**Programme des Nations Unies pour le Développement
- PNUD -**

**ETUDE SUR LA REVISION DES
ALLOCATIONS DE SUBSISTANCE DES
VOLONTAIRES DES NATIONS UNIES
NATIONAUX AU SENEGAL**

Présentée par :

**Fatimata KANE SAR
Consultante**

Dakar, janvier 2007

SOMMAIRE

1)	INTRODUCTION.....	3
2)	CONTEXTE DE L'ETUDE.....	5
3)	RAPPEL TERMES DE REFERENCES.....	6
4)	METHODOLOGIE.....	6
5)	L'ANALYSE CONCEPTUELLE.....	7
5.1)	LE VOLONTARIAT.....	7
5.2)	LA MOTIVATION.....	9
6)	ANALYSE DU CADRE DE TRAVAIL DES VNUS.....	10
6.1)	PROFIL DES VNUS NATIONAUX.....	11
6.2)	CADRE ORGANISATIONNEL ET ADMINISTRATIF.....	12
6.3)	LE CADRE DE TRAVAIL DES VNUS.....	13
6.4)	LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE.....	14
6.5)	L'AVENIR PROFESSIONNEL DU VOLONTAIRE DES NATIONS UNIES.....	15
6.6)	L'INDEMNITE DE SUBSISTANCE.....	15
6.7)	LA PRISE EN CHARGE MEDICALE.....	16
6.8)	L'AUTO - EVALUATION DES VOLONTAIRES DES NATIONS UNIES.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
7)	L'UTILISATION DES COMPARATEURS POUR LA REEVALUATION DE L INDEMNITE DE SUBSISTANCE DES VNUS.....	17
7.1)	LES VOLONTAIRES DE LA COOPERATION JAPONAISE.....	18
7.2)	LES VOLONTAIRES DE LA COOPERATION COREENNE.....	19
7.3)	LES VOLONTAIRES AMERICAINS DU PEACE CORPS.....	20
7.4)	HANDICAP INTERNATIONAL.....	20
7.5)	WORLD VISION.....	22
7.6)	PLAN SENEGAL.....	23
8)	RECOMMANDATIONS.....	27
9)	CONCLUSION.....	30

1) INTRODUCTION

Le développement local, placé dans le contexte de la décentralisation à travers la loi 96-06 du 22 mars 1996 portant code des collectivités locales et transfert de compétences aux élus locaux, a ses nouvelles exigences en termes d'appui technique.

Dans ce contexte, le programme des Volontaires des Nations Unies (VNU), qui est déjà un des principaux promoteurs de la coopération Sud-Sud (74 % des VNUS envoyés à travers le monde), a mis en place le mécanisme des VNUS Nationaux à la fin des années 90.

Au Sénégal, le mécanisme des VNUS Nationaux mis en place par le PNUD répond à la volonté des autorités de miser sur l'expertise nationale afin d'atteindre les objectifs assignés aux projets d'appui au développement.

C'est dans ce cadre que les VNUS ont été mis à la disposition du PAREP (Programme d'Appui à la réduction de la Pauvreté) comme précédemment, au niveau du PELC (programme élargi de la lutte contre la pauvreté) un programme du PNUD.

L'évaluation de l'apport des volontaires au sein de ces différents programmes est jugée très satisfaisante par les responsables des différentes parties à savoir les agences hôtes comme le PAREP et le programme des volontaires des NU.

Ces derniers, en charge de la gestion administrative et opérationnelle des VNUS, apprécient à leur juste valeur le travail qu'ils accomplissent en secondant les coordonnateurs de ces programmes sur le terrain.

Le PNUD, en constante écoute des besoins des volontaires et dans le souci d'une gestion optimale de ses ressources humaines, s'adapte constamment à son environnement (niveau expertise locale, indice coût de la vie, rémunération salariale, indemnités mensuelles).

C'est dans ce contexte que notre intervention a été sollicitée en vue de s'adapter au nouveau contexte salarial des comparateurs ayant servi à l'étude de 2000 pour la valorisation de la VLA de l'époque tout en tenant compte tenu de l'expertise des VNUS (baccalauréat + 4 et un minimum de 5 années d'expérience professionnelle).

Le cycle de vie d'une institution doit s'adapter à son environnement immédiat, surtout en ce qui concerne le monde du développement qui est en perpétuelle évolution. Conscient de tout cela et soucieux de garantir un équilibre nécessaire pour l'épanouissement de ses agents, le Programme des volontaires des NU développe son offre en matière de volontaires nationaux et réadapte le statut pour en faire un outil performant, susceptible d'attirer les meilleurs éléments et l'intérêt d'un nombre croissant d'organisations.

L'excellent niveau de qualification et de compétence d'une large frange de la population active sénégalaise lui permet de proposer des VNUs qui n'ont rien à envier à des experts et ce dans les domaines les plus variés.

Outre l'engagement volontaire au service des autres, l'éthique du volontariat repose sur la motivation, l'engagement pour une cause donnée à travers des valeurs de solidarité et d'entraide qui en sont l'essence même.

Pour lever toute équivoque, on peut souligner que le volontariat ne peut être analysée sous l'angle d'une carrière professionnelle, mais comme une opportunité pour l'individu de consacrer une partie de sa vie professionnelle au service du donner et du recevoir.

En 2000, le Comité national de suivi des VNU nationaux a fait mener une étude pour réviser le montant des allocations mensuelles desdits VNUs conformément aux recommandations de « UNV Guidance note on the use of national UNV volunteers ».

Le résultat des différentes consultations a abouti à l'établissement d'une indemnité de subsistance(VLA) mensuelle de 300 000 FCFA pour les VNUs Nationaux Spécialistes et 150 000 FCFA pour les VNUs animateurs.

Ce taux est entré en vigueur depuis 2001. Après six ans d'application, le Comité a estimé nécessaire de revoir si, au niveau des comparateurs impliqués dans l'étude initiale de 2000, il y'a eu une évolution du niveau des rémunérations des cadres et techniciens dont les fonctions sont assimilables à celles des VNUs nationaux afin d'adapter la VLA au nouveau contexte.

Actuellement, les coûts pour une affectation annuelle d'un VNU spécialiste national sont de l'ordre de 8,455 US\$ environ. Ceci comprend une indemnité mensuelle de subsistance de 300 000 FCFA, le coût du

voyage du VNU et le transport de ses bagages vers le lieu de résidence ou lieu d'affectation et une indemnité d'installation (le cas échéant), une indemnité de réinstallation, une assurance vie ainsi qu'une couverture maladie (invalidité pour le VNU et sa famille à raison de 3 dépendants au maximum).

