

758

**B.I.T.**

**Bureau International du Travail**

**Etude diagnostic du système d'information sur l'Emploi et  
la Formation et Analyse des besoins en informations des  
utilisateurs potentiels**

Pape Touty Sow

Dakar, Octobre 2000



# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

## I CONTEXTE ET METHODOLOGIE

- 1.1. Contexte
- 1.2. Méthodologie

## II. PRESENTATION DES SOURCES

- 2.1 Nature des Sources
- 2.2 Sources liées à l'emploi
- 2.3 Sources liées à la formation
- 2.4 Autres sources
- 2.5 Enquêtes et Observatoires

## III DIAGNOSTIC DES STRUCTURES

- 3.1 Moyens Matériels et Humains
- 3.2 Qualité des informations
- 3.3 Sources Formation Professionnelle

## IV. BESOINS DES UTILISATEURS

- 4.1 Pouvoirs Publics
- 4.2 Organisations syndicales
- 4.3 Organisations Patronales et Institutionnelles
- 4.4 Demandeurs d'emplois
- 4.5 Partenaires au développement
- 4.6 Structure de Formation

## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

- Plan de mise en œuvre

## ANNEXES

## Introduction

La nécessité de disposer d'un système d'information sur le marché de l'emploi est un objectif majeur de la politique nationale de l'emploi et une activité prioritaire du plan national d'action pour l'emploi.

En vue de mettre en place un tel système d'information sur le marché de l'emploi, il est apparu nécessaire de procéder avant tout à un diagnostic de l'état actuel des sources d'information sur l'emploi et la formation et d'identifier les besoins en information des utilisateurs actuels et potentiels.

Dans ce cadre, la présente étude vise à fournir une connaissance précise des sources de collecte et de traitement de l'information sur l'emploi et la formation. Elle s'intéresse aussi aux conditions de production et de diffusion de ces informations. Enfin, elle tente de déterminer les besoins en information des acteurs sur le marché de l'emploi.

En d'autres termes, il s'agit de jeter les bases d'un cahier de charges du système d'information sur le marché de l'emploi permettant de satisfaire les besoins des principaux utilisateurs que sont l'Etat, les employeurs et les demandeurs d'emploi.

## I. CONTEXTE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE

### 1.1. Contexte

Le marché national de l'emploi et de la formation est caractérisé par une variété et une complexité de ses composantes :

- un nombre accru et hétérogène d'acteurs ;
- une place centrale de l'entreprise, dans ses différentes formes ;
- des besoins d'information et de formation croissant, diversifié et pressant ;
- de nouvelles dynamiques d'emploi, de formation et de promotion des activités économiques.

Cette situation du marché de l'emploi, marquée par une insuffisante coordination des interventions du secteur public et du secteur privé, manque de visibilité. Les instruments, actuellement disponibles, ne permettent pas d'obtenir une bonne lecture des dynamiques réelles du marché et d'apporter des réformes immédiates et des correctifs appropriés.

Tous les acteurs sociaux admettent cette faible visibilité du marché de l'emploi. Les données disponibles ne sont pas suffisamment fiables : elles sont souvent incomplètes et parfois désuètes. Dans ces conditions, les politiques de planification, de suivi et d'évaluation de l'emploi s'avèrent hypothétiques. Il en est de même pour les décisions d'investissement qui manquent réellement d'éclairage et d'appui sur les ressources humaines disponibles et la capacité du système de formation à répondre aux exigences d'adaptation des qualifications.

La volonté politique de l'Etat du Sénégal de lutter efficacement contre le chômage et le sous-emploi implique une bonne maîtrise des statistiques sur l'emploi comme outil d'aide à la décision dans la formulation et la conduite des politiques d'emploi et de formation. Sur le plan réglementaire des textes prévoient des dispositions tendant à faciliter la collecte et la diffusion de l'information sur la marché de l'emploi (code du travail, etc....)

Aussi l'Etat du Sénégal a-t-il décidé de mettre en place un système d'information sur le marché de l'emploi. Mais, dans un contexte économique ouvert où les acteurs de l'entreprise jouent un rôle décisif dans la promotion de l'emploi, un tel système devrait non seulement prendre en compte les préoccupations de ce secteur mais considérer les acteurs non publics comme partenaires privilégiés.

Le rôle décisif de l'entreprise et des structures de formation dans l'absorption du chômage et la nécessité pour les sans-emploi d'orienter efficacement leur démarche sur le marché de l'emploi, impose de disposer d'une information de qualité sur le marché, accessible à tous les utilisateurs en fonction de leurs besoins.

La mise en place d'un véritable système d'information sur le marché de l'emploi revêt donc une importance stratégique en ce qu'elle devra permettre au Sénégal de disposer, enfin, d'un outil fondamental d'aide à la décision en matière de promotion de l'emploi et de suivi des qualifications par :

- une meilleure connaissance des tendances du marché de l'emploi,
- la disponibilité de données et de mesures pour mieux intégrer la dimension de l'emploi dans les politiques économiques et sociales,
- une capacité de surveillance, d'évaluation et d'intervention sur le marché,
- une capacité d'intégrer le processus interne de décision des entreprises et autres organisations intervenant sur la marché.

