été développés par les Experts du Bureau International du Travail, du CRADAT et du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi.

Au cours de ce séminaire, les Inspecteurs du Travail ont été sensibilisés sur le rôle et la place de l'Administration du Travail dans le développement économique et social.

.../...

La deuxième rencontre, qui a eu lieu à Kigali du 15 au 16 juillet 1983, a traité de l'organisation des procédures de placement de la main-d'oeuvre. Les Inspecteurs du Travail ont reçu les directives nécessaires en vue d'améliorer leur efficacité dans l'accomplissement de leurs tâches.

B. Tenue à jour du fichier général des entreprises

S'agissant de la tenue à jour d'un fichier général des entreprises, la Division de l'Inspection Générale du Travail s'emploie activement à rassembler tous les éléments nécessaires mais les moyens mis à sa disposition sont encore insuffisants.

C. Prévention et règlement des conflits du Travail.

Pour ce qui est de la prévention et du règlement des conflits de travail, le chef de division a profité de ses visites dans les entreprises pour éclairer de ses conseils les employeurs et les travailleurs en vue de favoriser l'établissement des rapports équitables entre les partenaires sociaux.

D. Chronique radiodiffusée.

Quant à la chronique radiodiffusée sur le travail et l'emploi, un agent s'occupe de la préparation des émissions éducatives destinées aux employeurs et travailleurs du secteur privé. Notre chronique est diffusée chaque mardi de 19 heures 45' jusqu'à 20 heures.

Depuis le début, il y a eu 29 émissions radio-diffusées dont:

- 1 sur la présentation de matières à traiter;
- 3 sur l'administration du travail
- 12 sur le contrat de travail
- 7 sur l'hygiène et la sécurité du travail
- 5 sur les réponses aux questions (courrier) des travailleurs.

Dans le souci de rapprocher l'Administration des administrés, il a été décidé en novembre 1983 de changer le poste d'attache de l'Inspecteur du Travail et de le transférer à la Sous-Préfecture de NGORORERO afin qu'il soit près des mines de GATUMBA qui emploient un grand nombre de travailleurs dans la région.

II. Activités spécifiques des inspecteurs du travail

A l'origine, le domaine d'intervention de l'Inspection du Travail intéressait les conditions générales de travail ce qui donnait à sa mission originelle un caractère essentiellement de protection.

.../...

Il s'agissait de veiller à protéger les travailleurs contre les accidents du travail sur les lieux de travail, à prendre des mesures de sécurité, etc.... En d'autres termes les impératifs de sécurité justifiaient la limitation de son domaine d'intervention.

Cependant, les responsabilités sociales de l'Inspection du Travail sont devenues plus lourdes dans la mesure où cette institution doit veiller au maintien de bonnes relations entre employeurs et travailleurs.

Malgré ce surcroît de travail, les inspecteurs du travail éprouvent des difficultés dues au manque de moyen de déplacement pour mieux accomplir leurs tâches; ce qui explique le nombre réduit des visites effectuées dans les entreprises.

.../...

Tableau n° 1: Entreprises visitées

Inspection du Travail	Nombre Entreprises Contrôlées	Travailleurs occupés	Nombre de visites effectuées			TOTAL
			visites ordinaires	contre-visites	Visites spéciales	
1. KIGALI-KANAZI	18	7.332	18	-	4	22
2. GITARAMA	19	2.565	77	-	-	77
3. BUTARE	40	474	44	-	-	44
4. GIKONGORO	29	1.061	28	1	5	34
5. CYANGUGU	8	57	3	5	-	8
6. KIBUYE	36	627	36	-	-	36
7. GISENYI	22	694	22	-	-	22
8. RUHENGARI	2	135	2	-	-	2
9. BYUMBA	32	5.425	32	1	-	33
10. KIBUNGO-RWAMAGANA	43	4.049	50	13	-	63
11. KABAYA	4	1.274	6	3	1	10
12. GATSIBO	10	579	16	-	-	16
TOTAL	263	24.272	264	23	10	297

.../...

De plus, les Inspecteurs du Travail se sont efforcés de mener à bonne fin leur fonction de conciliation qui occupe une place prépondérante dans l'exécution de leurs tâches. A ce sujet, les tableaux n° 2 et 3 reprennent les statistiques sur les différends individuels et collectifs de travail enregistrés au cours de l'année 1983.

Tableaux n° 2. Différends individuels du travail

Inspection du Travail	Nombre de Différends individuels du travail			
	Conciliés	Non conciliés	Transmis au Tribunal	TOTAL
1. KIGALI-KANAZI	98	3	8	109
2. GITARAMA	10	-	6	16
3. BUTARE	49	7	1	57
4. GIKONGORO	12	1	1	14
5. CYANGUGU	10	1	-	11
6. KIBUYE	12	-	-	12
7. GISENYI	23	5	1	29
8. RUHENGERRI	21	13	10	44
9. BYUMBA	28	3	2	33
10. KIBUNGO--RWAMAGANA	41	15	7	63
11. KABAYA	-	-	-	-
12. GATSIBO	28	6	12	46
TOTAL	332	54	48	434

Tableau n°3. Différends collectifs du travail

Inspection du travail	Nombre de Différends collectifs du travail		
	conciliés	Non conciliés	T O T A L
1. KIGALI-KANAZI	22	2	24
2. GITARAMA	-	-	-
3. BUTARE	2	-	2
4. GIKONGORO	-	-	-
5. CYANGUGU	-	-	-
6. KIBUYE	6	-	6
7. GISENYI	-	-	-
8. RUHENGERRI	-	-	-
9. BYUMBA	-	-	-
10. KIBUNGO--RWAMAGANA	-	-	-
11. KABAYA	-	-	-
12. GATSIBO	12	6	18
T O T A L	36	8	44

.../...

Ces conflits ont porté essentiellement ^{sur} les salaires qui sont inférieurs aux minima catégoriels fixes par l'arrêté ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1980, sur les licenciements abusifs, sur le non-octroi du préavis, sur le non-respect des dispositions concernant les congés annuels payés et de circonstance.

Il est à espérer que dans l'avenir le nombre de conflits diminuera dans la mesure où les chroniques radiodiffusées tous les mardis apportent un éclaircissement souhaité sur tel ou tel point qui souvent peut être la principale source de mécontentement entre les employeurs et les travailleurs.

La présence des Inspecteurs du Travail sur les lieux de travail a poussé les employeurs à améliorer les conditions de travail et de vie de leurs travailleurs.

Par ailleurs, l'action préventive des Inspecteurs du travail, n'a pas empêché les accidents de travail de se produire, bien que leurs causes et circonstances n'aient pas été notifiées à l'autorité centrale. Le tableau n° 4 en montre leur fréquence.

Tableau n° 4: Accidents de travail.

Inspection du Travail	Nombre d'Accidents du Travail		
	Incapacité	Cas mortels	T O T A L
1. KIGALI-KANAZI	47	1	48
2. GITARAMA	-	-	-
3. BUTARE	-	-	-
4. GIKONGORO	1	-	1
5. CYANGUGU	1	-	1
6. KIDUYE	1	1	2
7. GISENYI	17	-	17
8. RUHENGARI	6	-	6
9. BYUMBA	6	2	8
10. KIBUNGO-RWAMAGANA	37	-	37
11. KABAYA	1	-	1
12. GATSIBO	3	-	3
T O T A L	120	4	124

Trois cas de maladies professionnelles ont été déclarés dans les Inspections du Travail de Ruhengeri, Rwamagana, et Gatsibo.

.../...

3.4. Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail

Durant l'année 1983, la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail a mené diverses activités dans le cadre de ses attributions habituelles à savoir:

- Relation avec la Caisse Sociale du Rwanda;
- Etude et recherche administrative en matière de sécurité sociale et de l'hygiène du travail;
- Visites de contrôle et règlement des litiges en matière de sécurité sociale et de l'hygiène du travail;
- Examen des problèmes de la sécurité sociale et de l'hygiène du travail.

A. Les relations avec la Caisse Sociale du Rwanda.

Les relations de la Direction de la Sécurité Sociale et de l'hygiène du Travail avec la Caisse Sociale du Rwanda se sont de plus en plus intensifiées grâce à l'esprit de franche collaboration manifesté par les deux services respectifs. C'est ainsi que, le service de la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail a examiné au cours de cette année, un grand nombre de dossiers en provenance de la Caisse Sociale et est intervenu aussi bien dans le règlement de nombreux litiges qui opposent cette institution à ses partenaires que dans la prise de position du Ministère de tutelle sur certaines décisions arrêtées par le Conseil d'Administration de la Caisse Sociale, sans oublier d'autres problèmes importants concernant l'administration et la gestion du régime. C'est dans le cadre de cette collaboration entre le Ministère de tutelle et la Caisse Sociale du Rwanda qu'a pu être organisé, en avril 1983, (du 11 au 30) un séminaire de formation et de sensibilisation des cadres du Ministère et de la Caisse Sociale du Rwanda.

Les sujets traités concernaient le travail, l'emploi, la sécurité sociale et l'hygiène du travail.

Toujours avec la collaboration de la Caisse Sociale du Rwanda, le Ministère de tutelle a programmé un cycle de formation et de gestion d'un système de sécurité sociale, dont la phase d'exécution est prévue pour le premier semestre 1984.

La volonté de raffermir les relations entre le Ministère et la Caisse Sociale du Rwanda a été concrétisée par la participation commune des représentants des deux entités à des missions à l'étranger cofinancées par l'Etat et la Caisse Sociale du Rwanda, et ce spécialement dans le domaine de l'amélioration des conditions de sécurité sociale et du milieu de travail. C'est dans ce cadre que lesdits représentants ont pu participer:

.../...

- au Xème Congrès Mondial des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (OTTAWA, Canada du 8 au 13 Mai 1983).
- à la VI ème Conférence Internationale sur les Pneumoconioses Professionnelles (DÜSSELDORF, République Fédérale d'Allemagne, du 20 au 23 septembre 1983) et au voyage de travail effectuée à l'Institut d'Hygiène des Mines HASSELT (Belgique, du 25 au 27 Septembre 1983).
- au voyage d'études effectué du 12 au 20 Octobre 1983 successivement à ALGER (Algérie), PARIS et NANCY (France) et conçu dans le cadre du projet commun de création d'un Centre National de Sécurité et d'hygiène du Travail (CNSHT).

Les relations avec la Caisse Sociale se sont également exprimées à travers les démarches et études effectuées par les services concernés du Ministère de tutelle en vue de trouver des solutions appropriées aux divers problèmes qui se posent au régime rwandais de sécurité sociale. Peuvent être cités parmi les problèmes examinés ou étudiés:

1. L'emploi et la sécurité sociale des travailleurs dits journaliers temporaires ou occasionnels

Le problème relatif à l'assurance sociale et à l'affiliation des travailleurs en question ne cesse d'engendrer des litiges dus à la méconnaissance, par la majorité des employeurs, du droit desdits travailleurs au bénéfice de la sécurité sociale conformément à la législation en vigueur.

C'est à tort que d'aucuns interprètent abusivement les termes des articles 95 du Code du Travail et 9 de l'Arrêté du 19 Juillet 1954 définissant le travailleur journalier et les intervalles de paiement de son salaire sans nullement le soustraire aux droits et devoirs définis par la législation du travail cet de la Sécurité Sociale.

Cependant il y a des employeurs, aussi bien du secteur public que du secteur privé qui ne veulent pas affilier cette catégorie de travailleurs sous prétexte que cela leur coûterait trop cher.

La question reste posée et il faudra qu'un jour les instances concernées se décident à prendre des mesures en faveur de ces travailleurs.

2. Les demandes d'avance sur les prestations de sécurité sociale

Un grand nombre de bénéficiaires des prestations de sécurité sociale (rentes ou pensions) n'ont cessé de solliciter de telles avances. En effet, en cas de retraite ou de risques professionnels à séquelles permanentes, les bénéficiaires de pension ou de rentes se retrouvent plongés dans une situation précaire due à la

.../...

à la modicité des sommes qui leur sont versées mensuellement et tentent d'obtenir, par le biais des avances une certaine somme qui leur permette de se constituer un patrimoine ou un capital susceptible de leur servir de garantie de base pour sustenter leur existence.

La Caisse Sociale du Rwanda s'est refusée à ce genre de tractations arguant à juste titre qu'un tel paiement cumulatif se serait justifié par aucun texte légal ou règlement actuellement en vigueur au Rwanda.

Certes, les dispositions de l'article 38 du Décret-Loi du 22 Août 1974 prévoient que " les rentes et pensions sont liquidées en montants mensuels et leur versement s'effectue une fois par mois ou par trimestre" mais que " le Conseil d'Administration peut arrêter d'autres modalités de versement. Nulle part en ses textes ledit Décret-Loi n'autorise le bénéficiaire à percevoir en une fois et anticipativement le cumul des prestations (rentes ou pensions) qui lui sont dues.

Le problème demeure cependant social et humain; l'intention du législateur en cette matière étant de prévenir les proliférations d'utilisation, les dilapidations et disparitions rapides des sommes cumulées ainsi perçues entraînant indûment, pour la société, une surcharge de la part des prestations devenus nécessaires pendant la période de non perception compensatoire des prestations déjà consommées. Or le refus inconsidéré des avances requises peut laisser aux requérants bénéficiaires, des prestations mensuelles dérisoires susceptibles de les acculer à une vie de misère imméritée.

Il faudrait que les instances concernées finissent par se résoudre, dans les intérêts de ces cas pour le moins sociaux, à procéder à un réaménagement des termes de l'article 38 du Décret-Loi du 22 août 1974 en vue de permettre au Conseil d'Administration de la Caisse Sociale du Rwanda d'examiner favorablement chaque cas d'espèce.

3. La pension complète de certains agents ayant commencé leurs activités professionnelles sous la tutelle belge.

Cette question persistante a trait l'octroi de la pension juste et complète aux agents sous-statut ayant débuté leur activité salariée sous la tutelle belge et dont les dossiers d'avant 1963 sont demeurés introuvables, ainsi qu'à la législation des prestations afférentes à la situation des travailleurs dont les dossiers étaient jadis détenus par l'OSSOM (Office de Sécurité Sociale d'Outre-Mer) et dont les relevés des cotisations sont quasi-inexistants.

Le problème posé est celui d'intention définitivement et exactement tous les cas concernés, d'établir exactement les relevés des cotisations dues qui sont afférentes à l'époque considérée et d'obtenir enfin les sommes correspondantes qui doivent être versées à la Caisse Sociale du Rwanda par le Ministère des Finances

comme il a souvent fait pour des cas semblables. Ceci permettra, à coup sûr, d'éviter les réclamations des agents en question.

4. Le paiement de la pension aux travailleurs migrants des pays de la CEPGL

Depuis la signature par les pays membres de la CEPGL de la Convention Générale de la Sécurité Sociale en 1978; les Institutions de Sécurité Sociale des pays respectifs se sont convenues de se communiquer mutuellement les renseignements relatifs à la carrière des ressortissants ayant travaillé dans l'un ou l'autre pays membre en vue de permettre la liquidation des prestations dues aux travailleurs concernés.

Pour les nationaux rwandais ayant exercé leur activité professionnelle au Zaïre et au Burundi, le rapport annuel de 1981 établi par la Caisse Sociale signalant 914 demandeurs de prestations enregistrés dont les dossiers complets ont été transmis aux Institutions de deux pays qui, malgré l'instance de la partie rwandais, ne manifestent encore aucune réaction.

L'on espère du côté rwandais, que la régularisation de ces cas connaîtra une issue satisfaisante.

5. La décentralisation des services de la Caisse Sociale du Rwanda dans les Préfectures.-

Afin de faciliter aux prestataires la perception de leurs prestations, la Caisse Sociale du Rwanda a entrepris, en collaboration avec le Ministère de tutelle, le rapprochement de ses services bénéficiaires en décentralisant lesdits services vers toutes les Préfectures.

Il est projeté, pour l'avenir, la poursuite de la décentralisation vers les Sous-Préfectures et les Communes.

6. La révision des textes du Décret-Loi du 22 Août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale et l'élaboration de ses textes d'application.

Tous les services concernés ou intéressés par le système rwandaise de sécurité sociale attendent impatiemment l'adoption des textes révisés et mis à jour du Décret-loi du 22 Août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale.

La restructuration et l'innovation appropriée pour le fonctionnement satisfaisant des services de la Caisse Sociale ne peuvent être réellement et efficacement entreprises qu'après l'entrée en vigueur de la loi révisée.

.../...

De même, les textes d'application de ladite loi qui, jusqu'ici, ont fait défaut, constituent une situation qui accule la Caisse Sociale à recourir dans son fonctionnement, à des méthodes souvent empiriques.

7. Les attestations de services rendus exigées par la Caisse Sociale du Rwanda aux candidats à la pension (de retraite ou de survie).

La Caisse Sociale du Rwanda a rendu obligatoire la présentation d'attestations de services rendus qu'elle considère comme des pièces nécessaires à l'établissement de l'inventaire des périodes d'assurance de chaque assuré. Ces pièces devront être remplies par les différents employeurs chez qui l'assuré aura été en service.