2) CONTEXTE DE L'ETUDE

Conformément aux idéaux et à l'éthique qui fonde le volontariat (engagement, motivation, solidarité) il est important de souligner que ce mécanisme est original et offre des facilités de gestion administrative et réduit les coûts de prise en charge du personnel des projets.

Car la plupart des projets de développement voient leurs ressources englouties dans la masse salariale du personnel au détriment des populations bénéficiaires, d'où la problématique de l'efficience et de l'impact de ces projets.

Le programme VNU offre aux agences hôtes qui utilisent les volontaires la prise en charge administrative et le suivi des postes VNU, réduisant ainsi les coûts liés à la prise en charge des employés.

Aussi, les VNU nationaux ont pour mission de servir dans leur propre pays de consacrer leurs savoirs et leurs compétences à la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement.

C'est ce qui explique l'utilisation des volontaires des Nations Unies, animateurs et spécialistes dans les projets de développement.

Les principales missions des VNU spécialistes actuellement en fonction s'articulent autour des tâches suivantes :

- appui aux transferts de compétences aux élus locaux ;
- appui à la capacitation technique et financière des femmes ;
- appui à la protection de la nature ;
- appui au plaidoyer des leaders d'opinion ;
- appui à la promotion des jeunes ruraux ;
- appui à la promotion des micro et petites entreprises rurales.

3) RAPPEL TERMES DE REFERENCES

Cette présente étude s'est réalisée autour de deux principaux objectifs :

1) Etudier l'évolution des rémunérations au niveau des comparateurs qui ont servi à l'étude initiale menée en 2000 pour les cadres dont les fonctions sont assimilables à celles des VNU nationaux en vue d'une réévaluation des Indemnités mensuelles (VLA) des VNU Nationaux, spécialistes d'une part et animateurs d'autre part.

2) Proposer un nouveau montant d'indemnité mensuelle (VLA) adaptés au nouveau contexte et susceptible d'attirer et de fidéliser les meilleures compétences.

Le premier objectif s'articule autour d'une étude de différentes catégories d'emplois susceptibles de fournir les comparateurs pour le statut de VNU National Spécialiste et de VNU animateur.

A cet effet, il faudra notamment tenir compte des niveaux de formation et d'expérience demandés aux deux catégories de VNU.

Pour ce faire, il conviendra de cibler parmi les deux types de volontaires une douzaine de comparateurs pertinents et justifier ce choix.

Aussi, importera-t-il de faire une analyse des comparateurs ciblés en cernant clairement les profils, les rémunérations officielles et les avantages de toute nature liés aux fonctions.

En somme, il s'agit de partir du système existant, pour apporter des éléments d'analyse et de comparaison afin d'adapter la VLA aux évolutions des comparateurs de l'étude menée en 2000 et de l'environnement professionnel.

4) METHODOLOGIE

Nous avons divisée notre intervention en **quatre (04) étapes** principales :

- la **première étape** a consisté à l'analyse de la documentation existante en l'occurrence le rapport de l'étude menée en 2000, la note de guidance, le profil de volontaires, l'indice du coût de la vie de la Direction de la Prévision et de Statistique du Ministère de l'Economie et des Finances ;

- la **deuxième étape** a permis de procéder à l'identification des comparateurs internes et externes ;
- la **troisième étape** a été l'occasion d'avoir une série d'entretiens avec :
 - les membres du Comité de suivi des VNU,
 - le chargé du Programme VNU et son assistante. Ce qui nous a permis de recueillir des informations pertinentes sur le programme des volontaires des Nations Unies, les motivations des managers quant à la réévaluation des indemnités des VNUs, leur souci d'améliorer les conditions de travail de volontaires travaillant sous leur responsabilités ;
 - les responsables du Comité national du volontariat au Sénégal pour recueillir leurs appréciations sur l'implication des volontaires des Nations Unies.
 - les responsables de l'Agence - hôte des volontaires des Nations Unies en l'occurrence le PAREP qui apprécie à leur juste valeur les apports techniques des VNUs ;
 - trois (03) VNUs nationaux en fonction sur un nombre de quatre et 2 VNUs nationaux qui nous ont fait part de leurs préoccupations et des difficultés rencontrées dans le cadre de leur travail.
- Enfin, la **quatrième et dernière étape** a consisté à l'analyse des données et à la rédaction du rapport.

5) L'ANALYSE CONCEPTUELLE

Notre analyse conceptuelle tournera autour de deux concepts : **le volontariat et la motivation**

5.1) *Le Volontariat*

C'est un engagement libre et volontaire pour une cause donnée et renvoie le plus souvent au bénévolat.

Ceux qui d'habitude s'engageaient pour le volontariat avaient des idéaux de partage, de solidarité et d'altruisme.

Il existe aussi des vocations de volontariat, et généralement ce sont des personnes très expérimentés qui décident de faire une courte parenthèse dans leur vie professionnelle au service des autres.

Selon le Dictionnaire « Le Petit Larousse » **un volontaire est une personne qui se propose pour remplir une mission sans y être obligé.**

Mais nous sommes au 21^e siècle et le volontariat connaît un nouveau visage, aussi bien dans les pays du Nord que dans les pays du Sud.

Si nous prenons l'exemple des volontaires du Corps de la Paix Américain, de la coopération japonaise JICA, de la coopération coréenne KOIKA, nous sommes dans une autre dimension du volontariat.

Au sein de ces différents organismes, nous pouvons dire que les Etats à travers leur politique de résorption du chômage, envoie de jeunes diplômés pour acquérir ou consolider leur expériences professionnelles dans les pays du Sud.

Ce type de volontariat peut être aussi une pépinière pour le recrutement dans les représentations diplomatiques et consulaires de ces pays et peut renforcer l'amitié entre les peuples.

De retour au pays, ils bénéficient tous d'une prime de réinsertion dans la vie professionnelle à la fin de leur contrat.

Les volontaires des Nations Unies n'échappent pas à cette règle et peuvent évoluer aussi bien au niveau national, qu'international, moyennant des indemnités et autres prises en charge pour services rendus.

Cependant entre ces différents corps de volontaires que nous avons eu l'opportunité d'analyser, existe une différence majeure qui mérite d'être soulignée : à savoir la haute qualification des volontaires des Nations Unies par rapport aux autres corps de volontaires.