## 1.2. Méthodologie

En de vue de réaliser cette étude, le consultant a utilisé la méthodologie suivante :

- Recensement exhaustif des principales structures collectant, produisant ou utilisant des informations sur l'emploi et la formation ;
- Sélection des structures publiques et privées dont la mission directe ou indirecte est de collecter et de produire des statistiques sur le marché de l'emploi ;
- Choix d'un échantillon d'instituts et de centres de formation représentatif des différents secteurs de l'activité de formation professionnelle ;
- Entretien avec les responsables de ces structures et des personnes ressources des structures syndicales et des organismes internationaux (PNUD, BIT, ONUDI...), sur l'état de production et de diffusion des informations sur l'emploi et la formation ainsi que l'identification des besoins prioritaires ;
- Etablissement d'un répertoire des enquêtes réalisées et prévues dans le domaine socio-économique
- Evaluation de l'offre et des besoins actuels et potentiels en matière d'emploi et de formation ;
- Détermination d'un plan d'action sur les besoins prioritaires.

## II. PRÉSENTATION DES SOURCES

Au Sénégal, il existe plusieurs sources publiques, parapubliques et privées de statistiques sur l'emploi et la formation.

Pour certaines structures, ces données constituent des «outputs» générés par leurs activités normales ; pour d'autres ce sont des «inputs» nécessaires pour argumenter et étayer des analyses socio-économiques (Cf. Annexe 1 : Tableau récapitulatif des principales sources d'information sur l'emploi et la formation).

### 2.1. Nature des sources

Les sources diffèrent également par la structure de leurs données, les méthodes de collecte, la périodicité, les méthodes d'actualisation et donc leur capacité à satisfaire les besoins en information des utilisateurs. L'on note également une variation suivant le degré de spécialisation des structures dans la production et la diffusion des informations sur l'emploi.

En matière de collecte, de traitement, d'analyse et de diffusion des informations sur l'emploi et la formation, les sources sont essentiellement à caractère public. Il s'agit principalement de l'administration, des ministères et/ou de leurs démembrements. Pour le secteur privé, la Chambre de Commerce et d'industrie et d'agriculture de Dakar et les organisations patronales, notamment le SPIDS, interviennent de plus en plus directement sur l'information relative au marché du travail (emploi et formation)

#### ✓ Les Sources spécialisées

Il s'agit essentiellement de structures publiques et parapubliques et privées qui, dans le cadre de leurs missions normales et réglementaires, produisent et établissent des statistiques nécessaires aux activités économiques sociales, mais aussi à l'appréciation des résultats de leurs propres activités.

Les principales sources identifiées en matière d'emploi sont :

- la Direction de la prévision et de la statistique (DPS)
- la Direction de l'Emploi (DE)
- le Service des Statistiques du Travail (SST)
- la Caisse de sécurité sociale (CSS)
- l'Institut de Prévoyance de Retraite du Sénégal (IPRES)
- le Centre Unique de Collecte de l'Information (CUCI)

## Rapport préliminaire V2 SIME/PTS

- le Service d'identification nationale des entreprises et associations (NINEA)
- la Direction du Traitement Automatique de l'information (DTAI)
- le GIE/JECO hébergé par le Trade Point Sénégal.
- Les sociétés privées de placement et d'intérim.

### Les principales sources d'informations sur la Formation :

- la DFP et les autres directions de l'enseignement supérieur,
- L'Office national de formation professionnelle (ONFP),
- Le Centre national d'orientation scolaire et professionnelle (CNOSP).

#### ✓ Les sources non spécialisées

Ce sont des sources qui collectent ou produisent des statistiques sur l'emploi et la formation, comme outils de mesure de leur performance. Ces structures collectent des informations à des fins spécifiques, pas forcément pour satisfaire les acteurs. Il s'agit notamment des structures suivantes :

- la Direction de la Planification (DP)
- la Direction de l'Artisanat (DA)
- l'Agence d'exécution des travaux d'intérêt public (AGETIP)
- l'Agence sénégalaise pour la promotion du développement à la base (ASPRODEB)
- le conseil des organisations non gouvernementales d'appui au développement (CONGAD)
- le conseil national du Patronat (CNP)
- la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES)
- la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)
- l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS)
- Instituts et Centres de Formation Professionnelle dont l'échantillon suivant a fait l'objet de visite :
  - le Centre national de qualification professionnelle (CNQP)
  - l'Institut de coupe et mode
  - l'Institut supérieur de management (ISM)
  - le Centre des sciences et techniques de l'information (CESTI)
  - l'Institut supérieur des métiers et réseaux ruraux (ISMR)

## 2.2. Sources liées à l'emploi

- ✓ La Direction de la Prévision et de la Statistique (DPS), qui relève du Ministère de l'économie et des Finances occupe une place prépondérante dans le système de collecte et de diffusion de l'information socio-économique.

C'est à ce titre que la DPS réalise tous les 10 ans le Recensement Général de la Population et de l'Habitat et a eu à organiser, selon les besoins du moment, l'Enquête Main d'œuvre - migration (1979), l'enquête emploi, sous-emploi, chômage en milieu urbain (1991), l'enquête sur les priorités (1992), l'enquête sénégalaise auprès des ménages ESAM (93-94 et celle de 2000 en cours).

Le rôle central de la DPS en matière d'emploi est confirmé par l'intervention de ses démembrements dans les statistiques liées à l'entreprise. il s'agit en particulier du:

- Centre national d'identification des entreprises qui détient le répertoire des entreprises du secteur moderne et attribue le Numéro d'Identification National des Entreprises et Associations (NINEA),

- Centre Unique de Collecte de l'Information qui recueille et traite les bilans socio-économique des entreprises du secteur formel.