L'on se souviendra qu'auparavant, on se contentait de déterminer les périodes d'assurances sur base de la demande de pension établie par le Préfet et sur simples déclarations ou informations du candidat à la pension. Ces déclarations étaient souvent incomplètes, parfois fantaisistes ou falsifiées et ne correspondaient donc pas aux données déjà enregistrées par la Caisse Sociale du Rwanda; ce qui donnait lieu à d'interminables vérifications en vue d'évaluer justement et équitablement les prestations requises retardant ainsi le versement desdites prestations aux bénéficiaires.

Mais cette nouvelle mesure instituée et rendue obligatoire pour faciliter le calcul rapide des prestations a déjà connu elle aussi un revers de taille: il s'avère bien souvent difficile non seulement pour le requérant, mais aussi pour les services concernés du Ministère de tutelle d'obtenir de pas mal d'employeurs et pour diverses raisons les attestations nécessaires.

De ce qui précède, l'on peut dire qu'il persisteront toujours des imprévus, des inconnus aussi impossibles à cerner, voire même certaines situations carencielles en dépit desquelles la Caisse Sociale du Rwanda devra se résoudre à adopter des dispositions dérogatoires ou exceptionnelles lui permettant de s'acquitter honorablement de sa dette envers chacun de ses assurés.

.../...

8. Le placement des fonds accumulés de la Caisse Sociale.

L'arrêté présidentiel n° 78/09 du 1er mars 1977 détermine les règles de placement des fonds accumulés de la Caisse Sociale du Rwanda, lesquels fonds servent ainsi pour le financement des Etablissements étatiques, para-étatiques ou mixtes, soit par le placement de ces fonds soit par souscription des bons de développement.

Du 31 décembre 1982, le financement ainsi réalisé était de l'ordre suivant:

.../...

- Bons de développement	3.270.000.000
- Titres de participation à Banque Rwandaise de Développement	36.000.000
- Banque de Kigali	12.250.000
- S T I R	10.000.000
- S O N A R W A	24.499.000
- Caisse Hypothécaire	50.000.000
- AIR RWANDA	200.000.000
- Caisse d'Epargne du Rwanda	103.427.560

Beaucoup de ces débiteurs remboursent peu et irrégulièrement les fonds leur avancés ou même entreprennent de se refuser à payer les intérêts convenus à un taux si souvent dérisoire comparativement à celui consenti et leur imposé par les banques.

Ces contraintes freinent la croissance financière de la Caisse Sociale du Rwanda et altèrent l'espoir de la prospérité future de l'Institution.

Le Gouvernement rwandais devrait réagir énergiquement d'abord envers lui-même, ensuite à l'égard des autres débiteurs pour faire respecter les clauses des contrats de prêts ou des accords conclus en la matière sans oublier de se décider pour une révision positive de l'arrêté présidentiel en vue de permettre à la Caisse Sociale de placer les fonds en question dans des projets beaucoup plus rentables.

En attendant, il faudrait que soit admis et généralisé le principe qui accorde à la Caisse Sociale du Rwanda le droit prioritaire de présider le Conseil d'Administration des institutions où, en tant qu'actionnaire, elle a une participation majoritaire.

9. Le droit de subrogation de la Caisse Sociale.

L'action subrogatoire de la Caisse Sociale du Rwanda dans les droits des victimes des accidents du travail contre les tiers-responsables déterminée par l'article 45 du décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale aux termes duquel la Caisse Sociale du Rwanda est subrogée de plein droit à l'assuré et à ses ayants droit pour le montant des prestations octroyées ou des capitaux constitutifs correspondants, a fait l'objet d'une correspondance entre la Caisse Sociale du Rwanda et la SONARWA, mais cette correspondance est jusqu'ici demeurée sans suite pratique.

La difficulté réside du côté de la Caisse Sociale du Rwanda pour récupérer son dû et ultérieurement pour les bénéficiaires du cumul des prestations et indemnités qui seront dans l'obligation de rembourser une partie de leur acquis. En d'autres termes, ces bénéficiaires seront-ils à même de rembourser toutes les sommes dues à la Caisse Sociale du Rwanda et, socialement parlant, quel sort sera le leur, eux

.../...

qui auront honnêtement consommé lesdites et qui, subitement se retrouveront débiteurs obligés de l'Institution ?

10. Les soins médicaux à l'intérieur et à l'étranger pour les assurés victimes des risques professionnels.

A l'intérieur, les soins médicaux peuvent ne pas être dispensés aux assurés victimes des risques professionnels qui, par négligence ou mauvais calcul (peur d'être renvoyé par l'employeur pour inaptitude physique) s'abstiennent d'en faire la déclaration au moment opportun et viennent ultérieurement réclamer leurs droits et prestations et ce, souvent, sans disposer des éléments justificatifs de leurs réclamations.

Concernant les soins médicaux à l'étranger, les plaintes vaguement formulées semblent sans fondement réel étant donné que lorsque l'état de la victime le justifie et que nécessité se fait sentir, la Caisse Sociale n'hésite pas de remplir ses obligations conformément à l'article 22 alinéa 3 du Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale.

En effet, pour le seul exercice 1983, les soins médicaux à l'étranger ont été dispensés comme suit:

- 19 assurés sociaux ont été transférés à l'étranger.
Leurs frais de voyage s'élèvent à 4.036.880 FRW
Les frais de mission pour l'accompagnateur 225.707 FRW.
- 27 victimes des risques professionnels (y compris celles d'avant 1983) ont eu leurs soins médicaux dispensés à l'étranger remboursés par la Caisse Sociale du Rwanda en 1983 en raison de 14.304.541 FRW soit au total 18.567.128 FRW.

C. Réglement des litiges en matière de sécurité sociale et d'hygiène du Travail

Le régime rwandais de sécurité sociale connaît encore de nombreux litiges inhérents à ses fonctions principales d'immatriculation des employeurs, d'affiliation des travailleurs, de recouvrement des cotisations et de liquidation des prestations.

1. L'immatriculation des employeurs.

L'immatriculation des employeurs constitue, en réalité, le problème le plus important, bien que pas toujours le plus manifeste du régime rwandais de sécurité sociale. Plus important, ce problème est à la base de la plupart des difficultés actuellement connues dans la vie même de ce régime. En effet, lorsqu'un employeur n'est pas immatriculé à la Caisse Sociale du Rwanda, ses travailleurs

ne sont pas affiliés, leurs cotisations ne sont pas versées et, par voie de conséquence, le droit aux prestations résultantes ne pourra leur être garanti ni acquis.

D'après le rapport annuel de 1981 présenté par la Caisse Sociale du Rwanda en 1982, 3.747 employeurs (ou entreprise) étaient, en cette fin d'année 1981, immatriculés à l'Institution. Or, suivant diverses estimations faites à l'occasion des tournées d'inspection, le nombre des non-immatriculés et des non-affiliés avoisinerait de très près celui des déclarés actuellement connus à la Caisse Sociale du Rwanda. Cette estimation étant principalement renforcée par la situation qui prévaut dans le secteur religieux, et dans les petites unités de production, les uns et les autres ayant encore, jusqu'ici, échappé à tout contrôle.

La Caisse Sociale du Rwanda, elle, n'enregistre que les déclarations lui transmises par qui de droit. Elle ne dispose pas des moyens juridiques lui conférant les pouvoirs d'initiative pour rechercher les employeurs concernés et leur imposer l'observation des prescriptions légales en matière de déclaration et d'immatriculation d'entreprises. Les services compétents du Ministère de tutelle (Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, Inspection du Travail) ne disposent pas, non plus, de moyens matériels pour effectuer des inspections nécessaires à ce sujet.

Les litiges nés de la non-immatriculation des employeurs et de la non-affiliation subséquente de leurs travailleurs sont, en général, connus tardivement et découverts éventuellement, surtout à l'occasion de revendication des droits sociaux par les travailleurs licenciés ou victimes de risques professionnels.

L'immatriculation de l'entreprise ne reste effectivement valable qu'en fonction de la viabilité de celui-ci. Il a été malheureusement constaté que de nombreuses entreprises sont transformées, transférées, cédées ou même formées à l'insu de la Caisse Sociale du Rwanda et souvent sans avoir régularisé leur situation à l'égard de cette Caisse (affiliation des travailleurs et versement des cotisations). Faute de ces précisions, la Caisse Sociale continue de les compter parmi les membres de ses adhérents, tandis que leurs dettes présumées, majorées des cotisations de retard gonflent sans cesse et inutilement les prévisions en recettes qui ne seront jamais perçues.

C'est ainsi que, sur les 390 entreprises visitées entre le 8 février et le 27 mars 1982, plus de 120 avaient depuis longtemps cessé leurs activités.

2. Affiliation des travailleurs:

Les difficultés nées de l'affiliation et surtout de la non-affiliation des travailleurs sont de divers ordres. Ainsi:

.../...

- les travailleurs ne sont pas affiliés parce que l'employeur n'est pas immatriculé à la Caisse Sociale du Rwanda;
- l'employeur est immatriculé à la Caisse Sociale du Rwanda mais ne remplit pas son obligation d'affilier les travailleurs;
- les travailleurs sont affiliés et régulièrement déclarés (déclaration Mod.VI) mais leurs numéros d'affiliation ne sont pas mentionnés;
- les travailleurs ont été déclarés avec leurs numéros d'affiliation mais les volets de leurs cartes d'affiliation devant revenir à la Caisse Sociale du Rwanda n'ont pas été transmis;
- Les travailleurs sont déclarés sans leurs numéros d'affiliation bien que ceux-ci leur aient été attribués, mais la Caisse Sociale possède néanmoins le volet lui destiné;
- les travailleurs possèdent deux ou plusieurs numéros d'affiliation;
- les travailleurs ont été déclarés sous de faux numéros.

Les non-immatriculation de l'employeur et non affiliation des travailleurs lèsent automatiquement et inéluctablement les droits de ces derniers, tandis que les autres anomalies susdites perturbent les opérations de la Caisse, surtout en ce qui concerne l'enregistrement des cotisations dont on ne sait pas aisément découvrir à quel compte les imputer.

3. Versement des cotisations et la transmission des relevés de cotisation Mod.VI

Les problèmes engendrés par le versement des cotisations sont pratiquement les plus sérieux car leur persistance menace la survie même du régime de sécurité. Ces problèmes apparaissent sous les divers angles suivants:

- absence de versement par manque de sources ou la non immatriculation d'employeurs;
- immatriculation d'employeurs sans affiliation de leurs travailleurs; sans versement des cotisations;
- versement de cotisations incomplètes par oubli, omission d'une partie des travailleurs, mésestimation de leur revenu salarial et mauvais calculs;
- versement des cotisations avec un retard considérable donnant lieu à une majoration de retard aussi considérable ou sujette à beaucoup de controverses.

Un problème jusqu'ici passé sous silence est celui relatif à la base de calcul des cotisations et l'estimation du revenu salarial de l'assuré. En effet, l'article 12 du Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale précise que "les cotisations dues à la Caisse Sociale sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par les personnes assujetties,

y compris les indemnités, primes, gratifications, commissions et et tous autres avantages en espèce, ainsi que la contrevaieur des avantages en nature mais à l'exclusion des remboursements de frais et de prestations familiales légalement versées par l'employeur".

Mais alors quel employeur, quel travailleur, du secteur public ou privé a, jusqu'ici, pensé une seule fois au respect de cette clause qui, aujourd'hui négligée, ne manquera pas d'être un jour brandie contre la Caisse Sociale du Rwanda et dont la négligeance actuelle sera tenue pour oubli coupable par les prestataires ?

S'agissant des majorations de retard, beaucoup de départements ministériels et d'établissements publics cherchent par tous les moyens à contourner les dispositions légales en la matière et à échapper abusivement aux obligations pourtant clairement définies par la loi. Les uns protestent de leur bonne volonté, les autres de leur honnêteté dans le retard soi-disant involontaire.

La transmission du relevé Mod.VI dont bon nombre d'employeurs ignorent ou négligent l'importance est indispensable pour toutes les opérations de la Caisse Sociale et notamment pour rassembler les données de base (carrière de l'assuré, période de cotisation, montant du salaire) nécessaire à la détermination et au calcul des prestations.

La non transmission de ce relevé fausse les estimations pour le recouvrement des cotisations et pour les sanctions civiles imposées aux employeurs fautifs en même temps qu'elle handicape sérieusement et continuellement la clarté et la régularité de gestion de la Caisse Sociale du Rwanda.

En 1981, le service des cotisations de la Caisse Sociale du Rwanda a expédié aux entreprises 1441 lettres ayant pour objet le recouvrement des cotisations et majorations de retard, mais la presque totalité de cette correspondance est restée sans réponse des destinataires.

4. La liquidation des prestations

Elle connaît des difficultés de tous ordres, et peut ne pas être effectué ou l'être avec un retard considérable.

Elle n'est pas effectuée lorsque:

- La demande n'a pas été faite, par ignorance ou par négligeance;
- la demande est introduite avant l'âge limite de la pension,
- l'assuré n'a pas cessé toute activité salariée,
- le dossier est frauduleux (cas de risques professionnels surtout).

Elle cesse d'être effectuée pour les ayants-droit survivants de l'assuré lorsque le veuf (la veuve) se remarie et

.../...

lorsque l'orphelin dépasse l'âge requis (24 ans pour les étudiants, 17 ans pour les autres).

Elle est servie avec lorsque:
le dossier est incomplet et requiert un complément d'informations:
période d'activités salariées, déclarations modèle VI et versement
des cotisations y afférentes etc.....

C'est ainsi que restent encore en souffrance les
dossiers de nombreux candidats à la pension de retraite ou de survie
et ceux des agents sous-statut ayant débuté leur activité salariée sous
la tutelle belge.

Il existe également de nombreux cas de séquelles
de risques professionnels dont les victimes n'ont pas fait la déclara-
tion ni la demande de réparation, indemnisation, soit par ignorance,
soit par peur de licenciement pour inaptitudes physiques.

5. Les litiges enregistrés.

La Direction de la Sécurité Sociale et de
l'Hygiène du Travail a enregistré et examiné 219 litiges répartis
comme suit:

- Immatriculation des employeurs : 21 cas
- Affiliation des travailleurs : 33 cas
- Versement de cotisations et
transmission de relevé Mod.VI : 131 cas
- Liquidation des prestations : 34 cas

6. Règlement des litiges et visites de contrôle.

Les litiges sont, en général, portés à la connais-
sance du service par écrit, mais, les requérants se présentent aussi
eux-mêmes. Après examen du litige, le service invite la partie fautive
à s'amender faute de quoi sont mises en application les sanctions
prévues par les articles 14 et 50 du Décret-loi du 22 Août 1974 portant
organisation de la Sécurité Sociale et en cas de nécessité, un Procès-
Verbal du litige est établi et transmis au Parquet qui procède à
l'action coercitive de payement.

Il est à noter que, conformément à l'article 46
du décret-loi du 22 août 1974 " le contrôle de l'application par les
Employeurs des dispositions du présent décret-loi est assumé par les
Inspecteurs du Travail, le Directeur Général du Travail et de la
Sécurité Sociale et ses représentants dûment mandatés à cet effet " et
que ce contrôle est souvent efficace lorsqu'il est effectué dans
l'entreprise même et non par le simple moyen de la correspondance.

.../...

afin d'aider au recouvrement des fonds de la Caisse Sociale du Rwanda injustement détenus, le Gouvernement devrait épauler les services concernés en leur procurant des véhicules comme il le fait pour les autres services des impôts, du commerce, etc.....ce qui faciliterait le recouvrement d'une grande partie des cotisations au grand avantage des assurés et de l'Etat qui habituellement détient le monopole d'utilisation des fonds en question.

D. Etude et recherche administrative en matière de sécurité sociale et de l'hygiène du travail

1. Centre National de sécurité et d'Hygiène du Travail (CNSHT)

Les études entreprises en 1981 concernant la création d'un Centre National de Sécurité et d'Hygiène du Travail se sont activement poursuivies durant l'année 1983 et ont bénéficié d'une attention plus appropriée, surtout de la part du Bureau International du Travail qui a dépêché au Rwanda un Consultant spécialisé en la matière pour une mise au point finale de la phase préparatoire du projet dont le début d'exécution a été initialement prévu pour 1985.

2. Barème indicatif d'invalidité.

Le barème indicatif d'invalidité intervient en matière de réparation-indemnisation pour l'évaluation des prestations à servir aux victimes ou ayants droit en cas de risques professionnels. Le barème utilisé au Rwanda date de 1950 et reste encore figé dans héritées de la période coloniale. Cet instrument dont les taux bas demeurent inadaptés à la situation actuelle devrait être mis à jour.

3.4.1. Division Sécurité Technique et Hygiène du Travail.

L'année 1983 a été essentiellement marquée, par les travaux du Docteur D.DJORDJEVIC, consultant du BIT en médecine, hygiène et sécurité du travail, qui a effectué une mission dans notre pays du 14 février au 31 mai 1983 dans le cadre du PIACT (Programme International par l'Amélioration des conditions et du Milieu de Travail).

Ces travaux avaient surtout trait à l'organisation du fichier des établissements dangereux, insalubres ou incommodes et à la collecte et à l'établissement de documents techniques d'hygiène et de sécurité du travail en vue de poursuivre l'oeuvre déjà entamée qui est d'harmoniser et d'actualiser la réglementation de base en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

.../...