Si pour les volontaires spécialistes, le baccalauréat plus 4 à 5 années d'études supérieures et 5 années d'expérience professionnelles est de rigueur, pour les autres corps de volontaires (JICA ,koika et Peace

Corps) seul le niveau bac plus une ou deux années d'expériences professionnelles est exigé.

Nous pouvons en déduire que le profil de ces derniers correspond plutôt au corps des VNUs animateurs qui est de bac plus 2.

5.2) La Motivation

C'est un état non observable car faisant partie d'un état interne de l'individu qui le pousse à agir d'une manière ou d'une autre.

La motivation repose sur le vécu culturel et psychologique de l'individu, d'où la difficulté de l'analyser surtout quant il s'agit d'estime de soi et de statut social ou professionnel.

Pour mieux étayer notre analyse par rapport aux objectifs qui nous sont assignés, nous nous contenterons d'analyser la motivation sous l'angle de la gestion des organisations en général et des ressources humaines en particulier.

Sur la base des théories de la motivation, nous pouvons nous poser la question de savoir, comment motiver les agents pour les fidéliser et les amener à donner le meilleur d'eux-mêmes à l'organisation qui les a engagés.

En effet, un équilibre minimal doit être assuré entre la formation de l'agent, son expertise, son mérite, sa volonté, son potentiel et la contrepartie financière que l'organisation lui accorde, le tout basé sur un souci d'équité entre les différents statuts d'agent et ce dans la transparence la plus totale.

La motivation doit être dynamique et reposer sur une politique de suivi de l'évolution des compétences individuelles.

La motivation dans une organisation de travail est donc tout ce qui tourne autour des moyens mis en place pour inciter le travailleur à donner le meilleur de lui-même en toute confiance afin d'atteindre les objectifs définis.

Pour considérer la motivation dans une organisation plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- Prise en compte de tout ce qui se passe chez les organisations qui utilisent des travailleurs du même secteur et du même niveau d'expertise ;
- Une bonne compréhension des missions, visions et valeurs de l'organisation par les employés ;
- Une bonne rédaction des textes qui régissent l'organisation du point de vue de la rémunération et des autres avantages ;
- La mise en place d'une politique sociale claire et bien définie ;
- La prise en compte du plan de carrière ou en ce qui concerne notre propos la réinsertion des volontaires ;
- La formation/renforcement des capacités des travailleurs en vue d'une mise à jour permanente des connaissances ;
- L'implication du personnel dans les grandes décisions stratégiques et politiques de l'organisation ;
- La mise en place d'un plan de communication interne ;
- La culture du sentiment d'appartenance du travailleur à l'organisation ;
- La prise en compte des préoccupations du travailleur qui inclut la considération de sa propre personne.

6) ANALYSE DU CADRE DE TRAVAIL DES VNUS

Les missions poursuivies par les VNUs tournent autour de l'engagement libre des volontaires à servir les autres en vue d'atteindre des objectifs fixés au préalable.

- Rationaliser l'utilisation des ressources humaines locales au sein des projets de développement ;
- Permettre à l'expertise locale de trouver un cadre de partage d'expériences.

Les fonctions assumées par les VNUS au Sénégal tournent généralement autour de l'atteinte des huit (08) objectifs du millénaire pour le développement (OMD) à savoir :

- 1) éliminer l'extrême pauvreté et la faim ;
- 2) assurer l'éducation primaire pour tous ;
- 3) promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes ;

- 4) réduire la mortalité infantile ;
- 5) améliorer la santé maternelle ;
- 6) combattre le VIH sida, le paludisme et d'autres maladies ;
- 7) assurer un environnement sain ;
- 8) mettre en place un partenariat mondial pour le développement.

Pour réaliser ces huit objectifs, le programme VNU mise sur une expertise de qualité et ce dans divers domaines de compétences.

6.1) Profil des VNUs Nationaux

Le Programme VNU emploie, pour le moment, quatre (04) VNUs spécialistes nationaux, dont le plus jeune est âgé de 36 ans et le plus âgé de 59 ans.

Le plus jeune est âgé de 36 ans et le plus âgé de 59 ans.

De nombreux programmes/projets vont démarrer avec le nouveau cycle de coopération des Nations Unies 2007-2011 et pourront accueillir des volontaires susceptibles de bénéficier des recommandations de la présente étude.

Parmi ces quatre volontaires, nous pouvons noter qu'ils ont des profils différents baccalauréat + 4 de l'Ecole Nationale d'Economie Appliquée, ENEA avec diverses spécialisations comme : (planificateur, inspecteur de l'animation, contrôleur, coopération décentralisée, aménagement du territoire).

Au vu de leur formation et de leur expérience professionnelle, on peut estimer que les volontaires spécialistes sont très qualifiés pour les postes occupés, d'où la nécessité de les mettre dans des conditions de travail à la hauteur de leur expertise.

Cependant une trop grande qualification peut, contre toute attente, constituer un biais, voire une source de conflits interne pouvant

déboucher sur les frustrations qui risquent de bloquer la bonne marche du travail sur le terrain.

Les entretiens individuels avec les VNU, ont fait ressortir des frustrations dues à un manque de reconnaissance par rapport à leur niveau de formation et leur expertise.

Les superviseurs ne créent pas toujours les bonnes conditions pour le plein épanouissement professionnel du volontaire.

Toute la charge péjorative portée par le terme volontariat dont la signification n'est pas toujours bien comprise est source de frustrations au niveau des volontaires.

Au sein des projets et programmes hôtes, on note souvent un manque de perméabilité à l'apport des volontaires, ce qui constitue une perte pour la mise en œuvre du projet qui aurait dû profiter pleinement de leur expertise

6.2) Cadre organisationnel et administratif

Le PNUD est le réseau mondial de développement dont dispose le système des Nations Unies.

Sur décision de l'assemblée générale des Nations Unies le programme des volontaires des Nations Unies est logé au sein du PNUD.

Le programme des volontaires des Nations Unies est l'organisation qui œuvre au niveau planétaire pour un développement humain durable en promouvant le volontariat et la mobilisation des volontaires.

Il sert les causes de la paix et du développement en ouvrant à tous les peuples de larges possibilités de participation. Il est universel, inclusif et recouvre toutes les formes de volontariat. Il apprécie à leur haute valeur le libre arbitre, l'engagement et la solidarité qui sont les fondements du volontariat.