- ✓ La deuxième principale source est le ministère chargé de l'emploi et du travail. Il a sous sa tutelle deux structures :

- Dans le domaine spécifique de l'emploi, le Service des Statistiques du Travail (SST) a pour missions principales la collecte et le traitement des informations relatives à l'emploi, à la sécurité sociale, aux relations professionnelles, aux conditions de travail des salariés au sein des entreprises et aux maladies professionnelles.

Pour ce faire, il réalise chaque année une enquête dite DASMO (Déclaration Annuelle sur la Situation de la Main d'œuvre), exploite les rapports mensuels des Inspections régionales du Travail et de la Sécurité Sociale et le fichier du Service de la Main d'œuvre.

- plus récemment, le Système d'Information sur le Marché de l'Emploi (SIME) de la Direction de l'emploi, s'est donné pour ambition de mettre en place l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualification dont la mission consiste à collecter, traiter, analyser et diffuser toutes les informations existantes sur l'emploi et la formation, à initier des enquêtes complémentaires en vue de

satisfaire les besoins en informations de contribuer à l'harmonisation des concepts, définitions, méthodes et nomenclatures.

A son actif, l'on peut relever le recensement général des demandeurs d'emploi en 1999 qui a permis de créer un fichier informatisé des demandeurs d'emploi et le projet en cours pour l'élaboration d'un répertoire national des professions (en collaboration avec le BIT et la coopération Canadienne).

- ✓ Dans le domaine public, l'on peut noter la DTAI qui gère la solde des fonctionnaires du personnel des établissements publics et les services du ministère de la fonction publique qui ont des antennes dans chaque ministère à travers les services de l'administration générale.

### 2.3. Sources liées à la Formation

En matière de formation, les sources demeurent essentiellement publiques.

L'Office National de la Formation professionnelle (ONFP), établissement public à caractère industriel et commercial que la Direction de la Formation Professionnelle (DFP), la Direction de la Planification et de la Réforme de l'Éducation Professionnelle (DPRE), la Direction de l'Enseignement Technique (DET), le Centre National d'Orientation Scolaire et Professionnelle (CNOSP) et la Direction de l'Enseignement Supérieur (DES) ont dans leurs missions, et à des degrés divers, la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion d'informations sur la formation.

En vérité, seul l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) a de manière principale et unique dans ses missions l'appui au Gouvernement et aux organismes publics et privés dans la réalisation de leurs actions de formation et d'en contrôler les résultats, de coordonner les interventions en matière de formation professionnelle par branches professionnelles et par actions prioritaires.

Ainsi l'ONFP détient le répertoire le plus exhaustif en matière de formation. Le contenu porte notamment sur les structures de formation professionnelle, les effectifs formés, les formateurs, les textes réglementant la formation professionnelle et l'offre actuelle et potentielle en formation.

La Division Planification et Documentation de la Direction de la Formation Professionnelle (DFP) doit, dans ses missions, permettre au domaine de la formation professionnelle de disposer d'un système organisé d'information, de programmation, de prévision, d'administration et de gestion des structures, d'identification des besoins en qualifications en vue de travailler à l'adéquation

entre la formation et l'emploi et d'établir des indicateurs d'efficacité interne et externe du système. Elle collecte des informations sur les effectifs formés par année et par structure de formation sous sa tutelle, ce qui est loin de couvrir le champ de la formation professionnelle.

Le Centre National d'Orientation Scolaire et Professionnel (CNOSP) a pour mission, entre autres, de collecter, traiter, analyser et diffuser toutes les informations existantes sur les structures de formation en vue de l'orientation des élèves (classes de 3<sup>ème</sup> et terminales). Pour ce faire, il publie un répertoire des établissements publics de formation professionnelle et deux brochures intitulées « études et formation après la classe de 3<sup>ème</sup> » et « études et formations après la classe de terminale ». Paradoxalement, ce centre chargé de l'orientation professionnelle, est complètement déconnecté du secteur de l'entreprise.

#### 2.4. Autres sources liées à l'emploi et à la formation

S'agissant des sources indirectes d'informations sur l'emploi et la formation, l'on peut noter :

- Des structures publiques ou parapubliques comme la Caisse de Sécurité Sociale, l'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES), l'Observatoire de l'Industrie, l'Observatoire des pêches maritimes, la Douane, les Impôts, etc. disposent d'informations utiles sur l'emploi et la formation sans que cela ne soit inscrit dans leurs prérogatives. Elles constituent néanmoins d'importants gisements d'information dans le domaine de l'emploi.

- les organisations patronales et les syndicats de travailleurs, les Chambres de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture, les Chambres de Métiers, les Associations interprofessionnelles collectent de manière occasionnelle des informations (enquête et étude ponctuelle) sur l'emploi et les salaires en vue de répondre à des besoins ponctuels liés à la gestion de l'entreprise, aux besoins de représentativité, de négociations salariales ou de projet d'investissement.

- dans le secteur rural et informel, il importe de ne guère négliger les ONGs, les organisations professionnelles, les structures d'appui ( ASPRODEB...) et les Organismes internationaux du fait de nombreuses études et monographies qu'ils mènent au plan local.