Par arrêté présidentiel n° 252/06 du 2 juillet 1981 modifiant et complétant l'arrêté présidentiel n° 103/03/2 du 29 mai 1974 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale, l'unique tâche assignée à la Division Sécurité Technique et Hygiène du Travail est la suivante:

- 1°. Tenue à jour du fichier des établissements insalubres, incommodes ou dangereux.

Cependant, il est à signaler que d'après la lettre n° 4089/09.19 du 9 août 1976 transmettant le Procès-Verbal de la réunion des Cadres du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi du 27 juillet 1976, il était précisé que "... les attributions formulées sur l'organigramme ne sont qu'indicatives et non limitatives". Aussi, c'est par la lettre n° 2924/06.19 du 10 octobre 1979 relative au Cadre Organique du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi tel que tracé dans ses structures actuelles que la Division Sécurité Technique et Hygiène du Travail fut chargée d'assumer d'autres tâches qui, avec le concours du Docteur D.DJORDJEVIC, Consultant du BIT, furent revues et adaptées en mars 1983 aux impératifs des conditions de travail prévalant dans les milieux de travail de notre pays. Actuellement, les attributions ci-après sont aussi dévolues à la Division Sécurité Technique et Hygiène du Travail:

- 2.- Contrôle des établissements publics ou privés, ateliers et autres lieux de travail en vue d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la sécurité et l'hygiène du travail en contrôlant et en coordonnant l'action des agents de l'Inspection du Travail;
- 3.- Etude des problèmes d'amélioration des conditions et du milieu du travail en collaboration avec les associations, organismes ou instituts nationaux et internationaux;
- 4.- Préparer des règlements et normes de sécurité et d'hygiène du travail;
- 5.- Statistiques, politique de prévention, enquêtes et expertises relatives aux risques professionnels et liaison avec la Caisse Sociale du Rwanda;
- 6.- Agrément des personnes physiques ou morales, services médicaux du travail et examens des plans de construction ou d'implantation des établissements industriels, commerciaux et artisanaux en matière d'hygiène et de sécurité du travail;
- 7.- Relations avec les services de l'Industrie, des mines, des terres, de l'urbanisme et de l'hygiène publique;
- 8.- Réadaptation professionnelle des travailleurs.
- A.- Visites et entretiens d'informations de la mission préparatoire d'assistance pour la création d'un Centre National de Sécurité et d'Hygiène du Travail.

L'idée de l'intervention du Bureau International du Travail (BIT) dans le domaine des conditions et du milieu de travail remonte d'octobre 1981 lorsque le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi a sollicité une mission exploratoire en matière d'hygiène et de sécurité du travail qui fut effectuée du 5 au 19 mai 1982 par le Dr. M. MOKRANE, Conseiller Régional pour l'Afrique et hygiène, sécurité et conditions de travail et de vie. Cette mission eut pour résultat la nécessité d'une assistance technique du BIT dans la domaine sus-mentionné en vue de la mise en oeuvre d'une politique nationale de sécurité et d'hygiène du travail. Comme instrument de réalisation de cette politique, il fut envisagé la création d'une structure spécialisée "Centre National de Sécurité et d'Hygiène du Travail."

Une seconde mission préparatoire d'assistance fut accomplie par le Dr. DJORDJEVIC, Consultant du BIT en Hygiène et Sécurité du Travail, du 14 février au 31 mai 1983, afin de concrétiser la mission précédente. Pendant son séjour au Rwanda, il a fait des visites-enquêtes dans des entreprises et a eu de nombreux entretiens avec les responsables des diverses instances de l'Administration Publique et privée, qui se situaient dans la perspective de prise de contact en vue de recueillir des données, des informations, des avis et considérations pour une mise au point du projet portant sur la création d'un Centre National de Sécurité et d'Hygiène du Travail. Ces visites-enquêtes et entretiens ont aussi permis de sensibiliser nos interlocuteurs aux questions étroitement liées à la création d'une structure nationale spécialisée en sécurité et hygiène du travail. Les visites furent effectuées dans 11 entreprises totalisant environ 5.000 travailleurs non y compris les journaliers.

Les données et les informations recueillies, quoique assez fragmentaires mais suffisantes pour identifier les problèmes essentiels qui se posent dans le domaine de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs, furent probantes. Le consultant a pu constater et se rendre compte qu'il existait presque une unanimité d'opinion en faveur de la création projeté. La mission du consultant dans notre pays a confirmé la nécessité d'une assistance technique par la réalisation et la mise en oeuvre d'une politique nationale de protection de la santé des travailleurs et d'amélioration des conditions et du milieu de travail, domaine qui garde son importance dans le cadre du III ème Plan Quinquennal de Développement Economique, Sociale et Culturel 1982-1986 (P.412 et 414).

La mission a eu notamment pour résultats:

- a/- la restructuration des attributions de la Division Sécurité Technique et Hygiène du Travail qui devrait avoir un personnel

.../...

qualifié et suffisant ainsi que deux Bureaux, à savoir:

- Bureau Sécurité Technique;
- Bureau Hygiène du Travail;

b/- la nécessité d'instaurer les examens médicaux périodiques et de reprises de travail ainsi que les tests biochimiques du sang, des urines et d'autres examens biologiques dans la législation et la réglementation du travail;

c/- la nécessité d'équiper les Inspections du Travail en moyen de transport et des possibilités d'une évaluation quantitative et qualitative des éléments de sécurité et d'hygiène du travail;

d/- l'élaboration du document de projet d'assistance technique concernant la création du Centre National de Sécurité et d'Hygiène du Travail comprenant notamment:

- les critères nécessaires pour la sélection des candidats qui seront appelés à faire partie du personnel de ce Centre National;
- la structure de ses unités techniques principales;
- un croquis qui esquisse le plan du futur Centre National.

L'avant projet d'un arrêté concernant la création du Centre National et ses attributions fut également préparé et soumis à la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail.

Compte tenu des conditions ^{qui} prévalent au Rwanda dans le domaine de la Sécurité, et l'hygiène et de la médecine du travail, ladite mission a également permis de préciser quelques grands objectifs prioritaires d'un programme national qui devrait être envisagé en vue de la protection de la santé des travailleurs et l'amélioration des conditions et du milieu de travail, à savoir:

- a)- l'adaptation, la révision et préparation de nouveaux textes et l'adoption de ces textes législatifs et réglementaires;
- b)- la création d'une structure spécialisée en sécurité, hygiène et médecine du travail;
- c)- la formation, perfectionnement et spécialisation en matière d'hygiène industrielle, de sécurité technique et de médecine du travail;
- d)- l'acquisition d'un équipement technique et moyens de transport qui sont indispensables pour surveiller et contrôler le milieu de travail.

B. Réglementation d'hygiène et sécurité du travail.

La réglementation, oeuvre déjà entamée depuis les années passées, est restée une des principales préoccupations du service et les efforts déployés ont permis la finition et l'élaboration des règlements ci-après:

- 1.- Révision du Projet d'arrêté ministériel portant agrément au titre

.../...

d'organisme ou personne prévu en application des dispositions législatives relatives à l'hygiène et sécurité du travail;

2.-Projet d'arrêté présidentiel fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Nationale d'Hygiène et de Sécurité du Travail.

Le projet d'arrêté ministériel portant modalités d'exécution de l'article 141 de la loi du 28 février 1967 portant Code du Travail en ce qui concerne les conditions générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail/^{dévoit} être approuvé et adopté afin de soulever la santé des travailleurs et promouvoir l'amélioration des conditions et du milieu de travail. Son nombre d'employeurs et surtout les Inspecteur du Travail souhaitent l'existence de ce texte réglementaire comme guide et instrument de leur travail quotidien en la matière.

6. - Statistiques et Politiques National de prévention des risques Professionnels.

En général, les accidents du travail et les maladies professionnelles ne sont pas déclarés et il arrive souvent que beaucoup d'employeurs prétendent n'avoir pas déclaré et notifié l'accident parce qu'il était dû à la faute de la victime elle-même. Cela est une erreur car le décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale en son article 20 alinéa 1 considère comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part.

Cette situation entrave lourdement l'élaboration des statistiques des risques professionnels dignes de foi qui permettent d'orienter les actions de prévention et en conséquence, l'élaboration d'une politique nationale de prévention des risques professionnels.

Une franche collaboration de la part du patronat est nécessaire et indispensable afin de pouvoir connaître et suivre l'évolution des risques professionnels par branches d'activité économique qu'on ne connaît pas suffisamment jusqu'à présent. Cependant, d'après les statistiques du 1er rapport d'août 1978, on sait que cette évolution prospère car les graphiques d'alors ont reflété un accroissement constant et cela nous a paru exact en raison de l'absence des actions de prévention de l'Inspection du Travail et de la Caisse Sociale du Rwanda.

Les pertes occasionnées par des accidents de travail et des maladies professionnelles sont énormes et affectent

les employeurs, les travailleurs ainsi que l'économie nationale. La réparation de ces lésions professionnelles entraîne aussi des charges lourdes. Il vaut mieux donc prévenir que guérir, autrement dit, il faut dépenser pour prévenir un risque plutôt que de le réparer.

La prévention est une affaire de tout le monde dans l'entreprise. Elle ne peut donner des résultats efficaces et durables que si l'employeur et les cadres dirigeants savent y intéresser tous les travailleurs et si chacun y participe activement.

L'explosion d'une chaudière en date du 14 mai 1976 et l'incendie du 4 février 1983 qui se sont produites dans l'entreprise SULFO-RWANDA, n'étaient dues qu'à l'inobservation des consignes de sécurité. Les efforts déployés par les propriétaires de stations d'essence ces derniers temps en les équipant de matériel anti-incendie et leur modernisation sont à encourager.

Le manque de personnel qualifié et certaines difficultés liées au moyen de transport constituent des handicaps pour le service dans le domaine des statistiques et de prévention des risques professionnels.

E.- Etat des établissements dangereux, insalubres ou incommodes et contrôle.

L'état des établissements dangereux, insalubres ou incommodes nous est surtout connu par des données obtenues à partir du dépouillement manuel des permis d'exploitation enregistrés au Ministère de l'Economie et du Commerce et parfois par des déclarations d'ouverture d'entreprise adressées à la Direction Générale de l'Emploi et de Sécurité Sociale.

Les chiffres figurant dans le tableau synoptique en annexe proviennent uniquement du Ministère de l'Economie et du Commerce (nombre de permis d'exploitation délivré l'année 1983). Bon nombre de ces établissements dangereux, insalubres ou incommodes se rencontrent à Kigali où plus de 37, 8% de cette catégorie d'établissement appartiennent à l'industrie manufacturière.

Actuellement, l'inobservation des prescriptions de l'ordonnance n° 41/78 du 28 mai 1956 sur ledits établissements concernant la procédure de délivrance du permis d'exploitation dans les secteurs de l'industrie et de l'artisanat ainsi que l'absence de contrôle des services techniques dont l'inspection technique du travail font que plusieurs de ces établissements sont inconnues et ces derniers travaillent dans l'illégalité. Jusqu'au 31 décembre 1983, nous estimons qu'en réalité on peut les évaluer au moins à 510 établissements classés en activité sur le territoire national.

.../...

F. - Les services médicaux du travail.

Les structures de médecine du travail n'existent pas au Rwanda. Cependant dans certaines entreprises où sont employés les assistants médicaux ou infirmiers, ces derniers sont submergés par le travail des soins médicaux dispensés aux travailleurs et à leurs familles. Il ne leur reste pas du tout le temps libre pour les activités liées à la prévention des risques professionnels.

Compte tenu du développement industriel progressif de notre pays et des risques potentiels de toute sorte existant sur les lieux de travail, l'éventuel établissement des services médicaux du travail dans les entreprises a été prévu dans l'avant projet de loi portant révision de la loi du 23 février 1967 portant code du travail.

.. ' ..

.../...

ETAT DES ETABLISSEMENT DANGEREUX OU INCOMODES
PAR BRANCHES D'ACTIVITE ECONOMIQUE ET PAR PREFECTURE.-

Année : 1983

Date : 31.12.1983

TABLEAU SYNOPTIQUE

Code C.I.T.I. 1968	Branches d'activité économique	KGL	GIT	GIK	CYG	KBY	GIS	RUH	BYU	KBG	TOTAL	%
1.	Agriculture, chasse Sylviculture											
2.	Industries extractives											
3.	Industries manufacturières	6			1						7	38,50
4.	Electricité, Gaz et Eau											
5.	Bâtiment et Travaux Publics	1									1	7,60
6.	Commerce(Gros et Détail), Restaurants et Hôtels	3						2	1		6	23,08
7.	Transports,entrepôts et communications											
8.	Banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises											
9.	Services fournis à la collec- tivité services sociaux et services personnels	9						1			10	26,92
0.	Activités mal désignées											
	T O T A L	20			1			3	2		26	100

* Donnée obtenues à partir du dépouillement annuel des permis d'exploitation enregistrés
au Ministère de l'Economie et du Commerce.

3.5. - Direction de l'Emploi.

Par arrêté présidentiel n° 252/06 du 2 juillet 1981 modifiant et complétant l'Arrêté Présidentiel n° 103/03/2 du 29 mai 1974 portant organisation et attribution des services de l'Administration Centrale, la Direction de l'Emploi est chargée de:

- la classification professionnelle des travailleurs et détermination des salaires minima y correspondants;
- l'étude des problèmes relatifs au chômage et au sous-emploi.

A. Classification professionnelle des travailleurs et détermination des salaires minima correspondants.

Au courant de l'année 1983, la Direction de l'Emploi s'est efforcée comme dans le passé, à faire appliquer les dispositions de l'Arrêté Ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1981 modifiant l'Arrêté Ministériel n° 221/09 du 3 mai 1976 déterminant les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants et l'indemnité d'ancienneté.

Pour atteindre cet objectif, la Direction de l'Emploi en collaboration avec les Inspections Préfectorales du Travail, a essayé de mettre à jour la liste des entreprises en activité (bien que jusqu'à cette date elle soit encore incomplète). En plus elle a beaucoup insisté auprès des Inspecteurs pour qu'ils demandent aux employeurs de leurs ressorts respectifs de lui faire parvenir régulièrement à la fin de chaque trimestre la déclaration pour la situation de la main-d'oeuvre. A partir de ces déclarations on vérifie si chaque travailleur a un salaire correspondant à sa catégorie professionnelle et s'il bénéficie régulièrement des augmentations annuelles suivant son ancienneté.

Le tableau ci-après indique le nombre d'Entreprises déclarées par prefecture pour lesquelles nous sommes en possession de leurs dossiers.

PREFECTURE	KGL	GIT	BUT	GIK	CYG	KBY	GIS	RUH	BYU	KBG	TOTAL
NOMBRE	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!
D'ENTREPRISES	365	37	54	139	29	36	60	25	79	20	844

Dependant, si l'on compare le nombre des entreprises ayant régulièrement déclaré leur personnel tel que repris dans le tableau suivant, avec le précédent, l'on constate qu'un grand

.../...

nombre d'employeurs accuse une grande irrégularité dans la transmission desdites déclarations.

PREFECTURE	KGL	GIT	BUT	GIK	CYG	KBY	IGIS	RUH	BYU	KBG	TOTAL
NOMBRE	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!
D'ENTREPRISES	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!
AYANT DECLARE	94	8	2	7	6	1	10	8	-	4	140
LE PERSONNEL	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!
EFFECTIFS	15220	425	185	244	234	352	1811	1276	-	1214	17963

Au vu de ces chiffres, on remarque que seulement 16,46% des entreprises sont régulières, ce qui représente un taux très faible.

Quoi qu'il en soit, avec l'exploitation et la vérification de ces déclarations, il ressort que presque toutes les grandes entreprises respectent les dispositions de l'Arrêté Ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1980 modifiant l'Arrêté Ministériel n° 221/09 du 3 mai 1976, mises à part quelques exceptions comme le cas de TRAFIPRO qui est très flagrant.

Par ailleurs, il est à signaler également qu'un problème se pose à ce sujet dans la plupart de petites et moyennes entreprises et dans le secteur religieux, qui, chaque fois prétextent l'insuffisance des moyens financiers pour aligner les salaires sur les minima catégoriels et accorder les augmentations annuelles telles que prescrits par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Aussi, pour la vérification de la catégorisation professionnelle et les salaires minima correspondants, les services de main d'oeuvre ont eu pour consigne de contrôler chaque fois qu'il y a un recrutement d'un travailleur, si le salaire repris sur l'avis d'engagement délivré par l'employeur, correspond bien à la catégorie professionnelle à laquelle l'intéressé appartient.

B.- Etudes des problèmes relatifs au chômage et au sous-emploi.

1. Aspects du chômage dans notre pays.

Comme il a été dit dans les rapports des années précédentes, l'on continue toujours de remarquer que notre marché national du travail continue à être marqué par les caractéristiques suivantes:

- La rareté des terres cultivables qui s'accroît de plus en plus entraîne un exode rural des jeunes en quête d'emplois rémunérateurs dans les milieux urbains;
- Le manque de capitaux suffisants pour la création d'emplois nouveaux et surtout dans les secteurs absorbant une haute intensité de main-d'oeuvre ne permet pas d'embaucher un nombre suffisant de

.../...

de demandeurs d'emploi;

- Le déficit chronique de qualifications professionnelles; étant donné que bon nombre de demandeurs d'emploi ne sont pas qualifiés; il en découle que cette situation laisse la porte ouverte à la main-d'oeuvre étrangère qualifiée (voir plus loin le rapport présenté par le service de main d'oeuvre étrangère).