Au Sénégal, le programme VNU est géré par un chargé de programme, qui sur le plan administratif dépend du représentant résident du PNUD à Dakar, représentant lui-même le Coordonnateur Exécutif basé à Bonn en Allemagne.

Ce chargé de programme est responsable de :

1. l'identification des institutions susceptibles de recevoir des VNU,
2. l'élaboration des fiches de description des postes en liaison avec les responsables des agences hôtes
3. la présélection et de l'affectation des VNU et de tous les autres aspects administratifs liés à leurs contrats

Le programme VNU met à la disposition des agences hôtes des volontaires sur demande de ces derniers.

Sur le plan opérationnel, les VNU, dépendent des coordonnateurs des projets au sein desquels ils sont affectés.

Ces agences hôtes peuvent être des structures de l'administration, ou des projets ou programmes du système des Nations Unies

D'où une double dépendance du VNU qui nécessite une grande expérience en management de ressources humaines et en gestion de projet de la part des supérieurs sus mentionnés.

Cette double tutelle à savoir le chargé du programme VNU et le représentant opérationnel de la structure hôte peut du reste poser des problèmes de communication internes et externes

D'où la nécessité de clarifier cette double dépendance dès la signature du contrat car les volontaires ont déploré un certain nombre de contraintes liés à cet aspect administratif assez particulier.

6.3) Le cadre de travail des VNUs

L'analyse du cadre de travail des VNUs nous a permis de faire le constat ci –après :

“A l'euphorie de la signature des contrats suite à l'opportunité de pouvoir travailler dans le système des Nations Unies, succède la désillusion du cadre réel du travail”.

En effet il s'agira pour le VNU de résoudre cette dialectique lié au sentiment d'avoir décroché un poste « prestigieux » dans le système des Nations Unies et de résoudre toute la connotation péjorative lié au terme « volontariat » sur son lieu de travail.

« Le travail de fourni effectué par les volontaires n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur »

Leur haut niveau de qualification loin d'être une solution, pourrait être un facteur « aggravant » dans cette situation de double dépendance et d'occupation de second rôle sur le terrain, car le plus souvent le VNU spécialiste est plus expérimenté que le coordonnateur des opérations sur le terrain.

Par rapport aux tâches qui leur sont assignées sur le terrain, force est de constater qu'il y'a nécessité de revoir les conditions de travail.

Leur mobilité pour mettre en œuvre les activités et assurer leur suivi – évaluation pose souvent problème, de même que l'accès à l'internet, au téléphone et la mise à disposition de certains outils de démultiplication.

6.4) La Communication interne et externe

Elle constitue le socle du management des ressources humaines, car son déficit est source de frustration, de démotivation voire même de blocage des activités.

Tous les volontaires interrogés se disent satisfait de la circulation de l'information surtout au niveau du chargé du programme VNU.

Avec les agences hôtes et les collègues de terrain quelques cas de déficit dans la circulation de l'information ont été notées.

D'où le souci permanent de la hiérarchie d'améliorer la communication au sein du programme VNU, à travers ces quelques acquis à savoir :

- la participation des VNUs à des réunions de coordination trimestrielles et semestrielles ;
- la participation à une retraite annuelle des acteurs du programme VNU, laquelle permet un échange fructueux entre administrés et administrateurs ;
- la participation à la journée internationale du volontariat ;
- la création de l'association des volontaires des Nations Unies.

Toutes ces réalisations participent à l'intégration et à l'épanouissement du volontaire dans son lieu de travail et améliorer

ainsi les relations entre acteurs, œuvrant pour la promotion du volontariat au Sénégal.

6.5) *L'avenir professionnel du volontaire des Nations Unies*

Le volontariat est un choix libre et individuel où le concerné est conscient qu'il n'a pas opté pour un système qui lui permet de faire carrière mais d'avoir une occasion unique dans sa vie professionnelle de donner et de recevoir à la fois.

Ainsi, il est conscient que sa carrière ne pourra pas se faire au sein de ce système mais qu'il pourrait constituer une passerelle lui permettant d'évoluer au niveau du volontariat international ou ailleurs.

Si au niveau du volontariat international, le fait d'avoir servi comme volontaire national constitue un atout, il faut souligner que les pays anglophones sont généralement les plus servis en termes de projet de volontariat internationaux.

L'évolution de leur carrière professionnelle devra être pensée en dehors de ce système qui constitue avant tout une philosophie de don de soi.

6.6) *L'indemnité de subsistance*

Elle constitue la contrepartie financière que le programme verse aux volontaires nationaux.

Même si l'indemnité de subsistance ne peut être considérée comme un salaire qui comporte plus d'engagement pour l'employeur en termes de sécurité sociale, retraite, et autres obligations patronales, les responsables du programme VNU n'en demeurent pas moins convaincus qu'une bonne politique de rémunération est nécessaire pour permettre aux VUNs de mener une existence simple et décente.

C'est pourquoi nous avons été chargée d'étudier l'évolution des rémunérations au niveau des comparateurs qui ont servi à l'étude initiale de 2000 pour les cadres dont les fonctions sont assimilables à celles des VNUs nationaux, en vue d'une réévaluation des indemnités

mensuelles (VLA) des VNUs spécialistes d'une part et animateurs d'autre part.

En 2000, les couts pour une affectation d'un VNU national spécialiste étaient de l'ordre de 7,260 US\$ pour une affectation d'un an.

Ceci comprenait une indemnité mensuelle de subsistance de 250 000 frs CFA plus le coût du voyage, le transport des bagages de la ville de résidence au lieu d'affectation et une indemnité d'installation (le cas échéant une indemnité de réinstallation, une assurance vie ainsi qu'une couverture maladie invalidité) pour le VNU et sa famille à raison de trois dépendants au maximum.

Les recommandations de l'étude ont fait ressortir la nécessité de revoir les indemnités à la hausse compte tenu du niveau de rémunération des comparateurs.

Depuis 2001, les coûts pour une affectation d'un VNU sont de l'ordre de 8,455 US\$ soit une augmentation de 1,195 US\$ et l'indemnité mensuelle de subsistance a subit une augmentation de 50 000FCFA.

S'il est avéré que la VLA devrait couvrir les besoins élémentaires du volontaire (nourriture, transport, hébergement, habillement), et ne subit aucune retenue, il n'en demeure pas moins qu'elle est loin de couvrir ces besoins pour des volontaires ayant souvent à assumer des charges familiales importantes.