- Au Sénégal on compte selon un état récapitulatif de la Direction de la Formation Professionnelle (DFP) de 1994, 159 structures de formation professionnelle publiques et privées.

A partir de l'échantillon d'établissements, ci-après, il apparaît que ces structures établissent des statistiques régulières sur les flux internes pour les besoins de comptabilité ou de financement. Rarement, ils disposent de données sur le potentiel des filières enseignées et presque rien sur le suivi des sortants.

## 2.5. Enquêtes, Etudes et Observatoires sur l'emploi

### i. Enquêtes et études

Les enquêtes sont en général réalisées par la DPS et les études par les organismes de développement (PNUD, BIT, BM...). Les principales enquêtes conduites ces dernières années ont permis d'obtenir :

- les principales informations recueillies au moyen des Recensements Généraux de la Population et de l'Habitat (RGPH de 1976 et 1988) : nombre d'habitants, accroissement de la population, structures par âge et sexe, situation matrimoniale, religion, ethnie, taille des ménages, alphabétisation, population en âge de travailler, population active, population inactive, population active occupée, population active inoccupée (chômeurs), revenus, dépenses, consommation, habitat, crédits, etc.,
- les principales informations recueillies au moyen de l'enquête Emploi, Sous-Emploi, Chômage en milieu urbain dans la région de Dakar (1991) : activité économique, activité principale, activité secondaire, population active, population inactive, population totale, population résidente totale (prt), structure par âge et sexe de la prt, sous-emploi, population en âge de travailler, jeunes en âge de travailler, emploi, chômage, migration et emploi, etc.,
- les principales informations recueillies au moyen de l'enquête sur les priorités (ESP 1991-1992) : caractéristiques des chefs de ménage, alphabétisation, fréquentations et abandons scolaires, niveaux d'instruction, dépenses annuelles d'éducation, occupation, emploi, chômage, accès aux services de base, entreprises non agricoles, patrimoine, dépenses et revenus des ménages,
- les principales informations recueillies au moyen de l'enquête sénégalaise auprès des ménages (ESAM 1993-1994) : caractéristiques démographiques et socio-économiques des ménages, habitation et équipement des ménages, dépenses et consommation des ménages, revenus et autres ressources des ménages, les transferts volontaires des ménages, le crédit et l'épargne des ménages, le patrimoine des ménages, les unités de production des ménages.

Les enquêtes prévues sur la période à venir portent sur les thèmes suivants :

- actualisation de la pauvreté (ESAM II) par la DPS (2000) ;
- Projet d'élaboration du répertoire national des professions (Canada BIT) par la DE (2000) ;
- Suivi des diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et professionnel en 2000 par le DE ;
- Enquête emploi sous emploi, chômage( phase extension de l'enquête de 91)en 2001 par la DPS/DE.
- Banque de données sur l'emploi (Tab. de bord sommaires) 2002

## ii. Observatoires

De nombreux projets d'observatoires comme centre d'information, de coordination, d'évaluation et d'impulsion des activités d'un secteur ont été conçus. Il s'agit en particulier de :

- L'Observatoire de l'industrie (OI) mis en place en 98 mais demeuré en veilleuse ; malgré une bonne infrastructure informatique, l'OI n'est pas encore opérationnel. Il n'est plus alimenté, ce qui rend désuètes ses données ; les efforts d'intégration de l'emploi se sont limités aux effectifs recensés à partir de l'échantillon étudié et des CV des consultants
- L'Observatoire des conditions de vie et de ménage par le PNUD (PELCP) et de la BM, dans le cadre du Fonds d'Investissement Social (FIS).
- L'Observatoire des relations formation/emploi (ORFE), après une mise en veilleuse de ce projet depuis 1996, des tentatives sont en cours, pour en faire en collaboration avec le Programme Elargi de lutte contre la pauvreté,(PNUD/BIT) un observatoire national de l'emploi et des qualifications ( en 2000).

### III. DIAGNOSTIC

#### 3.1. Les moyens humains, matériels

##### i Moyens humains

De manière générale, l'on constate que les principales sources spécialisées dans la collecte de l'information sont relativement bien dotées en ressources humaines.

C'est par exemple, le cas de la DPS qui compte plus de 120 agents répartis entre les services centraux installés à Dakar (100 agents) et 9 services régionaux. Elle dispose d'importantes ressources humaines dédiées à la collecte, au traitement, à l'analyse et au traitement des informations.

L'ONFP dispose d'une équipe pluridisciplinaire d'une vingtaine d'agents permanents composés, entre autres, de planificateurs, statisticiens, spécialistes de formation, informaticiens et personnels de service. Il fait également appel, de temps en temps, à des consultants extérieurs pour la réalisation de ses missions.

Le SST dispose de manière permanente d'ingénieurs des travaux statistiques spécialiste de la réalisation de nomenclatures, d'agent technique de la statistique basé à l'Inspection du Travail de Dakar ainsi que sur du personnel contractuel (enquêteurs professionnels, opérateurs de saisie).

Il en est de même des services du Système d'Information sur le Marché de l'Emploi qui dispose de manière permanente de statisticiens et d'informaticiens.

Par contre, les structures non spécialisées sur l'emploi ne disposent pas forcément de personnel dédié à la collecte et au traitement de l'information liée à l'emploi. Néanmoins, certaines de ces structures recèlent de compétences en technique statistique et en informatique.