2. Aspects du sous-emploi.

Le déséquilibre enregistré entre la croissance démographique actuellement qui est de 3,7% d'après les résultats du dernier recensement, et la croissance économique qui pourrait entraîner la création de nouveaux emplois ne permet pas d'utiliser toutes les forces actives disponibles sur le marché du travail.

En plus, dans le milieu rural, l'exigüité des superficies des exploitations agricoles familiales ne donne pas la possibilité d'employer à plein temps tous les jeunes ruraux qui sont désœuvrés. A ce propos, il est très souhaitable que le gouvernement continue à faire des efforts, dans la politique déjà engagée de favoriser les programmes " des travaux à haute intensité de main d'oeuvre" qui permettent d'absorber une partie non négligeable de demandeurs d'emploi en milieu rural.

3. Action menée pour cerner les problèmes relatifs au chômage et au sous-emploi.

Au courant de l'année 1983, la Direction de l'emploi pour essayer de faire une approche et de cerner le problème relatif au marché de l'Emploi, a déjà engagé une action d'envergure dans le souci de saisir toutes ses composantes et d'y apporter progressivement des solutions adéquates dans la mesure du possible.

a) Par lettre n° 57/06.18/22/83 du 5 janvier 1983, le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi avait lancé un questionnaire (enquête qui devait se faire chaque année) pouvant lui permettre de recueillir suffisamment d'information sur le marché de l'emploi.

Ledit questionnaire reprenait les rubriques ci-après:

- Identification de l'entreprise;
- Nombre de travailleurs permanents et non permanents;
- Masse salariale par catégorie professionnelle;
- Mobilité du personnel;
- Nombre d'équipes de travail;
- Durée du travail;
- Besoins en personnel (actuels et futurs);
- Formation du personnel.

Malheureusement, faute de moyens pour se rendre dans les entreprises pour accélérer la collecte de ces données, jusqu'à cette date seulement 201 employeurs ont répondu sur 844 employeurs déclarés à

.../...

nos services ce retard n'a pas permis l'exploitation de ce questionnaire à temps afin de pouvoir en dégager des conclusions concrètes et encore le pourcentage (23,82%) des réponses est très faible pour être fiable et refléter une certaine réalité.

En collaboration avec l'expert du BIT détaché auprès de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale et dont la mission visait la réorganisation des services de l'Emploi, la Direction de l'Emploi vient de se doter d'un nouveau système d'organisation du circuit des offres et des demandes d'emploi.

Dans ce même cadre, elle étudie actuellement les modalités d'une mise en place d'un système allégé et efficace des déclarations annuelles et trimestrielles.

La réussite des deux opérations qui sont parallèles et complémentaires permettra au Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle de disposer d'un service de statistique qui centralisera et analysera les données sur l'emploi au Rwanda, à tout le moins pour le secteur moderne.

3.5.1. Division main-d'oeuvre.

La Division main d'oeuvre s'occupe des problèmes relatifs tant à la main d'oeuvre nationale qu'à la main d'oeuvre étrangère. Dans le cadre de ses activités, la Division de la main d'oeuvre s'occupe:

- de l'enregistrement des demandeurs d'emploi;
- de l'enregistrement des offres d'emploi émanant des entreprises, du placement des travailleurs nationaux et étrangers, de l'établissement des cartes et des permis de travail, de l'établissement des statistiques de travail de l'exploitation des données trimestrielles sur l'état du personnel salarié des entreprises de la confection des différents tableaux ayant trait aux données sur le marché de l'emploi.

Compte tenu des attributions de cette Division, le rapport annuel 1983 aura l'allure des rapports mensuels sur les données de la préfecture de Kigali et des rapports trimestriels des données émanant d'autres préfectures.

Aussi, ce rapport aura trois parties essentielle à savoir a) l'évolution de la demande d'emploi
b) l'évolution de l'offre d'emploi
c) l'évolution du placement.

Concernant la demande et le placement, ce rapport distinguera la main d'oeuvre nationale de la main d'oeuvre étrangère. Quant à la main d'oeuvre nationale le même rapport distinguera la Préfecture de Kigali des autres préfectures, ceci pour mettre en

.../...

en exergue le poids de la capitale dans le marché national de l'emploi. Mais d'ores et déjà, il y a lieu de signaler que les données disponibles ne permettent pas de connaître le nombre réel de personnes placées puisque les avis de licenciements ne sont pas exploités.

- de connaître le nombre exact de cartes de travail en circulation puisque le personnel d'exploitation fait défaut,
- de connaître l'état du personnel salarié des entreprises puisque l'exploitation des données trimestrielles n'est pas faite (faute de personnel).
- de connaître a) le nombre d'entreprises (ou établissements) par préfecture, par branche d'activité et suivant le nombre de travailleurs (la réglementation en vigueur en matière du travail n'est pas complète).
 - b) le nombre des travailleurs nationaux par préfecture et par branche d'activité.
 - c) le nombre des travailleurs étrangers par branche d'activité.

Toutes ces considérations montrent que des données statistiques sur le marché du travail font défaut et qu'il faut créer dans un avenir proche un service ad hoc.

A cet égard, les données qui figurent dans les différents tableaux retraçant l'évolution de la demande de l'offre et du placement doivent être utilisés avec beaucoup de précaution et en tenant compte des restrictions émises ci-dessus.

I. EVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI

A. MAIN D'OEUVRE NATIONALE

1. REGION DE KIGALI

Dans la région de Kigali, les services de l'emploi ont enregistré 1606 demandeurs d'emploi, hormis le mois de septembre dont les données ne sont pas disponibles.

Parmi ces demandeurs d'emploi:

- 1364 sont des Hutu (soit 84,93 %)
- 240 sont des Tutsi (soit 14,95% du total)
- 1 est Mutwa (soit 0,06 % du total)
- 1 est Naturalisé (soit 0,06 % du total)

.../...

Suivant l'origine géographique, la préfecture de Kigali vient en tête avec 402 demandeurs d'emploi (soit 25,03 %). Elle représente donc le quart des demandeurs d'emploi dans la capitale. Viennent ensuite par ordre décroissant.

- la préfecture de GITARAMA avec 250 soit 15,57%
- la préfecture de Gisenyi avec 216 soit 13,45 %
- la préfecture de Ruhengeri avec 182 demandeurs soit 11,33%
- la préfecture de Butare avec 143 demandeurs soit 8,90 %
- la préfecture de Byumba avec 108 demandeurs soit 6,73%
- la préfecture de Gikongoro avec 95 demandeurs soit 5,92%
- la Préfecture de Cyangugu avec 83 demandeurs soit 5,17 %
- la préfecture de Kibuye avec 77 demandeurs soit 4,79 %
- la préfecture de Kibungo avec 50 demandeurs soit 3,11%.

Concernant l'évolution des demandeurs d'emploi d'après le niveau de formation, les données disponibles en fin d'année faisaient apparaître la répartition suivante:

- les analphabètes sont au nombre de 48 soit 2,99 %
- ceux qui ont fait les études primaires sont 749 soit 46,64%
- ceux qui ont fait les études secondaires sont 791 soit 49,25%
- ceux qui ont fait les études supérieures sont 18 soit 1,12%

Par groupes d'âge les données disponibles en fin d'année font apparaître la répartition suivante:

- les moins de 18 ans ne sont que 11 soit 0,69 %
- ceux qui sont âgés de 18 à 24 ans sont 557 soit 34,68
- ceux qui sont âgés de 25 à 45 ans sont 816 soit 50,82 %
- ceux qui sont âgés de 46 à 55 ans sont 44 soit 2,74%
- les plus de 56 ans sont 6 soit 0,37%.

Pour 172 demandeurs les données disponibles n'ont pas permis de déterminer leur classe d'âge. Ici, il y a lieu de signaler qu'aucun demandeur d'emploi de sexe féminin ne figure dans les groupes d'âge de 46 ans et plus.

S'agissant de l'évolution par catégorie professionnel, les renseignements obtenus en fin d'année donnent la répartition suivante: - la 1^{ère} catégorie représente 24,97 % soit 401 personnes

- la 2^e catégorie représente 17,0% soit 273 personnes
- la 3^e catégorie représente 50,37% soit 809 personnes
- la 4^e catégorie représente 6,66% soit 107 personnes
- la 5^e catégorie représente 0,44% soit 7 personnes.

.../...

- la 6e catégorie représente 0,50 % soit 8 personnes
- la 7e catégorie représente 0,06 % soit 1 personne.

2/ AUTRES REGIONS:

Les données en provenance d'autres inspections du travail nous montrent que les services préfectoraux de l'Emploi ont enregistré 1816 demandeurs d'emploi répartis sur quatre trimestres. Parmi ces demandeurs d'emploi:

- 1545 personnes sont des Hutu soit 90,58%
- 171 personnes sont des Tutsi soit 9,42%
- 1563 personnes sont de sexe masculin soit 86,06%
- 253 personnes sont de sexe féminin soit 13,94%.

Suivant l'origine géographique, la préfecture de Ruhengeri vient en tête avec 856 demandeurs d'emploi soit 47,13 %.

Aussi, près de la moitié des demandeurs d'emploi enregistrés dans les inspections préfectorales du travail sont originaires de Ruhengeri.

Les autres préfectures se classent comme suit, par ordre décroissant:

- Gisenyi avec 279 personnes soit 15,36
- Butare avec 273 personnes soit 15,03%
- Kibuye avec 138 personnes soit 7,60 %
- Gitarama avec 112 personnes soit 6,17%
- Cyangugu et Kibungo 23 personnes chacune soit 1,27 % et enfin Kigali avec 10 personnes soit 0,55%

S'agissant de l'évolution des demandeurs d'emploi suivant le niveau de formation, les données disponibles font apparaître la répartition suivante en fin d'année:

- les analphabètes sont au nombre de 268 soit 14,76 %
- ceux qui ont fait les études primaires sont 943 soit 51,93%
- ceux qui ont fait les études secondaires sont 602 soit 33,15%
- ceux qui ont fait les études supérieures sont 3 soit 0,16%

Par groupes d'âge la répartition est la suivante en fin d'année:

- les moins de 18 ans sont 32 soit 1,76%
- ceux qui sont âgés de 18 à 24 ans sont 803 soit 44,22%
- ceux qui sont âgés de 25 à 45 sont 815 soit 44,88 %
- ceux qui sont âgés de 46 à 55 ans sont 112 soit 6,17%
- Les plus de 56 ans sont 13 soit 0,72%

Pour 38 personnes, il n'a pas été possible de déterminer leur âge puisque les données disponibles ne le mentionnaient pas. Suivant la catégorie professionnelle les informations disponibles

.../...

en fin d'année donnent la répartition suivante:

- la 1 ère catégorie représente 35,57% soit 646 personnes
- la 2ème catégorie représente 20,65% soit 375 personnes
- la 3ème catégorie représente 40,92% soit 743 personnes
- la 4ème catégorie représente 2,64% soit 48 personnes
- la 5ème catégorie représente 0,22% soit 4 personnes.

B. MAIN D'OEUVRE ETRANGERE.

Les services de l'emploi ont enregistré 66 demandeurs d'emploi étrangers. Il s'agit surtout des étrangers des pays limitrophes.

D'après la nationalité ces étrangers se répartissent comme suit par ordre décroissant:

- les Burundais sont au nombre de 31 soit 46,97 %
- les Zaïrois sont au nombre de 28 soit 42,42%
- les Ougandais sont au nombre de 7 soit 10,61%

Par qualifications professionnelles ces étrangers sont répartis comme suit: - les analphabètes sont

- 2 soit 3,03%
- ceux qui ont fait les études primaires sont 19 soit 28,79%
- ceux qui ont fait les études secondaires sont 41 soit 62,62%
- ceux qui ont fait les études supérieures sont 4 soit 6,06%

S'agissant de l'âge, ces étrangers se répartissent de la façon suivante:

9 personnes soit 13,64% appartiennent au groupe d'âge de 18 à 24 ans
43 personnes soit 65,15% appartiennent au groupe d'âge de 25 ans à 45 ans
8 personnes soit 12,12% appartiennent au groupe d'âge de 46 à 55 ans
Pour 6 personnes soit 9,09 % les données disponibles ne permettent pas de déterminer le groupe d'âge auquel appartiennent.

Quant à la catégorie professionnelle, elle permet de répartir les étrangers de la façon suivante:

- la 1ère catégorie représente 1,51 % soit 1 personne
- la 2e catégorie représente 6,06% soit 4 personnes
- la 3e catégorie représente 78,79% soit 52 personnes
- la 4e catégorie représente 7,58% soit 5 personnes
- la 5e catégorie représente 6,06% soit 4 personnes.

C. ENSEMBLE

En tenant compte de l'ensemble des demandeurs d'emploi, il est à noter que le marché de l'emploi de Kigali pèse lourd puisqu'à lui seul il représente 46,04% (sans les données du mois de septembre) de l'ensemble contre 52,07 pour toutes

.../...

les autres préfectures et 1,89% pour les étrangers.

Par origine géographique, la préfecture de Ruhengeri représente le tiers des demandeurs d'emploi soit 29,76 %

Viennent ensuite les préfectures de

- Gisenyi avec 495 personnes soit 14,19%
- Butare avec 416 personnes soit 11,81 %
- Kigali avec 412 personnes soit 11,81 %
- Gitarama avec 362 personnes soit 10,38%
- Kibuye avec 215 personnes soit 6,17 %
- Byumba avec 163 personnes soit 4,67%
- Gikongoro avec 142 personnes soit 4,07%
- Cyangugu avec 106 personnes soit 3,04%
- et Kibungo 73 personnes soit 2,09.

S'agissant de la répartition par ethnie, les hutu représentent 83,92% soit 2927 demandeurs d'emploi contre 14,13% de Tutsi soit 493 demandeurs, 0,03% de Twa et de Naturalisé soit un Mutwa et un naturalisé et 1,89% d'étrangers soit 66 demandeurs d'emploi.

Par groupe d'âge, les données disponibles montrent que les jeunes de 18 à 24 ans sont 1369 soit 39,25% tandis que les adultes de 25 à 45 ans sont 1674 soit 47,99%. Les moins de 18 ans ne sont que 43 personnes soit 1,23% et les plus de 56 ans ne sont que 19 soit 0,55% de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ceux qui ont entre 46 et 55 ans sont au nombre de 164 soit 4,70%. Il y a lieu de signaler que pour 219 personnes il n'a pas été possible de connaître leur âge.

Enfin, concernant la répartition par catégorie professionnelle, la catégorie III, celle des ouvriers, vient en tête avec 1604 personnes soit 45,99%. Vient ensuite, par ordre décroissant la 1ère catégorie, celle des manoeuvres et autres non qualifiés, avec 1.048 personnes soit 30,04%.

- la 2e catégorie avec 652 personnes soit 18,69 %
- la 4e catégorie avec 160 personnes soit 4,59%
- la 5e catégorie avec 15 personnes soit 0,43%
- la 6e catégorie avec 8 personnes soit 0,25%
- la 7e catégorie avec 1 personne soit 0,03%.

III. EVOLUTION DE L'OFFRE D'EMPLOI.

1/ REGION DE KIGALI.

Au cours de l'année 1983, 351 entreprises ont déposé des offres d'emploi au Bureau de la Main d'Oeuvre à Kigali. Par branche d'activité économique, et par ordre décroissant, nous avons le classement suivant:

- commerce, hotels, restaurants et tourisme avec 102 entreprises soit 29,06.

.../...

- services fournis aux collectivités, services sociaux, services personnels avec 58 entreprises soit 16,52%
- industries manufacturières avec 56 entreprises soit 15,96%
- Transports, entrepôts, communications avec 46 entreprises soit 13,11 %
- banque, assurances, affaires immobilières, services fournis aux entreprises avec 40 entreprises soit 11,40 %
- bâtiment et travaux publics avec 34 entreprises soit 9,69 %
- électricité, eau et gaz avec 7 entreprises soit 1,99 %
- industries extractives avec 5 entreprises soit 1,42%
- agriculture, chasse, pêche et sylviculture avec 3 entreprises soit 0,85%

S'agissant des 1622 postes offerts, les branches d'activité se sont classées comme suit:

- bâtiment et travaux publics avec 366 postes soit 22,56%
- commerce, hotels, restaurants et tourisme avec 298 postes soit 18,37%
- industries manufacturières avec 290 postes soit 17,88%
- transport, entrepôts et communications avec 253 postes soit 15,60%
- banque, assurances, affaires immobilières, services fournis aux entreprises avec 215 postes soit 13,26%
- services fournis aux collectivités, services sociaux, services personnels avec 164 postes soit 10,11%
- industries extractives avec 18 postes soit 1,11%
- électricité, eau et gaz avec 12 postes soit 0,74%
- agriculture, chasse, pêche et sylviculture 6 postes soit 0,37%

Quant à l'utilisation des offres reçues, il est à noter que sur les 1622 postes offerts 1355 soit 83,85 % ont été satisfaits et 267 postes soit 16,15% ne l'ont pas été.

2/ AUTRES REGIONS.