D'où la nécessité de procéder à des ajustements pour motiver et fidéliser davantage les volontaires qui au vu de leurs résultats se sont appropriés pleinement les rôles et tâches qui leur sont assignés.

6.7) La prise en charge médicale

C'est un aspect non monétaire mais combien primordial pour la motivation et la fidélisation du volontaire.

Parallèlement à la révision de la VLA, les managers du programme devraient améliorer cet aspect de la prise en charge médicale.

Si en cas de maladie ou d'incapacité partielle ou totale du VNU d'exercer pleinement ses fonctions il reçoit une indemnité, et qu'en cas de décès cette dernière est versée à l'ayant droit désigné à la

signature du contrat, quelques difficultés ont été signalées par les volontaires.

Le contrat d'assurance maladie prévoit la prise en charge de 3 dépendants maximum et le préfinancement des frais de consultation et de prise en charge médicale par le VNU lui-même. Alors que l'indemnité de subsistance ne couvre pas les besoins pour lesquels elle est destinée à savoir :

- transport,
- nourriture,
- habillement,
- hébergement

Le retard accusé pour le remboursement des frais médicaux et l'obligation pour le volontaire de choisir entre trois dépendants est une situation que les volontaires ont vivement déploré car cela les oblige à laisser en rade un ou deux enfants.

7) L'UTILISATION DES COMPARATEURS POUR LA REEVALUATION DE L'INDEMNITE DE SUBSISTANCE DES VNUs

La révision de la VLA est basée sur l'utilisation des données constituées à partir des systèmes de rémunérations des organisations similaires à celles des VNUs ayant servi de comparateurs à l'étude de 2000 et l'évolution en six ans des grilles salariales au sein de ces dites organisations

Il importe de rappeler que notre étude a porté sur les comparateurs internes et externes :

❖ comparateurs externes

Pour les comparateurs externes, nous avons privilégié les comparateurs ayant servi à l'étude de 2000 pour évaluer l'évolution des salaires au niveau de ces derniers, durant ces six dernières années.

Nous avons ainsi effectué des entretiens individuels auprès des ONGs ou organisations utilisant des volontaires ou agents ayant le

même profil et menant des activités similaires à ceux des VNUs sur le terrain.

❖ **comparateurs internes**

Pour les comparateurs internes, nous nous sommes contentés des indications figurant sur les termes de référence qui stipulent :

- Pour les VNUs spécialistes, le taux de la VLA devrait être toujours plus bas que le point de départ du barème de traitement du NO du PNUD et de même plus bas que le taux de la VLA forfaitaire des spécialistes VNU Internationaux célibataires dans le pays.

Après avoir recueillies, traités et analysés les données, nous nous sommes basée aussi sur les informations recueillies au niveau de la direction de la statistique portant sur l'évolution de l'indice du coût de la vie au Sénégal.

7.1) Les volontaires de la coopération Japonaise

Le JOCV (service des volontaires japonais pour la coopération à l'étranger) est le programme de la JICA (Agence Japonaise de la Coopération Internationale) est créée en 1974 pour la mise en œuvre de l'Aide Publique au développement.

La JICA soutient donc le développement des populations de même que celui des Etats dans l'objectif de la mise en place d'économies stables et durables et de sociétés épanouies dans les pays en voie de développement.

Les JOCV participe à la réalisation de cet objectif avec l'envoi de volontaires japonais dans les pays qui en font la demande.

Ces jeunes qui souhaitent apporter leur contribution aux régions défavorisées sont qualifiés dans divers domaines. Ils sont envoyés dans les services publics et les ONG pour des missions qui durent en général deux années et travaillent en étroite collaboration avec les populations en vue de mieux cerner les besoins sur le terrain.

La mise à disposition se fait à la demande spécifique du pays d'accueil.

Le Sénégal bénéficie actuellement des services de 60 volontaires japonais dont le niveau de formation technique équivaut au baccalauréat, plus deux à trois années d'expérience professionnelle.

Ils exercent surtout en milieu rural dans les régions de Louga, Thiès, Fatick, St Louis, Kolda, Tambacounda et Dakar dans les domaines de la santé, l'agriculture, l'éducation, la mécanique auto et autres disciplines techniques.

Les volontaires japonais perçoivent une indemnité mensuelle de 250 000FCFA contre 215 000FCFA en 2000 soit une augmentation de 35 000 FCFA par mois en six ans.

Ils bénéficient en plus d'une indemnité de logement de 100 000 FCFA s'ils ne sont pas logés dans les maisons conventionnées, d'une prime de sécurité de 50 000 F et d'une couverture médicale.

Durant les deux années passées dans le pays hôte le volontaire bénéficie d'une indemnité de 408 000FCFA par mois soit environ 9 800 640 FCFA dans son compte au Japon, afin de lui faciliter une réinsertion au pays à la fin de son contrat.

7.2) Les volontaires de la coopération Coréenne

C'est en 2005 que les volontaires Coréens ont commencé à intervenir au Sénégal.

Actuellement 19 jeunes coréens dont 14 filles appuient les communautés dans les domaines que sont l'éducation (mathématiques et formation technique), l'architecture, l'ergothérapie, l'électronique et la mécanique.

Ils perçoivent 215 000 FCFA par mois en plus d'une prise en charge médicale et de la gratuité du logement.

Pour leur réinsertion après deux ans d'activités une prime de 4 723 000 FCFA leur est versée une fois de retour au pays.

Ils ont souvent de problèmes de communication et déplorent le coût de la vie au Sénégal.

7.3) Les Volontaires Américains du Peace Corps

Ils interviennent surtout en milieu rural en appui aux organisations paysannes, aux groupements de promotion féminines dans les pays du tiers monde.

Ils sont envoyés par le gouvernement américain qui prend en charge leur santé, sécurité, transport et loyer.

Ils fournissent des rapports trimestriels sur leurs activités et travaillent en étroite collaboration avec un homologue à la base.

Leurs indemnités mensuelles varient en fonction du lieu de résidence, qui est subdivisé en quatre niveaux.

PETIT VILLAGE	108 000 FCFA
VILLAGE MOYEN	138 000 FCFA
VILLE MOYENNE	158 000 FCFA
GRANDE VILLE	178 000 FCFA

Si 5% d'entre eux rentrent avant la fin de leur contrat suite à des problèmes d'intégration ou de collaboration avec les homologues, il faut noter que 95% sont bien intégrés et fournissent un travail apprécié par la structure de tutelle.