##### ii. Moyens matériels :

Les moyens matériels dont disposent les différentes sources d'informations sur l'emploi et la formation sont quelque peu à l'image des ressources humaines qui leur sont affectées.

En général les dotations en équipement au profit de ces structures proviennent de financement extérieur (partenaires au développement)

C'est ainsi que la DPS, qui réalise de nombreuses enquêtes au niveau national dispose de toute la logistique nécessaire : véhicules tous terrains, ordinateurs reliés à Internet et branchés en réseau local.

Le SIME de la D.E dispose d'un important parc informatique branché en réseau et d'un centre de documentation équipé. Logé au ministère de l'emploi, il peut s'appuyer si nécessaire sur le parc informatique du SST qui relève du même ministère.

Quant à l'ONFP, quoique disposant d'un impressionnant parc informatique, composé d'une dizaine de micro-ordinateurs et de divers logiciels, il fonctionne de manière autonome, sans aucune interconnexion interne ou externe.

L'Observatoire de l'Industrie (OI) est le mieux doté en support télématique avec un serveur WEB (Pro 200, 64 Mo, CD-ROM, carte réseau 100 BPS, NT-serveur), plusieurs (6) postes de travail.

La DPRH dispose d'un parc informatique composé de 10 micro-ordinateurs non branchés en réseau et d'un véhicule pour la collecte des informations.

Le parc informatique de la CSS est composé d'un réseau local branché sur internet.. Elle dispose également de 23 véhicules au niveau du siège et 10 dans les structures régionales.

Celui de l'IPRESS est composé d'un réseau local de 2 AS/400, 60 terminaux et 15 micro-ordinateurs connectés.

La DTAI héberge un gros système IBM et envisage de faire migrer son système sur une plate-forme plus moderne.

En somme, malgré des disparités réelles, les différentes structures impliquées dans la collecte et le traitement de l'information sont généralement bien dotées en équipement informatique (serveur, micro-ordinateur, applicatifs logiciels et de réseaux). La plupart de ces sources possèdent en leur sein une banque de données informatisées même si les données ne sont pas toujours actualisées

Mais le défaut d'un système intégré de collecte électronique et d'échanges en temps réel ne permet pas d'optimiser les ressources disponibles dans les différentes sources.

### iii. Les relations de travail existant entre les différentes sources

Les relations de travail existant entre les différentes sources du secteur public (DPS, le SST, la DTAI, la CSS, l'IPRES, l'OI, la DPRH et le SIME) ne sont pas très fortes. Les interconnexions sont très faibles ; les divisions d'une même direction comme la DPS ne sont pas reliées dès lors qu'elles sont sur deux sites géographiques distants. Pourtant, ces structures partagent :

- des champs d'intervention communs
- le même profil de personnel technique ,
- des bases de données complémentaires voire redondantes,

Toutefois, des efforts de coopération ponctuelle ont été notés. C'est ainsi que le NINEA/DPS, le SST, la DTAI, la CSS et l'IPRES ont pu effectuer des travaux d'appariement des informations contenues dans leurs fichiers qui ont permis d'identifier un grand nombre d'entreprises.

Par contre, les relations de travail entre les sources d'information sur la formation , si elles existent, sont réduites au minimum.

Le manque d'interconnexion des sources existantes est à déplorer d'autant que beaucoup d'entre elles sont raccordées à Internet et produisent des informations qui, si elles ne couvrent pas les mêmes secteurs, sont malgré tout complémentaires.

## 3.2. Qualité des informations collectées

Les sources ainsi identifiées se caractérisent par une grande variabilité dans les concepts, les nomenclatures, les méthodes, les contenus et les résultats auxquels elles aboutissent lorsqu'elles parlent des mêmes réalités. Ces différences s'expliquent par la diversité des objectifs des différents producteurs, collecteurs et utilisateurs des statistiques sur l'Emploi.

### i. Nature des informations

La structure des informations sur l'emploi varie selon le statut public, parapublic ou privé de la source, mais surtout selon les objectifs de la collecte.

Aussi pour des raisons de développement économique et social équilibré entre toutes les régions et toutes les composantes de la population, les sources relevant de l'Etat privilégient les caractéristiques géographiques et

démographiques de l'Emploi ; d'autres structures mettent en relief les aspects socio-économiques, financiers et socioprofessionnel de l'emploi.

Toutefois, aucune des sources n'insiste sur tous les aspects à la fois. Surtout, les informations disponibles ne semblent pas répondre aux préoccupations concrètes des entrepreneurs et des demandeurs d'emploi.

Les informations stockées dans les différentes banques de données des sources recensées peuvent être classées en :

- informations périodiques sur l'emploi
  - répertoire des entreprises (adresse, capital, forme juridique...)
  - effectifs salariés par profil (catégorie, formation, sexe, âge...).
  - statut (cadre, employé, maîtrise...)
  - fichier des agents de la fonction publique(effectif, statut, masse salariale..)
  - fichier des agents des établissements publics (effectif, statut, masse salariale)
- informations périodiques sur la formation
  - répertoire des structures de formation (adresse filière, )
  - statistiques de formation professionnelle (effectifs formés..)
  - répertoire des formateurs (nom, spécialités, qualifications)
- Enquête et Etudes sur l'emploi et la formation
  - Recensement général des populations (population active, chômeurs, sous-emploi, revenus...).
  - Mobilité démographique : migration et emploi
  - fichier demandeurs d'emplois (âge, sexe, formation, qualification, emploi recherché...)
  - répertoire des consultants en emploi et formation
  - rapports mensuels sur les ouvertures et fermetures d'établissements, offre et demande d'emplois dans le système formel, contrats de travail, conflits de travail
  - enquête de représentativité des organisations patronales et syndicales

C'est au niveau de la DPS que l'on collecte, traite, analyse et diffuse la masse d'informations la plus importante sur l'emploi et la formation. Certaines de ces informations (statistiques scolaires et universitaires, sur la formation et quelque fois l'emploi et le travail, etc.) de la DPS s'appuient sur les services statistiques des ministères techniques.