Les inspections préfectorales du travail ont enregistré 390 offres d'emploi émanant de 68 entreprises. L'offre se répartit comme suit suivant les branches d'activité économique:

- 11 entreprises de la branche "agriculture, chasse, pêche et sylviculture" ont déposé 75 offres d'emploi soit 19,23%
- 1 entreprise de la branche "industries extractives" a déposé une offre d'emploi soit 0,26%
- 10 entreprises de la branche "industries manufacturières" ont déposé 64 offres d'emploi soit 16,41%
- 1 entreprise de la branche "électricité, eau et gaz" a déposé 30 offres d'emploi soit 7,69%
- 8 entreprises de la branche "bâtiment et travaux publics" ont déposé 14 offres d'emploi soit 3,61%

.../...

- 8 entreprises de la branche "commerce, hotels, restaurant, tourisme" ont déposé 14 offres d'emploi soit 3,59%
- 1 entreprise de la branche "transport, entrepôt et communication" a déposé 1 offre d'emploi soit 0,26%
 - 3 entreprises de la branche "banque, assurance, affaires immobilières, services fournis aux entreprises" ont déposé 11 offres d'emploi soit 2,82%
 - 20 entreprises de la branche "services fournis aux collectivités, services sociaux, services personnels" ont déposé 53 offres d'emploi soit 13,59%.

En ce qui concerne l'utilisation des offres d'emploi reçues, il est à signaler que 375 postes offerts ont été satisfaits soit 96,15% et 15 postes d'emploi ne l'ont pas été.

3/ Ensemble.

Dans l'ensemble, la Région de Kigali monopolise l'offre d'emploi puisque sur 2.012 postes offerts, la capitale en cumule 1622 soit 80,62% alors que les autres régions n'en ont que 390 soit 19,38%.

Quant à l'utilisation des offres reçues sur 2012 postes offerts 1730 postes soit 85,98 % ont été satisfaits et 282 ne l'ont pas été soit 14,02%.

III. EVOLUTION DU PLACEMENT

A. MAIN D'OEUVRE NATIONALE

1. Région de Kigali

Au cours de l'année 1983, les services de l'Emploi ont enregistré 2469 placements et régularisations de personnes placées. Du point de vue ethnique, les 2469 personnes placées et régularisées se répartissent comme suit:

- 2086 sont des Hutu soit 84,49%
- 366 sont des Tutsi soit 14,82%
- 9 sont des Batwa soit 0,37%
- 8 sont des naturalisés soit 0,32%

Du point de vue sexe, on rencontre 2115 hommes soit 85,66 % et 354 femmes soit 14,34%.

Géographiquement, la préfecture de Kigali vient en tête avec 667 personnes (soit 27,02%) suivie de Gitarama avec 381 personnes (soit 15,43%); Byumba avec 275 personnes (soit 11,14%); Ruhengeri avec 261 personnes (soit 10,57%); Gisenyi avec 250 personnes (soit 10,13%); Butare avec 205 personnes (soit 8,30 %); Gikongoro avec 136 personnes (soit 5,51 %); Cyangugu avec 118 personnes (soit 4,78%), Kibungo avec 89 personnes (soit 3,60%) et enfin Kibuye avec 87 personnes (soit 3,52%).

.../...

S'agissant des groupes d'âge, les données en fin d'année répartissent les demandeurs d'emploi placés comme suit: 1429 personnes soit 57,88 % appartiennent au groupe d'âge de 25 à 45 ans.

913 personnes soit 36,98 % appartiennent au groupe d'âge de 18 à 24 ans.

94 personnes soit 3,81 % appartiennent au groupe d'âge de 46 à 55 ans.

26 personnes soit 1,05% appartiennent au groupe de des plus de 56 ans.

7 personnes soit 0,28% appartiennent au groupe d'âge des moins de 18 ans.

Concernant le placement, les informations en fin d'année montrent que la IIIe catégorie vient en tête avec 1002 personnes soit 31,71%. Viennent ensuite par ordre décroissant la première avec 901 personnes soit 34,34%, la 2e avec 419 personnes soit 14,86 %, la 4e avec 83 soit 2,58%, la 5e avec 32 personnes soit 1,18%, la 6e avec 22 personnes et enfin la 7e catégorie avec 10 personnes soit 0,41%.

Par branche d'activité économique et par ordre décroissant, nous avons le classement suivant:

- commerce, hotels, restaurants et tourisme avec 614 personnes soit 24,87%.

- Industries manufacturières avec 580 personnes soit 23,49%

- Services fournis aux collectivités, services sociaux, services personnels avec 390 personnes soit 15,80%

- Transports, entrepôts et communications avec 345 personnes soit 13,96%

- Bâtiment et travaux publics avec 293 personnes soit 11,87%

- Banques, Assurances, Affaires immobilières

services fournis aux entreprises avec 185 personnes soit 7,49%

- Agriculture, chasse, pêche et sylviculture avec 55 personnes soit 2,23%

- Industries extractives avec 7 personnes soit 0,28%

Il y a lieu de signaler ici que la branche "Electricité, Eau et Gaz" n'a casé aucun demandeur d'emploi.

2. Autres Régions.

Les services préfectoraux de l'emploi ont placé dans le secteur privé, 469 personnes dont 387 hutu soit 82,52% et 82 Tutsi soit 17,48%.

Par sexe ces personnes placées se répartissant en 412 personnes de sexe masculin(soit 87,85%) et 57 personnes de sexe féminin (soit 12,15%). Géographiquement la préfecture de Kibuye vient en tête avec 136 personnes (soit 29%); suivie de Gisenyi avec 69 personnes soit 14,71.

.../...

Ruhengeri avec 65 personnes soit 13,86 %

Butare avec 56 personnes soit 11,94%

Gitarama avec 50 personnes soit 10,66%

Byumba avec 44 personnes soit 9,38 %

Gikongoro et Kibungo avec 16 personnes chacune soit 2,99%

Kigali avec 3 personnes soit 0,64%

Par groupes d'âge les données annuelles permettent d'établir la répartition suivante:

- 213 personnes soit 44,34% ont l'âge compris entre 25 et 45 ans

- 108 personnes soit 23,03% ont l'âge compris entre 18 et 24 ans

- 15 personnes soit 3,20% ont l'âge compris entre 46 et 55 ans.

Les moins de 18 ans et les plus de 56 ans sont représentés par 2 personnes pour chaque groupe (soit 0,43%). Tandis que pour 129 personnes, les données disponibles ne permettent pas de les classer dans un groupe d'âge donné.

S'agissant de la répartition par catégorie professionnelle, 189 personnes (soit 40,30%) ont été placées dans la 3ème catégorie professionnelle, 145 personnes (soit 30,92%) dans la 1ère, 117 personnes (soit 24,95%) dans la 2e, 14 personnes (soit 2,98%) dans la 4e, 3 personnes soit 0,64% dans la 5e et 1 personne (soit 0,21%) dans la 6e. Aucune personne n'a été placée dans la 7e catégorie par l'intermédiaire des services préfectoraux de l'Emploi.

B. MAIN D'OEUVRE ETRANGERE.

En ce qui concerne le placement des étrangers, les services de l'Emploi ont délivré 341 permis de travail. Les belges, les Zaïrois et les burundais représentent 74,20% de tous les étrangers soit 253 personnes sur les 341 placés. Les 21 autres nationalités ne représentent que 25,80 % soit un peu plus du quart des étrangers placés.

S'agissant des qualifications professionnelles, Ces étrangers se répartissent de la façon suivante:

158 personnes soit 46,33% ont fait des études secondaires

125 personnes soit 36,66% ont fait des études supérieures

33 personnes soit 9,68% sont analphabètes

25 personnes soit 7,33 % ont fait des études primaires.

Du point de vue catégorie professionnelle, et par ordre décroissant

126 étrangers soit 36,94 % ont été placés dans la 4e catégorie,

87 étrangers soit 25,51 % ont été placés dans la 3e catégorie,

44 étrangers soit 12,90 % dans la 5e catégorie, 30 étrangers soit

8,80 % dans la 7e catégorie, 24 étrangers soit 7,04 % dans la

6e catégorie, 20 étrangers soit 5,87 % dans la 1ère et 10 dans la

2e catégorie.

Enfin les branches d'activité économique ont absorbé les demandeurs d'emploi étrangers de la façon suivant

.../...

- services fournis aux collectivités, services sociaux, services personnels avec 154 personnes soit 45,16%
- Bâtiment et travaux publics avec 45 personnes soit 13,20%
- commerce, hotels, restaurant et tourisme avec 37 personnes soit 10,85 %
- industries manufacturières avec 31 personnes soit 9,10%
- Banque, assurances, affaires immobilières, services fournis aux entreprises avec 24 personnes soit 7,04%
- Transports, , entrepôts et communications avec 20 personnes soit 5,86 %
- industries extractives avec 19 personnes soit 5,57%
- Agriculture, chasse et sylviculture avec 8 personnes soit 2,34 et enfin electricité, eau et gaz avec 3 personnes soit 0,88%.

C. ENSEMBLE.

Globalement la Région de Kigali a accueilli 2469 personnes placées soit 84,04 % des nationaux placés, tandis que les autres régions n'ont placé que 469 nationaux soit 15,96 %.

Du point de vue origine géographique, la préfecture de Kigali vient en tête avec 670 personnes placées soit 20,43%.

Viennent ensuite par ordre décroissant:

- la préfecture de Gitarama avec 431 personnes soit 13,14 %
- la préfecture de Ruhengeri avec 326 personnes soit 9,94%
- Les préfectures de Gisenyi et Byumba avec 319 personnes chacune soit 9,73%
- la préfecture de Butare avec 261 personnes placées soit 7,96 %
- la préfecture de Kibuye avec 223 personnes placées soit 6,08 %
- la préfecture de Gikongoro avec 152 personnes placées soit 4,64%
- la préfecture de Cyangugu avec 132 personnes placées soit 4,03 %
- la préfecture de Kibungo avec 105 personnes placées soit 3,20%

Il faut signaler ici que 10,40 % des 3279 personnes placées sont des étrangers soit 341 personnes. En fait ces étrangers viennent en troisième position après la préfecture de Gitarama.

- Du point de vue ethnique, sur les 2938 nationaux placés
- 2473 sont des hutu soit 84,17 %
 - 448 sont des Tutsi soit 15,25 %
 - 9 sont des Batwa soit 0,31 %
 - 8 sont des naturalisés soit 0,27 %

Quant à la repartition par sexe, les données disponibles ne permettent que de la connaître pour les nationaux placés. Aussi, 86,01 % des nationaux placés (soit 2527 personnes) sont de sexe masculin et 13,99% sont de sexe féminin (soit 411 personnes).

Par catégorie professionnelle, nationaux et étrangers se répartissent comme suit par ordre décroissant:

.../...

- 1278 personnes soit 38,98 % dans la 3e catégorie
- 1066 personnes soit 32,51 % dans la 1ère catégorie
- 546 personnes soit 16,65 % dans la 2e catégorie
- 223 personnes soit 6,80 % dans la 4e catégorie
- 79 personnes soit 2,41 % dans la 5e catégorie
- 47 personnes soit 1,43 % dans la 6e catégorie
- 40 personnes soit 1,22 % dans la 7e catégorie

De même par branche d'activités économiques les personnes placées au cours de l'année 1983 se répartissent comme suit par ordre décroissant:

- Industrie manufacturières avec 687 personnes soit 20,95 %
- Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme avec 680 personnes soit 20,74 %
- Services fournis aux collectivités, services sociaux, services personnels avec 595 personnes soit 18,15%
- Bâtiment et travaux publics avec 479 personnes soit 14,61%
- Transports, entrepôts et communications avec 366 personnes soit 11,16%
- Banque, Assurances, Affaires immobilières, services fournis aux entreprises avec 221 personnes soit 6,74%
- Agriculture, chasse, pêche et sylviculture avec 166 personnes soit 5,06 %
- Electricité, Eau et Gaz avec 56 personnes soit 1,71 % et enfin
- Industries extractives avec 29 personnes soit 0,88 %.

En définitive ce rapport montre que la demande d'emploi (2927 demandeurs) est supérieure à l'offre (2012 postes offerts) mais qu'elle reste inférieure au placement (3279 personnes placées et régularisées). Aussi le fait de ne pas connaître le nombre de personnes régularisées ne permet pas de comparer les différents paramètres qui sont la demande et l'offre d'emploi ainsi que le placement.

A. REGION DE KIGALI.
 TABLEAU D'ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI 83.
 TABLEAU 1.

Mois / PREF.	JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOV.	DEC.	TOTAL	(%)
KIGALI	33	20	47	14	15	13	3	14	-	131	58	54	1402	25,03
GITARAMA	15	16	25	9	11	5	9	7	-	77	50	26	250	15,57
BUTARE	10	10	15	4	5	4	3	3	-	49	27	13	143	8,90
GIKONGORO	7	5	11	2	2	4	1	3	-	21	22	17	95	5,92
CYANGUGU	3	6	11	3	4	2	-	7	-	24	12	11	83	5,17
KIBUYE	6	6	14	2	3	2	2	2	-	19	14	7	77	4,79
GISENYI	13	15	17	8	8	5	3	3	-	58	57	29	216	13,45
RUHENGERI	13	8	23	5	8	10	4	4	-	55	34	18	182	11,33
BYUMBA	15	8	7	3	3	4	4	9	-	28	19	8	108	6,73
KIBUNGO	-	1	8	5	1	1	3	1	-	10	9	11	50	3,11
TOTAL	115	95	178	55	60	50	32	53	-	472	302	194	1.006	100,00
POURCENTAGE	7,16	5,92	11,08	3,43	3,74	3,11	1,99	3,30	-	29,39	18,8	12,08	100,00	X

TABLEAU 2. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DURANT L'ANNEE 1983 PAR REGION ET ETHNIE.

ETHNIE	JANVIER		FEBVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN	
	01	02	01	02	01	02	01	02	01	02	01	02
PREFECTURE												
KIGALI	29	4	14	6	39	8	11	3	11	4	11	2
GITARAMA	12	3	14	2	20	5	4	5	7	3	5	-
BUTARE	8	2	5	5	8	7	3	1	3	2	4	-
GIKONGORO	5	2	4	1	11	-	2	-	2	-	4	-
CYANGUGU	3	2	5	1	10	1	3	-	2	2	2	-
KIBUYE	6	-	6	-	13	1	1	1	2	1	2	-
GISENYI	13	-	13	2	17	-	8	-	8	-	5	1
RUHENGERRI	13	-	8	-	23	-	5	-	3	-	4	-
BYUMBA	14	1	6	2	7	-	3	-	1	-	1	-
KIBUNGO	-	-	1	-	7	4	5	-	-	-	-	-
T O T A L	103	12	76	19	155	23	45	10	47	12	47	3
POURCENTAGE	89,57	10,43	80,-	20,-	87,08	12,92	81,18	18,18	78,33	20,-	94,00	6,-

JUILLET		AOUT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE		
01	02	01	02	01	02	01	02	01	02	01	02	
3	-	11	3	-	-	103	28	42	15	45	9	
7	2	5	2	-	-	57	20	42	8	23	3	
3	-	2	1	-	-	40	9	21	6	11	2	
1	-	2	1	-	-	16	5	19	3	14	3	
-	-	7	-	-	-	18	6	10	2	10	1	
2	-	1	1	-	-	10	9	13	1	5	2	
2	1	3	-	-	-	58	-	54	3	28	1	
4	-	4	-	-	-	54	1	33	1	16	2	
4	-	9	-	-	-	27	1	17	2	8	-	
3	-	1	-	-	-	7	3	7	2	9	2	
29	3	45	8	-	-	390	82	258	43	169	25	
90,63	9,37	84,91	15,09	-	-	82,63	17,37	85,43	14,24	0,33	87,11	12,89

		P O U R C E N T A G E				T O T A L			
01	02	03	04	TOTAL	01	02	03	04	TOTAL
319	82	-	1	402	1,86	5,11	-	0,06	25,03
196	53	1	-	250	12,21	3,30	0,06	-	15,57
108	35	-	-	143	6,72	2,18	-	-	8,90
80	15	-	-	95	4,98	0,94	-	-	5,92
70	13	-	-	83	4,36	0,81	-	-	5,17
61	16	-	-	77	3,80	0,99	-	-	4,79
209	7	-	-	216	13,01	0,44	-	-	13,45
177	5	-	-	182	11,02	0,31	-	-	11,33
102	6	-	-	108	6,35	0,38	-	-	6,73
42	8	-	-	50	2,62	0,49	-	-	3,11
364	240	1	1	1.606	84,93	14,95	0,06	0,06	100,00
84,93	14,95	0,06	0,06	100,00	X	X	X	X	X

TABLEAU 3. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DURANT L'ANNEE 1983 PAR NIVEAU DE FORMATION ET PAR SEXE.