Ils maîtrisent généralement la langue locale du milieu d'affectation ce qui facilite la démultiplication des connaissances techniques.

Leur indemnité mensuelle n'a pas évolué depuis 2000, mais, ils perçoivent une prime de réinsertion de 2 700 000 au bout de 2ans de service.

7.4) HANDICAP INTERNATIONAL

C'est une organisation non gouvernementale française qui est récente, elle est présente dans 40 pays à travers le monde et intervient dans plusieurs pays africains.

Handicap International est cofondateur et membre du comité de pilotage de la campagne internationale pour l'interdiction des mines anti-personnel.

Elle intervient surtout à Dakar en appui aux handicapés moteurs et en Casamance, mais son champ d'action s'étend sur toute l'étendue du territoire à savoir les onze régions et au Cap Vert.

Elle intervient dans l'appui à l'insertion des handicapés à travers un programme de micro finance dans l'appui social à travers une prise en charge sociale et psychologique des handicapés et leurs familles.

En partenariat avec certains hôpitaux avec lesquels elle a signé une convention, elle assiste les handicapés dans la thérapie et l'appareillage. Elle emploie des cadres de niveau Bac plus 2 à 6 plus une expérience professionnelle d'au moins 10 ans.

Grille salariale de Handicap International

Matricule	Salaire brut	Salaire net	lr	trim	cfce	css	Masse salariale
Chef projet debut	538 510	427 900	100 080	1 000	16 155	5 040	560 705
Agent communautaire	276 198	219 800	39 948	1 000	8 286	5 040	290 524
Logisticien	477 000	345 500	122 935	500	14 310	5 040	496 850
Administrateur de site	644 729	508 500	132 150	1 000	19 342	5 040	670 111
Assistant chef de projet	314 421	263 500	32 262	1 000	9 433	5 040	329 894
Gardien	86 349	78 500	2 694	300	2 590	5 040	94 279
Chef de projet ancien	652 818	536 600	101 890	2 000	19 585	5 040	679 443
Administrateur capital	835 152	558 600	249 593	500	25 055	5 040	865 747
Femme de ménage	76 851	88 800	251	0	2 306	5 040	84 197
Secrétaire	279 169	232 300	57 778	500	8 375	5 040	293 084
Responsable recueil données	345 160	270 300	78 553	500	10 355	5 040	361 055
Assistante admin capital	363 740	284 100	74 295	0	10 912	5 040	379 692
Femme de ménage anc.	86 316	96 900	1 150	0	2 589	5 040	93 945
Chef projet	644 729	490 500	141 158	1 000	19 342	5 040	670 111
Assistant logistique	251 270	230 400	22 342	1 000	7 538	5 040	264 848
Chauffeur	165 928	163 600	8 757	800	4 978	5 040	176 746

7.5) WORLD VISION

World Vision est une ONG d'obédience Chrétienne dont la vocation est d'assister les démunis et les opprimés dans l'aide humanitaire d'urgence, la réhabilitation et l'insertion dans un processus de développement durable.

Elle œuvre pour le bien être des communautés et en particulier celui des enfants.

Pour la mise en œuvre de ses activités sur le terrain, World Vision s'appuie sur des coordonnateurs et agents de développement communautaires dont le profil s'apparente à ceux des VNUs, spécialistes et animateurs à savoir le baccalauréat plus 4 et cinq années d'expériences professionnelles pour les premiers et baccalauréat plus 2 pour les derniers.

Ces Coordonnateurs sont classés à la catégorie 7 de la grille de salaires de l'institution et perçoivent un salaire de base compris entre 505 127 minimum et 610 952 maximums.

Les agents de développement communautaires sont classés à la catégorie 5 et perçoivent un salaire de 198 460 minimum à 311 167 maximum.

Tableau grille salariale des catégories 5 à 7 de World Vision

Grille salariale des chefs d'équipe, agents de développement communautaire et manager de base à World Vision

Catégorie	Minimum	Maximum
Cat 5	198 460	311 167
Cat 6	369759	443 711
Cat 7	505127	610 952

Prime de terrain : 16 500 FCFA
Prime de transport : 16 300FCFA
Prime d'éloignement : 30 000FCFA
Prime de suggestion : 25 000CFA
Prime de risque : 25 000FCFA

7.6) PLAN SENEGAL

Plan Sénégal est une organisation non gouvernementale de développement communautaire dont la principale activité est le parrainage des enfants qui intervient au Sénégal depuis 1982 au niveau de 5 régions que sont : St Louis, Thies, Kaolack, Louga et Dakar en zone péri urbaine Guédiawaye et périphérie.

Le Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest est basé à Dakar et le siège international à Londres. *Plan* est sans affiliation religieuse, politique, ou sociale et œuvre pour le développement local en ciblant les enfants

Plan a signé dès son entrée au Sénégal un protocole d'accord avec le gouvernement sénégalais au terme le quel, il s'est engagé à respecter les dispositions légales et réglementaires du pays dans toutes ses activités.

Depuis 1997 cet accord a été érigé en accord de siège qui confère à l'organisation un statut diplomatique. Ainsi toute la gestion et singulièrement celle du personnel et des ressources humaines obéit aux lois et règlement en vigueur au Sénégal.

Pour la grille de salaires au sein de cette organisation, nous avons retenu deux niveaux de comparaison savoir :

-la catégorie 10B qui est celle du technical support et pourrait être comparée au VNUs spécialistes, le salaire brut moyen est de **710 030 FCFA** ;

- pour les VNUs animateur, le niveau de formation et d'expérience professionnelle correspond à celui des ADCs, qui sont classés à la catégorie 9B et dont les salaires brut moyen se chiffrent à **546 150 FCFA**

TABLEAU DES COMPARATEURS PERTINENTS

RUBRIQUES	PNUD VNU		JICA		KOIKA		PEACE CORPS		HANDICAP INT		WORDL VISION		PLAN	
	2000	2006	2000	2006	2000	2006	2000	2006	2000	2006	2000	2006	2000	2006
Indemnité mensuelle	250 000	300 000	210 700	245 000	X	211 500	143 000	143 000	X	X	X	X	X	X
Salaire Brut total	X	X	X	X	X	X	X	X	446 500	644 729	483 389	558 040	546 150	710 030
Transport	X	X	100%	100%	X	100%	100%	100%	X	X	16 300	16 300	30 000	30 000
Déplacement	100%	100%	100%	100%	X	100%	100%	100%	X	X	16 500	16 500	60 000	60 000
Prise en charge méd	100%	100%	100%	100%	X	100%	100%	100%	X	X	X	X	90%	90%
Logement	X	X	100%	100%	X	100%	100%	100%	X	X	X	X	X	X
Retraite	X	X	X	X	X	X	X	X	Reg cadre	Reg cadre	Reg cadre	Reg cadre	Reg cadre	Reg cadre
Prime de réinsertion	1 180 800	1 180 800	98 006 400	9 800 640	X	4 723 200	2 700 000	2 700 000	X	X	X	X	X	X
Sécurité :gardiennage	X	X	50 000	50 000	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Autres avantages	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	22 000	22 000	X	X

NB/ les volontaires de la **KOIKA** ont démarré leurs activités au Sénégal en 2005. **World Vision** les employés perçoivent en moyenne une indemnité de 22 000 d'éloignement.