Le SIME de la DE, encore dans une phase de mise en place, dispose d'informations spécifiques sur l'état des demandeurs d'emplois en 99 et sur le répertoire de consultants en matière d'emploi et de formation.

Il est également à noter des différences notables entre les répertoires des entreprises modernes gérés par le Service des Statistiques du Travail, le Centre Unique de Collecte de l'Information (CUCI) de la DPS, l'Observatoire de l'Industrie, etc.

Par ailleurs, en dehors des organisations patronales du secteur informel, des chambres de métiers et de quelques études ponctuelles, il n'existe que peu d'informations sur le secteur informel et le secteur rural non agricole.

## **ii Concepts et définitions**

Le concept de l'Emploi renvoie à des réalités différentes selon le statut et les objectifs des sources.

Ainsi l'Etat et certains de ses démembrements ont la préférence de la notion de population active pour parler du niveau de l'Emploi, par opposition à celle de population inactive en vue de pouvoir chiffrer le taux de chômage par rapport à la population globale en âge de travailler du pays et conséquemment le niveau de la pauvreté.

Les structures parapubliques qui ont des obligations de performance financière privilégient la notion d'agents effectifs pour mieux coller à la réalité de la présence physique des agents dans les entreprises, suivi des entreprises assujetties à des taxes ou cotisations.

Les ONG et autres agences déléguées par les pouvoirs publics qui ont vocation d'améliorer le bien être des jeunes et des femmes par la création d'emplois et la distribution de revenus en milieu urbain et rural parlent de bénéficiaires pour rendre compte des occupations saisonnières et temporaires créées par le financement des projets lucratifs en faveur de ces populations.

Enfin des structures comme les organisations syndicales et autres associations professionnelles utilisent le concept de travailleurs membres pour parler des personnes en activité qui perçoivent des salaires sur lesquels une contribution à la centrale est souvent opérée, ce qui facilite la tenue des statistiques.

Chacune des sources utilise des concepts, définitions, nomenclatures et méthodes de collecte, de traitement et d'analyse des informations différentes parce que ne prenant en compte que leurs propres objectifs. Et quelques fois même, ce phénomène se constate d'un même ministère. Ainsi, sont publiés des chiffres présentant des différences déroutantes pour les utilisateurs.

En effet, selon les résultats de l'enquête sur les priorités, les taux de chômage enregistrés au Sénégal en 1991 étaient de l'ordre de 10,3% au niveau national contre 24% en milieu urbain. Par contre, l'Enquête Sénégalaise auprès des ménages (ESAM) de 1994-1995 fournit les résultats suivants: 7,5 % au niveau national, 16,4% à Dakar et 13,9% au niveau des autres centres urbains.

Cette situation de baisse du taux de chômage entre 1991 et 1994/1995. est évidemment paradoxale. La crise aiguë qu'a connu l'économie sénégalaise durant cette période et qui a été marquée par des fermetures de nombreuses entreprises et des compressions importantes de personnels, paraît difficilement compréhensible par les utilisateurs de ces statistiques.

Il en est de même du nombre de demandeurs d'emploi publiés par le Service des Statistiques du Travail (SST) et celui publié par le SIME en 1999. Le SST s'appuie sur les registres d'inscription auprès du Service de la Main d'œuvre et des Inspections Régionales du Travail et de la Sécurité Sociale tandis les chiffres publiés par le SIME l'ont été à partir d'une opération nationale d'inscription dénommée recensement général des demandeurs d'emploi.

### iii. Les méthodes de collecte

Les méthodes de collecte utilisées par les différentes sources sont principalement des enquêtes auprès des établissements (CUCI/DPS, SST, OI, DFP, DPRE, DET, DES, ONFP, CNOSP, etc.) ou auprès des ménages (RGPH, EESEC, ESP et ESSAM de la DPS, etc.), des collectes auprès des autres sources (DPRH, SIME, DPS) et des immatriculations ou inscriptions dans des registres ouverts à cet effet (NINEA/DPS, CSS, IPRES, SMO/SIME, DTAI, etc.).

Les enquêtes auprès des établissements et les collectes auprès des autres sources ont une périodicité annuelle tandis que, parmi celles qui sont faites auprès des ménages, seule le RGPH est plus ou moins régulier (environ tous les 10 ans). Quant aux immatriculations et inscriptions, elles se font de manière continue dans les services concernés.

A part les informations réunies par l'EESEC qui ne concernait que la région de Dakar, le champ couvert par les autres informations collectées par les différentes autres sources porte sur l'ensemble du territoire national.