Mois / Sexe	JANVIER		FEBVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN		JUILLET		AOUT		SEPTEMBRE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Niveau de formato.																			
Néant	7	-	5	-	9	-	2	-	4	-	4	-	2	-	-	-	-	-	-
Primaire	61	6	46	-	96	-	30	-	22	-	22	1	6	1	28	-	-	-	-
Secondaire	17	24	30	14	66	7	17	5	23	6	17	5	11	12	20	2	-	-	-
Supérieur	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
S/TOTAL	85	30	81	14	171	7	50	5	54	6	44	6	19	13	51	2	-	-	-
POURCENTAGE (%)	73,91	26,09	85,26	14,74	96,07	3,93	90,91	9,09	90,00	10,00	88,00	12,00	59,38	40,62	96,23	3,77	-	-	-

TABLEAU 4. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR GROUPES D'AGE

MOIS / SEXE / GROUPE D'AGE	JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN		JUILLET		AOÛT		SEPTEMBRE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Moins de 18 ans	-	3	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18 - 24 ans	43	20	8	11	74	2	16	3	15	6	17	4	9	11	12	1	-	-	
25 - 45 ans	42	7	70	3	91	4	30	2	38	-	26	2	9	2	36	1	-	-	
46 - 55 ans	-	-	2	-	5	-	2	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	-	
56 ans et plus	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
Sans indication	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
TOTAL	85	30	81	14	171	7	50	5	54	6	44	6	19	13	51	2	-	-	
POURCENTAGE	73,91	26,09	85,26	14,74	96,07	3,93	90,91	9,9	90,00	10,00	88,00	12,00	59,38	40,62	96,23	3,77	-	-	

OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE		TOTAL		POURCENTAGE	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
10	-	6	-	1	-	48	-	48	2,99
189	44	127	-	61	-	697	52	749	46,64
224	-	128	36	80	47	633	1158	791	49,25
5	-	4	1	5	-	17	1	18	1,12
428	44	265	37	147	47	1.395	211	1.606	100,00
90,68	3,32	88,08	11,92	75,77	24,23	86,86	13,14	100,00	

TABLEAU 5. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CATEGORIE
PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE.

MOIS / SEXE	JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN		JUILLET		AOUT		SEPTEMBRE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
CAT. PROFESSION.																			
I	62	22	16	1	55	4	14	-	24	-	15	-	7	-	3	-	-	-	-
II	20	-	10	2	23	-	-	3	3	2	5	-	1	-	-	-	-	-	-
III	3	7	54	10	89	5	33	2	28	4	23	6	7	13	48	2	-	-	-
IV	-	1	1	1	2	1	2	-	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-
V	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
VI	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VII	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	85	30	81	14	171	7	50	5	54	6	44	6	19	13	51	2	-	-	-
POURCENTAGE	79,91	26,09	85,26	14,74	96,07	3,93	90,91	9,09	90,00	10,00	88,00	12,00	59,38	40,62	96,23	3,77	-	-	-

OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE		TOTAL ANNEE		POURCENTAGE	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
62	-	79	-	31	12	365	36	401	22,73
									2,24
									24,97
123	19	39	2	18	3	242	31	273	115,07
									1,93
									17,00
209	24	116	28	68	30	678	131	809	142,21
									8,16
									50,37
27	1	31	7	26	2	94	13	107	5,85
									0,81
									6,66
2	-	-	-	2	-	7	-	7	0,44
									-
									0,44
5	-	-	-	2	-	8	-	8	0,50
									-
									0,50
-	-	-	-	-	-	4	-	1	0,06
									-
									0,06
428	44	265	37	147	47	1.395	211	1.606	86,86
									13,14
									100,00
90,68	9,32	88,08	11,92	75,77	24,23	86,86	13,14	100,00	

B. AUTRES REGIONS.

TABLEAU 6. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR ORIGINE GEOGRAPHIQUE.

TRIMES.	I	II	III	IV	T O T A L	POURCENTAGE
PREFECIURE					10	0,55
KIGALI	5	2	1	2	112	6,17
GITARAMA	75	19	14	4	273	15,03
BUTARE	93	150	28	2	47	2,59
GIKONGORO	16	21	10	-	23	1,27
CYANGUGU	4	16	2	1	138	7,60
KIBUYE	95	14	17	12	279	15,36
GISENYI	32	17	100	130	856	47,13
RUHENGARI	20	39	307	490	55	3,03
BYUMBA	6	35	1	13	23	1,27
KIBUNGO	11	6	4	2	1.816	100,00
T O T A L	357	319	484	656	100,00	
POURCENTAGE (%)	19,66	17,57	26,65	36,12		

TABLEAU 7. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DURANT L'ANNEE 1983.

AUTRES REGIONS.

TRIMES.	1er TRIMESTRE	2ème TRIMESTRE	3ème TRIMESTRE	4ème TRIMESTRE	TOTAL	POURCENTAGE
	01 ! 02 ! 03 ! 04 !	01 ! 02 ! 03 ! 04 !	01 ! 02 ! 03 ! 04 !	01 ! 02 ! 03 ! 04 !	01 ! 02 ! 03 ! 04 !	01 ! 02 ! 03 ! 04 !
ETHNIE	! 01 ! 02 ! 03 ! 04 !	! 01 ! 02 ! 03 ! 04 !	! 01 ! 02 ! 03 ! 04 !	! 01 ! 02 ! 03 ! 04 !	! 01 ! 02 ! 03 ! 04 !	! 01 ! 02 ! 03 ! 04 !
PREFECTURE	! ! ! !	! ! ! !	! ! ! !	! ! ! !	! ! ! !	! ! ! !
KIGALI	! 4 ! 1 ! - ! - !	! 2 ! - ! - ! - !	! - ! - ! - !	! 1 ! - ! - !	! 89 !	! 4,90 ! 1,27 ! - ! - !
GITARAMA	! 60 ! 15 ! - ! - !	! 14 ! 5 ! - ! - !	! 12 ! 2 ! - ! - !	! 3 ! - ! - !	! 198 !	! 75 ! - ! - ! 110,90 ! 4,13 ! - ! - !
BUTARE	! 60 ! 33 ! - ! - !	! 113 ! 32 ! - ! - !	! 23 ! 5 ! - ! - !	! 2 ! - ! - !	! 33 !	! 14 ! - ! - ! 1,82 ! 0,77 ! - ! - !
GIKONGORO	! 9 ! 7 ! - ! - !	! 14 ! 7 ! - ! - !	! 10 ! - ! - ! - !	! - ! - ! - !	! 19 !	! 4 ! - ! - ! 1,05 ! 0,22 ! - ! - !
CYANGUGU	! 3 ! 1 ! - ! - !	! 14 ! 2 ! - ! - !	! 1 ! - ! - ! - !	! 1 ! - ! - !	! 104 !	! 34 ! - ! - ! 5,73 ! 1,87 ! - ! - !
KIBUYE	! 71 ! 24 ! - ! - !	! 11 ! 3 ! - ! - !	! 13 ! 4 ! - ! - !	! 9 ! 3 ! - ! - !	! 269 !	! 10 ! - ! - ! 114,81 ! 0,55 ! - ! - !
GISENYI	! 30 ! 2 ! - ! - !	! 17 ! - ! - ! - !	! 97 ! 3 ! - ! - !	! 125 ! 5 ! - ! - !	! 856 !	! - ! - ! - ! 147,13 ! - ! - !
RUHENGERI	! 20 ! - ! - ! - !	! 39 ! - ! - ! - !	! 307 ! - ! - ! - !	! 490 ! - ! - ! - !	! 54 !	! 1 ! - ! - ! 2,97 ! 0,06 ! - ! - !
BYUMBA	! 5 ! 1 ! - ! - !	! 35 ! - ! - ! - !	! 1 ! - ! - ! - !	! 13 ! - ! - ! - !	! 16 !	! 7 ! - ! - ! 0,88 ! 0,39 ! - ! - !
KIBUNGO	! 7 ! 4 ! - ! - !	! 4 ! 2 ! - ! - !	! 4 ! - ! - ! - !	! 1 ! - ! - ! - !	! 11 !	! - ! - ! - ! 90,58 ! 9,42 ! - ! - !
TOTAL	! 269 ! 88 ! - ! - !	! 263 ! 56 ! - ! - !	! 468 ! 16 ! - ! - !	! 645 ! 11 ! - ! - !	! 1.645 !	! - ! - ! - ! 90,58 ! 9,42 ! - ! - !
POURCENTAGE	! 75,35 ! 24,65 ! - ! - !	! 82,45 ! 17,55 ! - ! - !	! 96,69 ! 3,31 ! - ! - !	! 98,32 ! 1,68 ! - ! - !	! 90,58 ! 9,42 ! - ! - !	! - ! - ! - ! - ! - ! - ! - !

EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR NIVEAU DE FORMATION ET PAR SEXE.

TABLEAU 8.

SEXE	1er TRIMES.		IIème TRIMES.		IIIème TRIMES.		IVème TRIMES.		ENSEMBLE		POURCENTAGE			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
NIVEAU DE FORMATION:														
NEANT	7	-	17	6	112	-	131	1	267	1	268	14,70	0,06	14,76
PRIMAIRE	156	116	62	-	260	1	347	118	825	134	943	45,43	6,50	51,93
SECONDAIRE	78	-	165	75	84	27	141	32	468	602	602	25,77	7,38	33,15
SUPERIEUR	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	3	0,16	-	0,16
TOTAL	241	116	244	75	456	28	622	34	1.563	253	1.816	86,06	13,94	100,00
POURCENTAGE	67,50	32,50	76,49	23,51	94,21	5,79	94,82	5,18	86,06	13,94	100,00	X	X	X

TABLEAU 9. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI
PAR GROUPE D'AGE ET PAR SEXE.

SEXE	Ier TRIMES.		IIème TRIMES.		IIIème TRIMES.		IVème TRIMES.		ENSEMBLE		POURCENTAGE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	TOTAL
Moins de 18 ans	7	4	-	3	-	16	2	26	6	32	1,43	0,33	1,76
18 - 24 ans	73	96	90	62	145	22	289	6	778	803	32,87	11,35	44,22
25 - 45 ans	95	16	109	9	271	6	303	-	111	112	6,11	0,06	6,17
46 - 55 ans	65	-	13	1	23	-	10	4	13	13	0,72	-	0,72
56 et plus	1	-	-	-	8	-	-	-	38	41	2,09	0,16	2,25
Age non indiqué	-	-	32	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	241	116	244	75	456	28	622	34	1.563	253	1.816	86,06	13,94
POURCENTAGE	67,50	32,50	76,49	23,51	94,21	5,79	94,82	5,18	86,06	13,94	100,00		

TABLEAU 10. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR
CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE.-
=====

CAT. PROFES.	Ier TRIMES		IIE TRIMES.		IIIe TRIMES.		IVE TRIMES.		E N S E M B L E			POURCENTAGE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
I	56	2	27	1	222	1	332	2	637	9	646	35,08	0,49	35,57
II	95	93	44	19	64	-	56	4	259	116	375	14,26	6,39	20,65
III	83	17	171	55	169	26	202	20	625	118	743	34,41	6,51	40,92
IV	5	-	2	1	1	1	30	8	38	10	48	2,09	0,55	2,64
V	2	-	-	-	-	-	2	-	4	-	4	0,22	-	0,22
VI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VII	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
T O T A L	241	116	244	75	456	28	622	34	1.563	253	1.816	86,06	13,94	100,00
POURCENTAGE	67,50	32,50	76,49	23,51	94,21	5,79	94,82	5,18	86,06	13,94	100,00	86,06	13,94	100,00

TABLEAU 11. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI
ETRANGERS PAR NATIONALITE 1983.-

NATIONALITE	MOIS												TOTAL	D	TOTAL (%)
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
ZAIROISE (05)	-	1	2	1	1	2	2	1	-	9	8	1	28	42,42	
BURUNDAISE (06)	-	2	2	2	1	5	-	3	-	9	5	2	31	46,97	
UGANDAISE (07)	-	-	-	-	1	1	-	-	-	4	-	1	7	10,61	
TANZANIENNE (08)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
AUTRES (09)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
TOTAL	-	3	4	3	3	8	2	4	-	22	13	4	66	100,00	
POURCENTAGE	-	4,55	6,06	4,55	4,55	12,12	3,03	6,06	-	33,33	19,69	4,06	100,00	X	

EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS
PAR QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES 1987.-

TABEAU 12.

NIVEAU QUALIF.	MOIS												TOTAL (%)	
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
NEANT	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	3,03
PRIMAIRE	-	1	3	1	1	4	-	-	-	6	3	1	19	28,79
SECONDAIRE	-	2	1	2	3	3	1	4	-	14	9	2	41	62,12
SUPERIEUR	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	1	-	4	6,06
TOTAL	-	3	4	3	3	8	2	4	-	22	13	4	66	100,00
POURCENTAGE	-	4,55	6,06	4,55	4,55	12,12	3,03	6,06	-	33,33	19,69	6,06	100,00	X

EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS
PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ANNEE 1983.-

TABEAU 13.

CAT. PROFES.	MOIS												TOTAL	(%)	
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1,51
II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	4	4	6,06
III	-	3	4	3	3	7	1	2	-	16	9	4	52	78,79	
IV	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	-	5	7,58	
V	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	1	-	4	6,06	
VI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
VII	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
TOTAL	-	3	4	3	3	8	2	4	-	28	13	4	66	100,00	
POURCENTAGE	-	4,55	6,06	4,55	4,55	12,12	3,03	6,06	-	33,33	19,69	6,06	100,00	X	

ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI 1983.

TABEAU 15.

REGION	REGION DE KIGALI	AUTRES REGIONS	ETRANGERS	TOTAL	POURCENTAGE
PREFECTURE	402	10	-	412	11,81
KIGALI	250	112	-	362	10,38
GITARAMA	143	273	-	416	11,93
BUTARE	95	47	-	142	4,07
GIKONGORO	83	23	-	106	3,04
CYANGUGU	77	138	-	215	6,17
KIBUYE	216	279	-	495	14,19
GISENYI	182	856	-	1.038	29,76
RUHENGARI	108	55	-	163	4,67
BYUMBA	50	23	-	73	2,09
KIBUNGO	-	-	66	66	1,89
ETRANGERS	1.606	1.816	66	3.488	100,00
TOTAL		52,07	1,89	100,00	

TABLEAU 16. ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR ETHNIE (OU PAR NATIONALITE) ET PAR REGIONS.

ETHNIE	REGIONS	REGION DE KIGALI	AUTRES REGIONS	ETRANGERS	T O T A L	POURCENTAGE
01		1.364	1.563	-	2.927	83,92
02		240	253	-	493	14,13
03		1	-	-	1	0,03
04		1	-	-	1	0,03
ETRANGERS		-	-	66	66	1,89
T O T A L		1.606	1.816	66	3.488	100,00
POURCENTAGE		46,04	52,07	1,89	100,00	

TABLEAU 17.
ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR
SEXE ET PAR REGIONS.

SEXE	REGION DE KIGALI	AUTRES REGIONS	TOTAL	POURCENTAGE
MASCULIN	1.395	1.645	3.040	88,83
FEMININ	211	171	382	11,17
TOTAL	1.606	1.816	3.422 (*)	100,00
POURCENTAGE	46,93	53,07	100,00	

(*) Non compris les demandeurs d'emploi étrangers.

TABLEAU 15.
ENSEMBLE DES DEMANDEURS REPARTIS PAR
CATEGORIE PROFESSIONNELLE.-

CAT. PROFES.	REGION DE KIGALI	AUTRES REGIONS	ETRANGERS	TOTAL	POURCENTAGE
I	401	646	1	1.048	30,04
II	273	375	4	652	18,69
III	809	743	52	1.604	45,99
IV	107	48	5	160	4,59
V	7	4	4	15	0,43
VI	8	-	-	8	0,23
VII	1	-	-	1	0,03
TOTAL	1.606	1.816	66	3.488	100,00
POURCENTAGE	46,04	52,07	1,89	100,00	

TABLEAU 19. ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI REPARTIS PAR GROUPES D'AGE.

GROUPE D'AGE	REGION KIGALI	REGION DE AUTRES REGIONS	ETRANGERS	T O T A L	POURCENTAGE
Moins de 18 ans	11	32	-	43	1,23
18 à 24 ans	557	803	9	1.369	39,25
25 à 45 ans	816	815	43	1.674	47,99
46 à 55 ans	44	112	8	164	4,70
56 ans et plus	6	13	-	19	0,55
Sans indication	172	41	6	219	6,28
T O T A L	1.606	1.816	66	3.488	100,00
POURCENTAGE	46,04	52,07	1,89	100,00	

NOMBRE DE POSTES OFFERTS PAR BRANCHES D'ACTIVITE.

TABLEAU 21.

B. D'ACTIVITE	MOIS												TOTAL	DEC.	NCV.	OCT.	SEPT.	AOÛT	JUIL.	JUIN	MAI	AVRIL	MARS	FEV.	JANV.	%
	JANV.	FEV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NCV.	DEC.														
I. Agriculture, chasse, pêche et sylviculture	-	2	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	0,37			
II. Industries extractives	1	4	-	-	-	3	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	6	18	3	6	16	6	1,11			
III. Industries manufacturières	19	8	7	12	8	13	13	20	-	-	-	-	-	-	-	-	9	12	1	2	10	1	0,74			
IV. Electricité, eau et Gaz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	92	366	10	10	10	10	22,56			
V. Bâtiments et Travaux publics	1	9	13	-	11	44	6	170	-	-	-	25	25	-	-	-	79	298	14	15	14	14	18,37			
VI. Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme	6	31	26	23	39	17	25	55	-	-	-	5	55	-	-	-	65	253	10	24	10	10	15,60			
VII. Transports, entrepôts et communications	7	22	14	14	21	16	5	37	-	-	-	8	37	-	-	-	35	215	25	10	25	25	13,26			
VIII. Banques, Assurances, Affaires immobilières, services fournis aux entreprises	-	27	6	11	12	44	8	12	-	-	-	12	39	-	-	-	7	164	17	13	17	17	10,11			
IX. Services fournis aux collectivités, services personnels	2	2	24	16	39	14	23	7	-	-	-	7	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
O. Activités mal désignées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
TOTAL	36	105	90	76	131	151	83	313	-	-	-	83	313	-	-	-	1455	11.622	86	96	86	86	100,00			
POURCENTAGE	2,22	6,47	5,55	4,68	8,08	9,31	5,12	19,30	-	-	-	5,12	19,30	-	-	-	128,05	5,92	5,30	5,30	5,30	5,30	100,00			

TABLEAU 22. TABLEAU D'UTILISATION DES OFFRES RECUES 1983.