L'analyse du tableau des comparateurs

L'analyse du tableau nous donne deux groupes de comparateurs :

1/ Ceux dont le système de rémunération est basé sur le paiement de salaire avec toutes les charges sociales y afférentes.

2/ Ceux dont les agents reçoivent des indemnités mensuelles avec prise en charge sur différents volets

Le premier groupe est composé de Plan, World Vision et Handicap International

Le deuxième groupe est composé des VNUs, des volontaires du Peace Corps, de la KOIKA et de la JICA

La première comparaison pertinente répartit les deux groupes sur la nature et la durée du contrat.

En effet, dans le premier groupe les contrats sont pour la plupart des contrats à durée indéterminée, dans le deuxième groupe c'est le système de volontariat qui caractérise les relations de travail.

Les contrats pour le Peace Corps, la KOIKA et la JICA, sont de deux ans, tandis que pour les VNUs, ils peuvent aller selon le cas de trois mois à deux ans renouvelable une fois.

Le programme des VNUs fonctionne selon le système du deuxième groupe donc les comparateurs pertinents se trouvent dans ce groupe en ce qui concerne seulement les animateurs, compte tenu de leur qualification professionnelle et de leur niveau de formation qui tourne autour du bac plus 2.

Au regard du tableau, on peut constater que si les indemnités de subsistance sont plus élevées pour les VNUs spécialistes, il n'en demeure pas moins que l'indemnité de réinsertion ou de fin de contrat qui est calculé ici pour tous les comparateurs sur une durée de 24 mois est de loin minime par rapport aux autres comparateurs.

L'indemnité est 4 fois plus élevée à la KOIKA et plus de 8 fois à la JICA.

L'utilisation des comparateurs nous a permis de répertorier différentes catégories professionnelles dont les caractéristiques, tels que les profils,

l'expertise professionnelle, les types d'activités, le niveau de formation, peuvent être comparés à celle des VNUs.

Pour la réévaluation des VLA nous sommes partis du système de rémunération de ces comparateurs pertinents pour proposer une nouvelle grille d'indemnité de subsistance afin de garantir aux VNUs un pouvoir d'achat décent.

Au vu de ces caractéristiques que nous venons de citer nous avons retenus les comparateurs pertinents que sont :

Pour les VNUs ANIMATEURS

- Les volontaires de la JICA qui perçoivent une indemnité mensuelle de 245 000 FCFA contre 210 000 FCFA en 2000
- Les volontaires de la KOIKA dont l'indemnité mensuelle est de 211 560 FCFA
- Les volontaires du Corps Américain de la Paix dont la moyenne de l'indemnité mensuelle est de 143 000 FCFA
- Les Agents de développement de la catégorie 5 de World Vision qui ont un salaire brut moyen de 254 813 FCFA contre 149 462 à 388 971 FCFA selon l'ancienneté en 2000
- Les ADC de la catégorie 9B (échelon 5) de Plan Sénégal dont le salaire brut est de 546 150 FCFA contre 467 491 en moyenne en 2000

Pour les VNUs SPECIALISTES

- Les managers de base de la catégorie 7 de *World Vision* dont le salaire brut est de 558 040 FCFA contre 483 388 en moyenne en 2000
- Les administrateurs de site de *Handicap International* dont le salaire mensuel brut est de 644 729 FCFA contre 355 217 en moyenne en 2000
- Et le technical support staff de *Plan Sénégal* dont le salaire moyen brut est de 710 030 FCFA contre 516 150 en moyenne en 2000

Tableau de l'Indice harmonisé des prix à la consommation de 2000 à 2005

Mois / Années	Jan	fév.	mars	avril	mai	juin	juil.	aout	sept	oct.	nov.	déc.	m	taux
2000	103.7	103.5	104.0	103.9	103.5	102.4	103.8	104.2	106.5	106.4	105.1	105.3	104.4	0,7%
2001	105.6	105.5	105.3	105.1	104.8	106.4	107.7	109.5	109.5	110.9	109.7	109.5	107.5	3,0%
2002	108.6	109..4	109.6	109.6	109.4	108.5	109.6	110.7	111.8	110.5	110.9	111.0	110.0	2, 3%
2003	110.4	110.1	109.7	109.0	108.4	108.2	109.4	110.5	112.0	111.6	110.4	09.4	109.9	-0,05%
2004	109.6	110.0	109.9	109.2	109.1	110.0	110.7	111.7	111.7	112.3	111.3	111.3	110.5	0,5%
2005	110.5	110.6	110.2	109.8	110.1	111.1	112.8	114.1	115.4	117.2	113.9	112.8	112.4	1,7%

Source : DPS

L'analyse du tableau du coût de la vie

L'analyse des données du tableau sur l'indice du coût de la vie, mis à notre disposition par la direction de la statistique, nous permet de constater que l'indice harmonisé des prix à la consommation a fortement augmenté entre 2000 et 2005 et ce, de l'ordre de 8%.

On constate également que les prix ont augmenté régulièrement depuis 2000 avec un pic de 3% en 2001.

On peut déduire que le pouvoir d'achat à revenu constant connaît une baisse sur toute la période concernée par notre étude.

NB : Au moment de notre passage, les données de 2006 n'étaient pas encore disponibles.

8) RECOMMANDATIONS

Il ressort de l'ensemble des données recueillies, ainsi que de leur analyse et au regard des objectifs poursuivis par l'étude, des recommandations qu'il importe de faire pour une valorisation optimale des indemnités versées par le Programme des VNUs.

Les hommes ainsi que leurs interactions constituent d'importants facteurs dans un processus de changement.