Parmi les informations disponibles, seules celles collectées auprès des ménages par la DPS et des établissements de formation par l'ONFP et le CNOSP et celles collectées auprès de certaines sources (DPRH, SIME, DTAI) présentent une fiabilité relative. Les autres sources, du fait de faiblesse des moyens de suivi et

## Rapport préliminaire V2 SIME/PTS

de contrôle (DFP, la DPRE, la DET, la DES) ou des réalités sociologiques nationales (NINEA/DPS, CSS, IPRES, SMO/SIME, etc.) présentent de sérieux doutes sur la fiabilité de leurs informations.

Elles varient selon le statut de la source (public, parapublic, privé), selon les résultats recherchés et surtout selon les moyens humains, matériels et financiers disponibles et surtout selon l'organisation du système d'information mise en place.

En dehors du recensement général de la population et de l'habitat l'Etat effectue également des enquêtes restreintes sur les revenus, la consommation des ménages qui sont des occasions de collecter des statistiques sur l'emploi à l'échelle nationale.

La seule enquête spécifique à l'emploi menée par le DPS est l'Enquête Emploi, sous Emploi, chômage (EESEC) qui date de 1991, dont l'actualisation est requise, malgré, le recensement général des demandeurs d'emploi (RGDE).

Les structures parapubliques et privées collectant des statistiques sur l'emploi le font généralement à l'occasion de l'exploitation administrative annuelle des fiches de cotisation, des états d'allocataire de la sécurité sociale, des fiches de chantier, des rapports d'activité des entreprises du secteur moderne et de plus en plus aussi du secteur informel.

Les entreprises, les ménages et les citoyens en général, constituent une source majeure des enquêtes et sont souvent sollicités pour l'administration de questionnaires.

Avec l'apparition d'Internet, la collecte et la consultation deviennent possible grâce à l'installation de bases de données électroniques. De telles bases qui peuvent être accessibles tant au niveau de l'entreprise que du public, pourraient à terme constituer un moyen efficace de collecte et d'accès à certaines statistiques sur l'emploi.

### iv. Fiabilité et accessibilité

- Régularité et fiabilité

La périodicité de collecte des informations semble être fonction à la fois de la méthode utilisée et des objectifs recherchés. En effet, plus les objectifs sont à long terme plus la méthode est lourde et onéreuse et plus la périodicité est longue comme c'est le cas du RGPH qui se fait tous les 10 ans et dont les

résultats sont utilisés dans les études prospectives de développement et de lutte durable contre la pauvreté.

En revanche, plus les objectifs sont à court terme (équilibre financier, recherche de financement, bilan social), la méthode est souple et ne nécessite pas de grands moyens et plus on constate que la périodicité est plus rapprochée ; c'est le cas de l'exploitation administrative des documents comptables et financiers et des rapports d'activité.

La collecte par la consultation électronique des bases de données sur les offres et demandes d'emplois se fait au jour le jour, en temps réel.

Les structures spécialisées qui ont du personnel qualifié dans la collecte des données statistiques sont généralement fiables mais pas toujours régulières en raison des importants-moyens financiers et matériels que nécessitent leurs méthodes de collecte.

Par contre, les sources non spécialisées qui n'ont pas forcément le personnel qu'il faut pour ce genre de travaux, livrent des statistiques parfois influencées en hausse ou en baisse pour des raisons de financement, de fiscalité ou de législation du travail. Ces statistiques ont toutefois l'avantage de sortir régulièrement dans le cadre des rapports d'activité qui sont des bases d'élaboration des budgets et autres appels de fonds.

- Disponibilité et accessibilité

La disponibilité de nombreuses bases de données n'induit pas forcément leur accessibilité pour les utilisateurs du marché de l'emploi.

La plupart des informations disponibles sont d'accès relativement difficile. Des autorisations spéciales sont souvent requises pour obtenir des informations auprès de certaines sources (CSS, IPRES, DTAI). Le caractère confidentiel très souvent évoqué ne permet aux utilisateurs ordinaires de disposer des informations souhaitées sur l'emploi et la formation

Les informations sur l'emploi sont considérées comme politiquement sensibles, car elles traduisent la pertinence et la performance des politiques économiques et sociales mises en œuvre par l'Etat. C'est pourquoi les résultats des recensements, enquêtes et autres rapports sur l'emploi ne font pas l'objet d'une large diffusion publique dans les journaux écrits, ils font plutôt l'objet de courriers confidentiels aux pouvoirs publics et aux organismes partenaires de développement. La consultation de ces résultats dans les salles de documentation

des différentes sources d'information reste soumise à une procédure de présentation et d'identification rigoureuse.

Il apparaît que l'Administration publique produit des informations pour elle-même qui ne sont pas toujours transparentes pour les citoyens et le secteur de l'entreprise.

Toutefois, l'accès libre et gratuit à des bases de données électroniques sur les offres et demandes d'emploi devrait faciliter la circulation des informations sur l'emploi.

### **3.3. Appréciation des sources sur la formation professionnelle**

La multiplication des établissements privés de formation professionnelle au lendemain de la longue et dure crise économique et financière de 1979 à 1994.

Ainsi, on assiste à un déversement de diplômés sur le marché du travail sans tenir compte des possibilités d'insertion sur ce marché traduisant un dysfonctionnement entre la formation et le marché de l'emploi en volume mais aussi en qualifications.