MOIS	JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN	
	S	N.S.	S	N.S.	S	N.S.	S	N.S.	S	N.S.	S	N.S.
B. ACTIVITE												
UTIL.OFFRES												
I. Agriculture, chasse, pêche et sylviculture	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-
II. Industries extractives	1	-	4	-	-	-	12	-	8	-	8	5
III. Industries manufacturières	12	7	6	2	7	-	-	-	-	-	-	-
IV. Electricité, eau et gaz	-	-	-	-	-	-	-	-	10	1	41	3
V. Bâtiment et Travaux Publics	-	1	9	-	13	-	-	-	39	-	16	1
VI. Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme	5	1	28	3	26	-	19	4	-	-	16	-
VII. Transports, entrepôts et communications	7	-	22	-	14	-	14	-	20	1	39	5
VIII. Banque, Assurances, Affaires immobilières, services fournis aux entreprises	-	-	27	-	5	1	10	1	12	-	-	-
IX. Services fournis aux collectivités, services sociaux et services personnels	1	1	2	-	24	-	14	2	39	-	14	-
O. Activités mal désignées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
T O T A L	26	10	100	5	89	1	69	7	129	2	137	14
POURCENTAGE	74,22	27,78	95,24	4,76	98,89	1,11	90,79	9,21	98,48	1,52	90,73	9,27

JUILLET		AOÛT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE		TOTAL		PERCENTAGE	
S	N.S.	S	N.S.	S	N.S.	S	N.S.	S	N.S.	S	N.S.	TOTAL	S	N.S.	TOTAL
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	0,37	-	0,37
3	-	1	-	-	-	4	2	3	-	16	2	18	0,99	0,12	1,11
12	1	19	1	-	37	131	14	2	6	141	149	290	8,69	9,19	17,88
-	-	-	-	-	6	3	1	1	1	9	4	12	0,49	0,25	0,74
6	-	161	9	-	78	14	7	3	6	331	35	366	20,47	2,09	22,56
25	-	22	1	-	70	9	14	1	11	275	23	298	26,95	1,42	18,37
5	-	53	2	-	51	14	22	2	10	234	19	253	14,43	1,17	15,60
8	-	37	-	-	26	9	7	3	25	196	19	215	12,09	1,17	13,26
20	3	6	1	-	5	2	12	1	11	148	16	164	9,12	0,99	10,11
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
79	4	299	14	-	1273	182	81	15	73	11.355	267	11.622	83,60	16,40	100,00
95,18	4,82	95,53	4,47	-	-	40,00	84,38	15,62	84,88	15,12	83,85	16,15	83,60	16,40	100,00

B. AUTRES REGIONS.

NOMBRE D'ENTREPRISES AYANT PRESENTE DES OFFRES D'EMPLOI PAR BRANCHE D'ACTIVITE.

BRANCHES D'ACTIVITES	TRIMESTRE				T O T A L	POURCENTAGE
	Ier TRIMES.	IIe TRIMES.	IIIe TRIM.	IVe TRIMES.		
I. Agriculture, chasse, pêche et sylviculture	4	4	1	2	11	16,18
II. Industries extractives	1	-	-	-	1	1,47
III. Industries manufacturières	4	5	1	-	10	14,71
IV. Electricité, eau et gaz	-	-	1	-	1	1,47
V. Bâtiment, et travaux Publics	5	3	-	-	8	11,76
VI. Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme	3	4	1	-	8	11,76
VII. Transports, entrepôts, et communications	-	1	-	-	1	1,47
VIII. Banque, Assurances, Affaires immobilières, services fournis aux entreprises	7	-	1	-	8	11,76
IX. Services fournis aux collectifs, services sociaux et services personnels	8	5	7	-	20	29,42
O. Activités mal désignées	-	-	-	-	-	-
T O T A L	32	22	12	2	68	100,00
P O U R C E N T A G E	47,06	32,35	17,65	2,94	100,00	

TABLEAU 24. NOMBRE DE POSTES OFFERTS PAR BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE.

BRANCHE D'ACTIVITE	TRIMESTRE				T O T A L	POURCENTAGE
	Ier TRIMES.	IIe TRIMES.	IIIe TRIM.	IVe TRIMES.		
I. Agriculture, chasse, pêche et sylviculture	21	40	3	11	75	19,23
II. Industries extractives	1	-	-	-	1	0,26
III. Industries manufacturières	26	37	1	-	64	16,41
IV. Electricité, eau et gaz	-	-	30	-	30	7,69
V. Bâtiments et Travaux Publics	124	17	-	-	141	36,15
VI. Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme	5	8	1	-	14	3,59
VII. Transports, entrepôts et communications	-	1	-	-	1	0,26
VIII. Banque, Assurances, Affaires immobilières, services fournis aux entreprises	9	-	2	-	11	2,82
IX. Services fournis aux collectifs, services sociaux et services personnels	24	14	15	-	53	13,59
O. Activités mal désignées	-	-	-	-	-	-
T O T A L	210	117	52	11	390	100,00
P O U R C E N T A G E	53,85	30,00	13,33	2,33	100,00	

LE PLACEMENT DES NATIONAUX.

A. REGION DE KIGALI

EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR PREFECTURE.

TABLEAU 27.

MOIS ! PREF.	EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR PREFECTURE.												TOTAL ! (%)	
	JANV.	FEVR.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOV.	DEC.		
KIGALI	29	84	112	85	48	73	119	34	-	23	28	35	667	27,02
GITARAMA	20	36	57	54	25	66	41	40	-	7	15	12	205	8,30
BUTARE	10	17	41	29	14	31	16	13	-	5	6	4	136	5,51
GIKONGORO	8	12	24	24	11	15	15	12	-	3	4	8	118	4,78
CYANGUGU	12	11	13	16	11	19	11	10	-	2	3	2	87	3,52
KIBUYE	7	6	16	13	9	12	12	5	-	17	8	16	250	10,13
GISENYI	12	30	35	32	22	25	29	24	-	16	14	13	261	10,57
RUHENGERI	13	19	57	22	36	20	31	20	-	7	9	6	275	11,14
BYUMBA	27	9	53	18	61	29	30	26	-	6	3	5	89	3,60
KIBUNGO	4	3	15	12	8	14	11	8	-	98	103	118	12.469	100,00
TOTAL	142	227	423	305	245	304	315	189	-	3,97	4,17	4,78	100,00	
POURCENTAGE	5,35	9,20	17,13	12,33	9,92	12,31	12,55	7,55	-	-	-	-	-	-

EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR PREFECTURE ET PAR ETHNIE.

TABLEAU 28.

MOIS	JANVIER				FEVRIER				MARS				AVRIL			
	01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04
PREFECTURES	01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04
KIGALI	24	5	-	-	69	15	-	-	86	26	-	-	64	20	-	-
GITARAMA	16	4	-	-	28	7	1	-	49	8	-	-	45	9	-	-
BUTARE	9	1	-	-	11	5	1	-	33	8	-	-	22	2	-	-
GIKONGORO	7	1	-	-	11	1	-	-	21	3	-	-	12	4	-	-
CYANGUGU	12	-	-	-	7	4	-	-	12	1	-	-	10	3	-	-
KIBUYE	5	2	-	-	3	3	-	-	13	3	-	-	29	3	-	-
GISENYI	10	2	-	-	29	1	-	-	34	1	-	-	22	-	-	-
RUHENGARI	13	-	-	-	19	-	-	-	56	1	-	-	16	2	-	-
BYUMBA	26	1	-	-	9	-	-	-	50	3	-	-	10	2	-	-
KIBUNGO	2	2	-	-	3	-	-	-	14	1	-	-	255	49	-	-
T O T A L	124	18	-	-	189	36	2	-	368	55	-	-	83,88	16,12	-	-
POURCENTAGE	87,32	12,68	-	-	83,26	15,26	0,88	-	87,00	13,00	-	-	83,88	16,12	-	-

		JUILLET				AOUT				SEPTEMBRE			
		01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04
MAI													
	01	02	03	04	01	02	03	04	01	02	03	04	
	3	58	15	-	87	30	1	1	25	6	-	-	
	45	-	-	-	-	30	10	1	37	3	-	-	
	22	3	53	13	-	30	10	1	10	3	-	-	
	14	-	25	6	-	7	9	-	9	3	-	-	
	10	1	13	2	-	13	2	-	6	4	-	-	
	11	-	15	4	-	10	1	-	4	1	-	-	
	8	1	11	1	-	8	4	-	22	2	-	-	
	22	-	23	2	-	26	3	-	20	-	-	-	
	35	1	18	2	-	30	1	-	25	1	-	-	
	60	-	28	1	-	27	2	1	5	3	-	-	
	5	3	9	4	1	6	3	2	163	26	-	-	
	232	1	253	50	1	244	65	5	0,32	86,24	13,76	-	
	94,69	4,90	0,41	-	83,22	16,45	0,33	-	77,46	20,63	1,59	-	

AGE	JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUN		JUILLET		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Moins de 18 ans	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
18 - 24 ans	50	11	54	53	110	39	65	14	71	20	81	16	100	14	10
25 - 45 ans	63	11	91	11	229	24	195	24	127	14	170	20	172	12	-
46 - 55 ans	4	13	-	-	13	-	7	-	13	-	12	-	5	5	-
56 et plus	2	4	-	-	8	-	-	-	-	-	5	-	290	25	25
TOTAL	120	22	163	64	360	63	267	38	211	34	268	36	113,88	88,16	11,84
POURCENTAGE	84,51	15,49	71,81	29,19	85,11	14,89	87,54	12,46	86,12	11,84	88,16	11,84	2,06	7,94	7,94

TABEAU 29. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR GROUPE D'AGE ET PAR SEXE - 1983 -

ADULT	SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE		ENSEMBLE		POURCENTAGE %			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
M	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1	7	0,24	0,24	0,28
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
73	14	-	30	8	35	12	31	12	1700	1313	1913	28,35	18,63	36,98
81	9	-	47	10	45	4	69	3	11289	140	1229	52,21	15,67	57,88
8	-	-	2	-	7	-	3	-	94	-	94	3,81	-	3,81
1	-	-	-	-	-	-	-	-	26	-	26	1,95	-	1,95
166	23	-	80	18	87	16	103	15	2115	354	2469	85,54	14,58	100,00
87,83	112,17	-	101,63	118,37	104,47	115,53	87,29	112,71	105,66	14,44	100,00	-	-	-

TABLEAU 30. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLES ET PAR SEXE.-

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN		JUILLET	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
I	67	4	81	5	185	15	59	3	116	13	64	5	128	8
II	12	6	24	2	39	11	60	8	24	9	59	5	67	2
III	35	10	50	56	119	35	132	23	66	11	113	20	88	15
IV	2	2	3	1	7	1	11	2	3	-	10	5	5	-
V	1	-	-	-	3	-	1	1	2	-	16	-	2	-
VI	2	-	1	-	5	-	3	1	-	1	5	1	-	-
VII	1	-	4	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	120	22	163	64	360	63	267	38	211	34	268	36	290	25
POURCENTAGE	184,51	115,49	171,81	128,19	185,11	114,89	187,54	12,46	186,12	13,88	88,15	11,84	92,06	7,94

....

TABLEAU 30. EVOLUTION DES PERSONNES PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET PAR SEXE.

AOUT	SEPTEMBRE			OCTOBRE			NOVEMBRE			DECEMBRE			ENSEMBLE			POURCENTAGE (%)			
	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL				
53	2	-		32	2		25	-		33	-		1043	150		1901	34,34	2,35	136,49
35	-		16	4		13	3		18	2		367	52	419		114,16	2,11	116,97	
73	20	-	19	10		39	11		49	8		1783	219	1002		31,71	18,87	140,58	
1	1	-	10	2		9	1		3	4		64	19	83		2,58	0,78	3,36	
1	-		2	-		1	1		-	1		29	3	32		1,13	0,12	1,30	
2	-		1	-		-	-		-	-		19	3	22		0,78	0,11	0,89	
1	-		-	-		-	-		-	-		10	-	10		0,41	-	0,41	
166	23	-	80	18		87	16		103	15		2115	354	2369		85,66	14,34	100,00	
187,83	12,17	-	181,63	18,37		115,53	12,71		187,29	12,71		85,66	14,34	100,00					

TABLEAU 31. EVOLUTION DES PERSONNES PLACÉES PAR BRANCHE D'ACTIVITE ET PAR SEXE

	OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE		ENSEMBLE		POURCENTAGE %	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL	
AOÛT										
M	-	-	-	-	-	-	43	12	55	1,75
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,48
TOTAL	-	-	-	-	-	-	43	12	55	2,23
M	-	-	-	-	-	-	6	1	7	0,24
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,28
TOTAL	-	-	-	-	-	-	6	1	7	0,52
M	-	-	-	-	2	23	532	48	580	21,55
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,94
TOTAL	-	-	-	-	2	23	532	48	580	23,49
M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M	-	-	2	11	2	7	264	29	293	10,69
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,18
TOTAL	-	-	2	11	2	7	264	29	293	11,87
M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M	-	-	2	22	5	15	520	94	614	21,06
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,81
TOTAL	-	-	2	22	5	15	520	94	614	24,87
M	-	-	2	31	2	44	318	27	345	12,88
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,09
TOTAL	-	-	2	31	2	44	318	27	345	13,97
M	-	-	5	12	4	8	131	54	185	5,30
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,19
TOTAL	-	-	5	12	4	8	131	54	185	7,49
M	-	-	5	8	3	6	301	89	390	12,19
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,61
TOTAL	-	-	5	8	3	6	301	89	390	15,80
M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M	-	-	18	87	16	103	2115	354	2469	85,66
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14,34
TOTAL	-	-	18	87	16	103	2115	354	2469	100,00
M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M	-	-	80	184	47	187	115	53	168	12,17
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	83
TOTAL	-	-	80	184	47	187	115	53	168	100,00

187,83 12,17 - - - - - 181,63 18,37 184,47 115,53 187,29 112,71 185,66 114,34 100,00

B. AUTRES REGIONS.

TABLEAU 32. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR PREFECTURE.

TRIMESTRE	Ier TRIMES.	IIe TRIMES.	IIIe TRIMES.	IVe TRIMES.	TOTAL	POURCENTAGE (%)
PREFECTURE						
KIGALI	1	1	-1	-	3	0,64
GITARAMA	35	12	3	--	50	10,66
BUTARE	24	27	5	-	56	11,94
GIKONGORO	4	7	5	-	16	3,41
CYANGUGU	3	9	1	1	14	4,99
KIBUYE	112	10	12	2	136	29,00
GISENYI	25	16	21	7	69	14,71
RUHENGARI	25	2	32	6	65	13,86
BYUMBA	6	31	1	6	44	9,38
KIBUNGO	13	-	2	1	16	3,41
TOTAL	248	115	83	23	469	100,00
	52,88	24,52	17,70	4,90	100,00	

IVème TRIMESTRE		T O T A U X				P O U R C E N T A G E			
01	02	03	04	TOTAL	01	02	03	04	TOTAL
01	02	03	04	TOTAL	01	02	03	04	TOTAL
-	-	-	-	-	3	0,43	0,21	-	0,64
-	-	-	-	-	50	8,95	1,71	-	10,66
-	-	-	-	-	56	8,53	8,41	-	11,94
-	-	-	-	-	16	1,77	0,64	-	3,41
-	-	-	-	-	14	2,56	0,43	-	2,99
-	-	-	-	-	136	20,36	8,74	-	29,00
1	1	1	1	4	69	12,79	1,71	0,21	14,71
6	1	1	1	9	65	13,86	-	-	13,86
6	1	1	1	9	44	9,17	0,21	-	9,38
6	1	1	1	9	16	2,99	0,42	-	3,41
-	1	1	1	3	469	82,30	17,49	0,21	100,00
20	3	1	1	25	-	-	-	-	-
86,96	13,04	-	-	99,99	100,00	-	-	-	-

TABLEAU 34. EVOLUTION DES PERSONNES PLACÉES PAR GROUPES D'AGE ET PAR SEXE.

GROUPE D'AGE	Ier TRIMES.		Iie TRIMES.		Iiie TRIMES.		Ive TRIMES.		ENSEMBLE		POURCENTAGE			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL		
Moins de 18 ans	-	1	-	1	-	-	1	-	1	1	2	0,22	0,21	0,43
De 18 à 24 ans	35	14	11	18	4	5	69	2	39	108	14,72	8,31	23,03	
De 25 à 45 ans	119	2	38	40	1	11	208	1	5	213	44,34	1,07	45,41	
De 46 à 55 ans	9	-	1	5	-	-	15	-	-	15	3,20	-	3,20	
56 ans et plus	2	-	-	-	-	-	2	-	-	2	0,43	-	0,43	
Sans indication	62	4	40	11	3	4	117	-	12	129	24,94	2,56	27,50	
T O T A L	227	21	90	75	8	20	412	3	57	469	87,85	12,15	100,00	
POURCENTAGE	91,53	8,47	78,26	21,74	90,36	9,64	87,85	13,04	86,96	12,15	100,00			

TABLEAU 35. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET PAR SEXE.