Les gestionnaires des projets doivent, par conséquent, tenir compte de la complexité des interactions humaines, des tempéraments et des

1 valeurs socio culturelles des acteurs impliqués dans un processus de développement et de capacitation des cibles.

Le mérite des leaders du programme VNU est d'avoir compris qu'une recherche constante d'équilibre est source de réussite, car un leader est une personne en position d'autorité qui est responsable des résultats de ceux qui sont placés sous sa direction.

D'où la problématique qui tourne autour de la capacité des managers à procéder à des ajustements afin de motiver d'avantage les personnels.

Nos recommandations concerneront les trois parties engagées dans ce processus d'appui aux communautés, pour l'atteinte des objectifs du millénaire pour le développement à savoir, le programme VNU, les agences hôtes et le volontaire lui-même.

Pour le Programme VNU

- ❖ Redynamiser le système de communication entre le Programme VNU, les agences hôtes et le volontaire ;
- ❖ La culture d'appartenance à la grande famille des volontaires des Nations Unies doit être accentuée ;
- ❖ Créer des passerelles entre le volontariat national et le volontariat international ;
- ❖ Restituer les conclusions du présent rapport aux comparateurs qui aimeraient avoir un retour de l'information ;
- ❖ Elargir l'assurance maladie à l'ensemble des dépendants du volontaire qui, présentement est obligé de choisir entre ses enfants pour leur prise en charge médicale. Ceci est d'autant plus impératif que les trois dépendants en vigueur sont généralement le conjoint et deux enfants, alors que nous sommes dans une société sénégalaise où la famille a tendance à se nucléariser autour 3,6 enfants par femme ;
- ❖ Appuyer les volontaires à formaliser leur association afin de les permettre de mener des activités économiques après leur service ;

- ❖ Compte tenu de tous les éléments recueillis au niveau des comparateurs pertinents, nous proposons la revalorisation de la VLA à hauteur de :

- 450 000 FCA à 500 000 FCA pour les VNUs spécialistes ;
- 279 453 FCFA à 350 000 FCFA pour les VNUs animateurs.

NB : Cette fourchette a été calculée sur la base d'une moyenne des salaires et indemnités des différents postes, profils et niveaux d'expertise des comparateurs pertinents.

Pour les VNUs spécialistes après calcul de la moyenne, nous avons déduit 20% représentant selon le cas, l'impôt sur le revenu des personnes physiques et autres charges sociales.

❖ Pour les Agences - hôtes

- ❖ La motivation d'un agent ne se situe pas uniquement au niveau du gain mensuel, mais constitue toutes les conditions de travail dans lesquelles il évolue. Pour cela les responsables des bureaux de terrain ont une lourde responsabilité quant à l'épanouissement des volontaires et leur fidélisation ;

- ❖ Accorder plus d'écoute et d'attention à leurs préoccupations, car les volontaires ont un besoin de valorisation et de reconnaissance ;

- ❖ Susciter davantage leur motivation en améliorant leur cadre de travail de tous les jours à travers (équipement adéquat, accès à l'internet, au téléphone, dotation d'ordinateurs portables pour les spécialistes) ;

- ❖ Une programmation concertée des véhicules sur le terrain pour plus d'efficacité ;

- ❖ La mise à disposition d'outils de suivi évaluation appropriés pour leur permettre d'atteindre les objectifs assignés aux VNUs ;

- ❖ Améliorer la communication interne et formaliser les rencontres de partage des informations à travers un bon système de monitoring ;

Pour les volontaires

- ❖ Ne jamais perdre de vue que le volontariat qu'ils ont choisi ne pourrait contenir les ambitions d'un plan de carrière ;
- ❖ Renforcer la maîtrise de l'anglais afin de se donner la chance de pouvoir évoluer au niveau du volontariat international ou dans les autres agences du système de nations unies ;
- ❖ Formaliser leur association pour favoriser une bonne réinsertion et renforcer la solidarité de corps.

9) CONCLUSION

La triangulation des informations est nécessaire dans toute démarche participative afin de recueillir le point de vue des parties engagées dans un processus d'appui au développement des communautés. Ceci a permis à des responsables du PNUD, des agences - hôtes, du comité national du volontariat et des volontaires en exercice de donner leur point de vue en toute liberté sur la question.

Aussi, une telle démarche nous a-t-elle permis d'apprécier le niveau d'implication des VNUs au sein des projets hôtes et l'appréciation de leur superviseur sur la qualité de leur apport.

Nous avons aussi noté la convergence des points de vue de toutes les parties impliquées, sur la nécessité de revoir à la hausse les indemnités de subsistance des VNUs.

C'est le lieu de remercier tous les responsables rencontrés aussi bien au niveau des projets, ONGs, du comité national des volontaires, des organisations utilisant des volontaires qu'au niveau de l'administration.

La démarche participative que nous avons adoptée tout au long de nos investigations nous a permis de trianguler les informations reçues, avant d'avoir une appréciation juste de l'appui des volontaires et de la nécessité de revaloriser l'indemnité de subsistance.

ANNEXES

1 Termes de références de l'étude

2 Listes des personnes rencontrées

3 Profil du VNU animateur

4 Profil du VNU spécialiste

5 Indice harmonisé des prix à la consommation de 1967 à 2005

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Monsieur Aimé AONON, Chargé du programme VNU/PNUD

Monsieur Laba TOURE, Chargé de programme au PNUD

Monsieur Emmanuel KAMP, Volontaire des NU International

Monsieur Théodor MULIGO, Volontaire des NU International

Madame Amy DIOP CISSE, Assistante administrative Programme VNU

Monsieur François DAOUR/VNU

Monsieur Ndiogou DIOUF/VNU

Monsieur Mamadou COLY VNU

Monsieur Ibrahima BA, Expert National PAREP

Monsieur Papa Birama THIAM, Directeur de l'ADT

Monsieur Thierno KANE Conseiller à l' ADT

Madame Molly Glenn MBENGUE, Directrice Adjointe chargée de l'administration American Peace Corps

Madame Mariétou FAYE, Administrateur Handicap International

Monsieur Gana CISSE, DRH Plan Sénégal

Madame Lee Yum Sung, Responsable volontaires KOIKA

Monsieur Kondo TADASU, Coordonnateur JOVC

Monsieur Ghislaine BELHA, Assistant DRH World Vision

Responsable de la documentation à la Direction de la Prévision et de la Statistique, MEF