Fixation des salaires dans le cadre des programmes « argent contre travail »

Le processus de fixation des salaires dans le cadre des programmes « argent contre travail » est sensiblement le même que celui utilisé pour établir le montant de tout autre type de transfert monétaire. Une attention particulière doit toutefois être portée à certains aspects spécifiques des programmes « argent contre travail » concernant non seulement le niveau des salaires, mais aussi le calendrier et la fréquence des versements et la question de savoir si les salaires sont calculés par unité, par période ou par jour.

## sALAIRES

* Ils peuvent varier selon le niveau de qualification requis pour le travail, la durée de la journée de travail ou celle du projet.
* Ils doivent correspondre à ceux payés dans le cadre d’autres programmes « argent contre travail » mis en œuvre dans le même domaine, les différences salariales pouvant créer des conflits entre les communautés.
* Les salaires doivent être légèrement inférieurs (en général de 10 % à 20 %) à ceux pratiqués sur le marché officiel. Ainsi les personnes les plus vulnérables pourront « s’auto-sélectionner » et solliciter ces emplois, les personnes travaillant dans des entreprises locales n’en partiront pas, et les manœuvres non qualifiées reprendront leurs activités de subsistance habituelles.
* Les salaires versés dans le cadre des programmes « argent contre travail » ne couvriront presque jamais plus que les besoins essentiels des ménages. Si les salaires sont trop élevés, les programmes peuvent inciter les gens à renoncer à leurs activités de subsistance habituelles. Gardez toutefois à l’esprit le fait que, immédiatement après une catastrophe de grande ampleur, les activités peuvent être interrompues. Dans ce cas, il peut être judicieux de fixer des salaires comparables voire supérieurs à ceux versés avant la catastrophe, afin de relancer rapidement l’activité économique.
* Une analyse de l’économie locale, incluant notamment un aperçu des prix du marché et des possibilités d’emploi, doit être effectuée régulièrement, tout au long du projet, afin que les salaires versés dans le cadre des programmes « argent contre travail » soient maintenus à un niveau adéquat. Si des entreprises locales continuent d’avoir du mal à recruter des manœuvres du fait de la concurrence que représentent les programmes « argent contre travail », les organisations humanitaires doivent réduire le nombre de participants, le nombre de jours travaillés ou les salaires.

## CALENDRIER ET FRÉQUENCE DES VERSEMENTS

* Tout comme pour les autres formes de transferts monétaires, la fréquence des paiements doit être définie dans les objectifs des programmes. Si l’objectif est d’aider les participants à satisfaire leurs besoins élémentaires, les versements seront plus fréquents ; si au contraire le programme vise à faciliter le rétablissement des moyens de subsistance, des versements moins fréquents offriront un meilleur rapport coût-efficacité, pour autant que les ménages puissent malgré tout satisfaire leurs besoins élémentaires dans l’intervalle.
* En principe, les salaires pour les programmes « argent contre travail » sont versés une fois que les activités ont commencé. Si les participants n’ont peu ou pas de revenu ou s’ils craignent que l’organisation d’exécution ne rémunère par leur travail, le versement des salaires doit être fréquent (toutes les semaines, par exemple), puis de moins en moins fréquent (toutes les deux semaines, par exemple) à mesure que le projet avance. Si la situation est si difficile que les participants doivent être payés tous les jours, il est probable qu’il soit trop tôt pour mettre en œuvre un programme « argent contre travail ». Dans ce cas, il faut envisager d’autres formes d’assistance (aide alimentaire ou subventions en espèces, par exemple).
* Il est important de tenir compte du fait que les petits versements très fréquents créent une charge administrative supplémentaire. Dans tous les cas, il faut trouver un équilibre entre les besoins de la communauté et ce que l’organisation d’exécution a réellement les moyens de faire.
* Lorsque les paiements ont pour but non seulement d’aider les participants à satisfaire leurs besoins de consommation courants, mais aussi de leur permettre d’investir, les organisations peuvent décider de ne verser qu’une partie du salaire chaque semaine, conservant le reste pour un dernier versement plus conséquent, qui permette par exemple aux participants d’acheter du bétail ou de construire une maison. Il faut pour ce faire que les participants et leur communauté donnent leur accord. Ce dernier versement plus conséquent peut être effectué sur un compte auprès d’un organisme local d’épargne et de crédit. On réduit ainsi les risques liés au versement de grosses sommes en espèces et on aide les participants à établir une relation avec un prestataire de services financiers reconnu.

## rÉmunÉration PAR UNITÉ, PAR PÉRIODE OU PAR JOUR

En plus de fixer le niveau des salaires et de définir le calendrier et la fréquence des versements, vous devrez décider si les participants seront rémunérés en fonction de leur productivité ou de leur temps de travail. Le tableau ci-dessous explique les divers types de rémunération ainsi que leurs avantages et leurs inconvénients potentiels.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Type de rémunération** | **Fonctionnement** | **Avantages potentiels** | **Inconvénients potentiels** |
| En fonction de la productivité | La rémunération est calculée sur la base d’une productivité prédéfinie (par ex. nombre d’hectares de terrain défrichés, de maisons construites ou de kilomètres déblayés). | Correspond souvent au standard couramment utilisé pour les contrats de travail locaux  Incite à travailler de manière productive | Nécessite que du personnel d’encadrement veille à ce que les participants sont rémunérés en fonction du travail qu’ils ont accompli. Si la rémunération est liée à la performance du groupe, certains participants peuvent en vouloir aux plus vulnérables, tels que les personnes âgées ou handicapées, si ceux-ci limitent la productivité globale. En l’absence de contrôle par un spécialiste, les participants seront tentés d’effectuer un moins bon travail. Dans le cas de projets de grande ampleur ou plus techniques, il peut être difficile de diviser le travail effectué en unités précises et facilement mesurables. |
| Par période | La durée nécessaire pour accomplir un travail donné est estimée, et les participants son rémunérés en fonction de cette durée, même s’ils ont besoin de plus de temps que prévu. | Fixe un calendrier clair pour chaque activité et réduit le risque que des participants prolongent délibérément la durée du projet | Pour garantir le respect des délais, il est nécessaire d’assurer une bonne supervision et une bonne gestion. En l’absence de mécanismes efficaces de suivi, des conflits peuvent apparaître si certains bénéficiaires ont le sentiment d’être plus productifs que d’autres. Ces conflits peuvent se trouver encore amplifiés dans les sociétés divisées ou qui sortent d’un conflit. |
| Par jour | La communauté se met d’accord sur un nombre d’heures de travail par jour. | Permet une certaine flexibilité et est souvent utilisée pour les projets d’une durée indéterminée  Peut être mise en œuvre sans connaissance des aspects techniques du projet de construction | Étant donné qu’elle ne dépend pas de la productivité et n’est pas liée à des délais, cette forme de rémunération peut s’étendre sur une période relativement longue et ne permet ainsi pas nécessairement d’atteindre les objectifs en matière de reconstruction des infrastructures. |