CAT. PROFES.	Ier TRIMES.		IIe TRIMES.		IIIe TRIMES.		Ive TRIMES.		ENSEMBLE		POURCENTAGE			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
I	79	-	11	-	49	-	5	1	144	1	145	30,71	0,21	30,92
II	73	7	24	3	6	1	3	-	106	11	117	22,60	2,35	24,95
III	72	13	46	20	20	7	10	1	148	41	189	31,56	8,74	40,30
IV	3	1	7	2	-	-	-	1	10	4	14	2,13	0,15	2,98
V	-	-	1	-	-	-	2	-	3	-	3	0,64	-	0,64
VI	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	0,21	-	0,21
VII	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	227	21	90	25	75	8	20	3	412	57	469	87,85	12,15	100,00
POURCENTAGE	91,53	8,47	78,26	21,74	90,36	9,64	86,96	13,04	87,85	12,15	100,00	87,85	12,15	100,00

TABLEAU 36. EVOLUTION DES PERSONNES PLACÉES PAR BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE ET PAR SEXE.

B. D'ACTIVITE	Ier TRIMES.		Iie TRIMES.		IIIe TRIMES.		Ive TRIMES.		ENSEMBLE		POURCENTAGE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
I. Agriculture, chasse, pêche et sylvicult.	38	7	34	3	7	3	10	1	89	14	103	18,97	2,99
II. Industries extractives	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	0,64	-
III. Industries manufacturières	26	-	22	14	10	-	4	-	62	14	76	13,22	2,99
IV. Electricité, eau et gaz	-	-	8	-	45	-	-	-	53	-	53	11,30	-
V. Bâtiment et Travaux publics	121	2	9	-	4	1	3	1	137	4	141	29,21	0,85
VI. Commerce, Hôtels, restaurants	17	2	8	1	-	-	1	-	26	3	29	5,54	0,64
VII. Transports, entrepôts et communications	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	0,21
VIII. Banques, assurances, affaires immobilières, services fournis aux entreprises	8	-	-	-	2	1	-	-	11	1	12	2,35	0,21
IX. Services fournis aux collectivités, services sociaux, services personnels	14	10	9	6	7	3	1	1	31	20	51	6,62	4,26
O. Activités mal dés.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
T O T A L	227	21	90	25	75	8	20	3	412	57	469	87,85	12,15
	91,53	8,47	78,26	21,74	90,36	9,64	86,96	13,04	87,85	12,15	100,00		

C. MAIN D'OEUVRE ETRANGERE.

TABLE U 37. EVOLUTION DES ETRANGERS PLACES PAR NATIONALITE.

NATIONALITE	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	TOTAL	(%)
1. ZAIROISE	9	3	4	18	17	8	18	1	-	2	1	2	83	24,34
2. BURUNDAISE	6	-	3	16	10	7	26	1	-	-	3	2	74	21,71
3. UGANDAISE	-	-	-	1	3	1	4	1	-	-	-	-	11	3,23
4. TANZANIE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0,29
5. KENYANNE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,29
6. MALGACHE	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	1	5	1,47
7. AMERICAINE	-	-	-	-	4	1	1	-	-	-	-	-	6	1,76
8. CANADIENNE	-	-	-	1	3	-	-	1	-	-	-	-	9	2,64
9. INDIENNE	3	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	3	0,88
10. PAKISTANAISE	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0,29
11. CEYLANAISE	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0,29
12. BELGE	7	3	15	6	7	8	34	4	-	3	7	2	96	28,15
13. FRANÇAISE	2	-	3	-	2	2	5	-	-	-	1	-	11	3,23
14. ITALIENNE	-	-	2	-	5	-	3	-	-	-	1	-	2	0,59
15. ALLEMANDE	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	0,59
16. NEERLANDAISE	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0,29
17. LUXEMBOURGEOISE	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4	1,17
18. BRITANNIQUE	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,29
19. HELLENIQUE	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0,29
20. AUTRICHIENNE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1,17
21. SUISSE	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	0,29
22. DANOISE	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2	0,59
23. POLONAISE	1	-	-	1	-	1	1	1	-	-	2	1	9	2,64
24. ESPAGNOLE	31	6	6	30	44	57	32	96	8	-	10	18	341	100,00

T O T A L 2,931 5,281 2,641 100,00

EVOLUTION DES ETRANGERS PLACES PAR BRANCHES D'ACTIVITES ECONOMIQUE.

TABLEAU 40.

B. D'ACTIVITE ECON.	MOIS												TOTAL	D	N	O	S	A	M	J	J	M	A	M	J	J	TOTAL (%)	
	J	F	M	A	M	J	J	M	A	M	J	J																M
I. Agriculture, chasse, pêche et sylvicult.	-	-	-	1	-	4	-	-	-	-	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	2,34
II. Industries extractives	-	-	-	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	5,57
III. Industries manufacturières	13	-	-	3	8	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	9,10	
IV. Electricité, eau et gaz	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	45	13,20
V. Bâtiment et Travaux publics	3	1	2	6	17	5	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	37	10,85
VI. Commerce, hôtels, Restaurants et Tourisme	7	-	5	4	6	1	5	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	20	5,86
VII. Transports, entrepôts et communications	1	1	5	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	7,04
VIII. Banques, assurances, affaires immobilières services fournis aux entreprises	-	-	-	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154	45,16
IX. Services fournis aux collectivités, services sociaux, services personnels	7	4	18	6	22	14	75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	-
O. Activités mal désignées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	100,00
T O T A L	31	6	30	44	57	32	96	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	2,64	100,00
POURCENTAGE	9,10	1,76	8,80	12,90	16,71	9,38	28,15	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,35	2,64	100,00

ENSEMBLE DES PERSONNES PLACÉES 1983.

TABLEAU 41.

REGIONS	KIGALI	AUTRES REGIONS	ETRANGERS	T O T A L	POURCENTAGE
KIGALI	667	3	-	670	20,43
GITARAMA	381	50	-	431	13,14
BUTARE	205	56	-	261	7,96
GIKONGORO	136	16	-	152	4,64
CYANGUGU	118	14	-	132	4,03
KIBUYE	87	136	-	223	6,08
GISENYI	250	69	-	319	9,73
RUHENGARI	261	65	-	326	9,94
BYUMBA	275	44	-	319	9,73
KIBUNGO	89	16	-	105	3,20
ETRANGERS	-	-	341	341	10,40
T O T A L	2.469	469	341	3.279	100,00

TABLEAU 42. ENSEMBLE DES PERSONNES PLACÉES PAR ETHNIE (OU NATIONALITÉ) ET PAR SEXE.

ETHNIE	REGION	KIGALI	AUTRES REGIONS	ETRANGERS	T O T A L	POURCENTAGE
01		2.086	387	-	2.473	75,42
02		366	82	-	448	13,66
03		9	-	-	9	0,28
04		8	-	-	8	0,24
ETRANGERS		-	-	341	341	10,40
T O T A L		2.469	469	341	3.279	100,00
POURCENTAGE		75,30	14,30	10,40	100,00	

TABLEAU 44. ENSEMBLE DES PERSONNES PLACEES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

CAT. PROFES.	REGIONS	KIGALI	AUTRES REGIONS	ETRANGERS	T O T A L	POURCENTAGE
I		901	145	20	1.066	32,51
II		419	117	10	546	16,65
III		1.002	189	87	1.278	38,98
IV		83	14	126	223	6,80
V		32	3	44	79	2,41
VI		22	1	24	47	1,43
VII		10	-	30	40	1,22
T O T A L		2.469	469	341	3.279	100,00
POURCENTAGE		75,30	14,30	10,40	100,00	

TABLEAU 43. ENSEMBLE DES PERSONNES PLACÉES PAR SEXE ET PAR RÉGION.

SEXE	REGIONS	KIGALI	AUTRES REGIONS	T O T A L	POURCENTAGE
MASCULIN		2.115	412	2.527	86,01
FEMININ		354	57	411	13,99
T O T A L		2.469	469	2.938 (*)	100,00
POURCENTAGE		84,04	15,96	100,00	

(*) Non compris les étrangers placés.

TABLEAU 45. ENSEMBLE DES PERSONNES PLACÉES PAR GROUPE D'ÂGE.

Pers.placées	KIGALI	AUTRES REGIONS	ETRANGERS	TOTAL	POURCENTAGE
Groupes d'âge	7	2	-	9	0,28
Mois de 18 ans	913	108	-	1021	31,14
18-24 ans	1429	213	-	1642	50,08
25-45 ans	94	15	-	109	3,32
46-55 ans	26	2	-	28	0,85
56 ans et plus	-	129	341	470	14,33
Sans indication	2469	469	341	3279	100,00
T O T A L	75,30	14,30	10,40	100,00	
Pourcentage					

TABLEAU 46. ENSEMBLE DES PERSONNES PLACEES PAR BRANCHE D'ACTIVITE.

BRANCHE D'ACTIVITE	PERSONNES PLACEES			T O T A L	POURCENTAGE
	KIGALI	AUTRES REGIONS	ETRANGERS		
	u				
I. Agriculture, chasse, pêche et sylviculture	55	103	8	166	5,06
II. Industries extractives	7	3	19	29	0,89
III. Industries manufacturières	580	76	31	687	20,95
IV. Electricité, eau et gaz	-	53	3	56	1,71
V. Bâtiment et travaux publics	293	141	45	479	14,61
VI. Commerce, hôtels, restaurant et tourisme	614	29	37	680	20,74
VII. Transports, entrepôts et communications	345	1	20	366	11,16
VIII. Banque, assurances, affaires immobilières, services fournis aux entreprises	185	12	24	221	6,74
IX. Services fournis aux collectivités, services sociaux, services personnels	390	51	154	595	18,15
O. Activités mal désignées	-	-	-	-	-
	2.469	469	341	3.279	100,00
T O T A L	75,30	14,30	10,40	100,00	
POURCENTAGE					

CONCLUSIONS GENERALES:

Comme pour les années précédentes, les réalisations de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale sont subordonnées aux moyens mis à sa disposition.

En plus de ses attributions organiques, cette Direction Générale a accompli diverses autres en rapport avec le BIT notamment dans le domaine de la coopération multilatérale. C'est ainsi qu'avec le concours du Bureau International (BIT) et le Centre Régional Africain d'Administration du Travail, l'on a pu organiser un Séminaire de sensibilisation des cadres du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi et ceux de la Caisse Sociale ainsi que les agents du secteur privé.

L'année 1983 a été marquée particulièrement par les actions de restructuration des services de l'Emploi. Ces actions étaient menées par un expert du BIT qui a séjourné au Rwanda à partir du 14 février 1983 jusqu'au 7 février 1984.

Grâce à ses travaux, l'on a mis au point la nouvelle procédure de placement des travailleurs en utilisant des formulaires d'offre d'emploi et la carte d'inscription des chômeurs.

A. DIFFICULTES.

1. PERSONNEL

Faut-il signaler que la mobilité du personnel a gêné en quelque sorte le fonctionnement normal des services. Certains ont été écartés de l'Administration pour des raisons multiples, d'autres sont décédés laissant ainsi un vide à combler.

Les services extérieurs ont vu leurs activités s'accroître sans que le personnel suive le mouvement. Malgré l'insistance auprès des autorités compétentes, il n'a pas été possible d'ajouter une unité au moins qui pouvait épauler l'Inspecteur du Travail lors de l'établissement des statistiques du Travail.

2. MOYENS DE DEPLACEMENT AU COURS DU CONTROLE

La pénurie des moyens de déplacement n'a pas permis aux agents chargés du contrôle du travail de se rendre sur les lieux de travail; ceci se remarque sur les tableaux de visites dans les diverses entreprises du pays.

3. Centralisation des offres d'emploi.

Les services de l'Emploi s'évertuent à faire respect la nouvelle procédure de dépôt des offres d'emploi. Cependant l'on observe que la plupart des employeurs ont du mal à

.../...

retenir les candidats présentés par les services du travail. Ceci est dû au fait que les employeurs détournent la procédure en faisant passer des tests à l'avance et même en employant illégalement le personnel pendant un certain temps et n'adressant à l'Administration des offres que pour ces personnes déjà en poste. Lorsque pour des raisons d'équilibre celles-ci ne figurent pas sur la fiche de candidature, un conflit sournois naît entre l'employeur et l'Administration du Travail.

4. STATISTIQUES DU TRAVAIL.

Le rapport montre que la demande est supérieure à l'offre, mais qu'elle reste inférieure au placement. La méconnaissance de la structure de l'emploi salarié par entreprise ne permet pas de cerner réellement l'évolution de notre marché d'emploi.

Aussi des efforts gigantesques doivent être faits pour maîtriser tous les mécanismes du marché de l'emploi, surtout en ayant par tous les moyens, les données fiables sur ce marché.

Par ailleurs, d'autres données relatives aux statistiques du travail n'ont pas pu être recueillies et ou exploitées. Ces données concernent notamment les salaires et les accidents du travail.

En matière de salaires, les déclarations trimestrielles ne sont pas exploitées et ne sont guère régulières. Tandis que les déclarations des accidents du travail ne sont pas exhaustive. Il est à noter que la Division Sécurité Technique et Hygiène du Travail a inventorié les établissements dangereux, insalubres ou incommodes par branche d'activité économique et par préfecture. Ceci amène à créer un service des statistiques du travail et à recruter un personnel compétent en cette matière.

5. ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES.

Comme pour les années précédentes, jusqu'au 31 décembre 1983 il n'existe aucune organisation professionnelle des travailleurs. Néanmoins une commission composée des membres de la Permanence du M.R.N.D. et du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi s'emploie à rédiger les statuts de la future centrale syndicale des travailleurs du Rwanda.

La mise sur pied de ces organisations professionnelles est tant attendue pour promouvoir la négociation collective afin de permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages plus substantiels.

B. PERSPECTIVES ET SUGGESTIONS

1. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL.

La formation et le perfectionnement peuvent être envisagés sous deux aspects:

- la formation du personnel de l'Administration du Travail;
- la formation et le perfectionnement des agents du secteur privé;

Concernant le personnel de l'Administration du Travail, l'on devrait saisir toutes les occasions d'offres de bourses de stage pour actualiser ses connaissances. Des séminaires de sensibilisation sur des questions intéressant l'emploi et la Sécurité Sociale seront encouragés.

S'agissant du secteur privé, selon que les individus à former ont ou n'ont pas du travail, l'on peut distinguer 2 grandes sortes de formation professionnelle:

a/ - La formation professionnelle destinée aux travailleurs, cadres, pour améliorer leurs connaissances et compétences en les adaptant aux besoins de l'entreprise. C'est la formation dite "perfectionnement des nombres de l'entreprise" ou "formation-adaptation" ou encore "formation continue".

b/ - La formation professionnelle destinée aux personnes sans qualifications précises. C'est la formation dite "préparation au métier ou à la profession". Elle est aussi souvent appelée "apprentissage".

L'administration du travail s'efforcera de coordonner les activités de formation dans le secteur privé. Elle édictera les conditions de création et de fonctionnement des centres privés de formation, notamment:

- les qualifications exigées au personnel d'encadrement;
- le programme de formation à suivre et le matériel didactique à utiliser;
- les frais de formation à charge du candidat admis à suivre cette formation;
- le règlement intérieur du centre de formation.

A travers la formation-adaptation des cadres nationaux, la politique de rwandisation sera encouragée par la formation des homologues.

2. VISITES DE CONTROLE:

Ces visites permettent à l'Administration du Travail de connaître les conditions dans lesquelles travaille le monde rwandais du travail. Compte tenu de l'importance de ces visites, il est impératif qu'elles soient programmées bien avant afin d'éviter d'agir par à coups.

.../...

Comme cela a été à maintes reprises répétées, les agents de l'Administration Centrale seront appelés à organiser une visite spéciale dans chaque ressort de l'Inspection du Travail. "Ne ressent la brasse que celui qui marche dessus" dit le proverbe. C'est en allant vers les agents chargés de gérer les services extérieurs que l'on connaîtra réellement leurs conditions de travail et les diverses sollicitations auxquelles il sont exposés.

Pour autant que faire se peut, l'on pourra solliciter le concours de la Caisse Sociale du Rwanda en menant des visites de contrôle auxquelles seront joints les agents de cette institution.

3. LEGISLATION DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE.

Dans cette matière, la plupart des projets de textes préparés devront être soumis à la sous-commission Nationale pour le secteur privé pour avis.

Cette sous-commission devra être redynamisée pour qu'elle soit à la hauteur de sa tâche. Il est à regretter que jusqu'à présent ladite sous-commission ne s'est jamais réunie. Certains de ses membres n'exercent plus les fonctions en vertu desquelles ils avaient reçu le mandat de représenter les travailleurs; il faudra alors procéder aux nouvelles élections et nominations des membres sans tarder. Faut de quoi certains textes pris en matière de travail et de sécurité sociale seraient entachés de vice de procédure.