#### **i. Planification et L'orientation professionnelle**

Avec la levée de l'obligation pour l'Etat de recruter dans la fonction publique, les établissements publics et parapublics ne planifient plus leurs sections de formation. A l'instar des établissements privés, ils ouvrent leurs filières en fonction du nombre de candidats inscrits et donc de la rentabilité financière. Ainsi, aucune des deux catégories n'a comme tableau de bord les besoins de formation de l'économie et du marché du travail.

Pourtant, l'orientation professionnelle des élèves et étudiants vers différentes filières de formation en fonction de leurs aptitudes psychotechniques et des besoins du marché du travail, était une des missions fondamentales du CNOSP au lendemain des indépendances.

Mais par décret 861877 de Juillet 1986, portant organigramme du MEN, le CNOSP est devenu un service rattaché au cabinet du MEN, sans autonomie, ni moyens substantiels d'action ; c'est pourquoi il est devenu de plus en plus un service d'informations et de conseils pour élèves et étudiants sur les filières et leurs débouchés, sans contact réel avec le milieu professionnel des entreprises et la système de formation.

## ii. L'Insertion Professionnelle

Elle devrait être l'aboutissement normal d'une bonne articulation entre la formation et les besoins du marché de l'emploi ; elle nécessite toutefois l'implication simultanée des pouvoirs publics, (Directions nationales chargées de l'emploi et de la formation professionnelle) des acteurs de la formation (établissements de formation et des partenaires du milieu professionnel (organisations patronales).

Les besoins en informations des entreprises et du secteur public sont également peu satisfaits par les différentes sources parce que ces dernières sont plutôt orientées vers la satisfaction de leurs propres besoins en information.

En l'absence d'une mise en réseau des partenaires, chacun d'eux produit ses informations et réalisent des projets pour lui-même. Toutefois, un projet d'insertion professionnelle est en cours de négociation avec le SPIDS et devrait contribuer, avec l'appui de la coopération française, d'établir une expertise dans le rapprochement entre l'offre de formation et les besoins de l'économie.

## **IV. LES BESOINS EN INFORMATION DES UTILISATEURS**

L'analyse critique des sources et conditions de production de l'information a révélé que l'importance quantitative des informations et le nombre impressionnant des sources ne signifie ni une maîtrise des informations ni la satisfaction des besoins des acteurs du marché du travail aussi bien sur le versant emploi que celui de la formation.

### **4.1. Les Pouvoirs publics**

Dans le cadre de l'élaboration de leur politique de développement, Les pouvoirs publics ont besoin d'informations fournies sur le marché de l'emploi sur lesquelles ils puissent se fonder pour prendre diverses décisions et, notamment, pour élaborer une politique nationale visant à élever le niveau de l'emploi, à améliorer la situation en matière d'égalité de revenus et à satisfaire les besoins essentiels des catégories les plus pauvres de la population et à orienter les politiques d'incitation à l'investissement.

Les planificateurs de la formation professionnelle et les services d'orientation professionnelle veulent avoir une idée suffisamment précise de ce que pourra être le marché de l'emploi futur sur les plans sectoriel, professionnel et régional, afin de pouvoir définir les lignes directrices des programmes d'orientation et de formation en vue de la satisfaction des besoins du marché de l'emploi.

Concrètement, les pouvoirs publics ont besoin d'informations fiables et régulières sur le volume et la structure du chômage et du sous emploi ; ils ont besoin de connaître le niveau de la qualification professionnelle et de la formation générale dans le pays ; l'offre d'emplois par secteurs d'activités ; le profil des demandeurs d'emploi ; les secteurs porteurs d'emplois et les nouveaux profils requis.

Dans le contexte de la mondialisation et de l'intégration régionale, ils ont besoin d'informations sur les marchés de travail propres à certains pays de destination de l'émigration et à certains espaces régionaux ( UE et UEMOA).

### **4.2. Les organisations syndicales**

Dans la gestion des intérêts des travailleurs membres de leur centrale, les syndicats veulent suivre l'évolution de l'offre d'emplois qui se rétrécit dans des secteurs en difficulté (pertes d'emplois) et se développe dans des secteurs en croissance (embauche). Cette surveillance des déséquilibres entre l'offre et la

demande, des bilans sociaux des entreprises (formation de leurs adhérents) et des niveaux salariaux dans leur secteur d'implantation devrait leur permettre de disposer d'indicateurs pour mieux positionner leur centrale et gagner aussi les batailles de représentativité.

Les syndicats ont également besoin des informations sur les tranches de salaires par secteur et par catégorie socioprofessionnelle afin de mieux aborder les négociations avec l'Etat et le Patronat.

#### **4.3. Les organisations patronales et les investisseurs**

Les employeurs ont besoin d'informations, d'abord comme outil interne de management des ressources humaines mais aussi comme instrument de négociation salariale et sociale avec l'Etat et les syndicats.

Il s'agit d'informations sur le marché de l'emploi et de la formation : la localisation des profils dont ils ont besoin, le niveau moyen des salaires sur le marché et sur la structure de l'emploi par secteur et localité.

Dans le cadre de la politique emploi/formation, les organisations patronales qui disposent de plus en de centres et écoles de formation ont besoin de connaître les secteurs porteurs d'emplois pour conseiller des filières de formation adéquates ; elles veulent savoir également l'efficacité des programmes d'apprentissage d'adaptation, de recyclage qui devraient se traduire par la création ou la consolidation des emplois dans les entreprises.

De manière spécifique, les investisseurs cherchent à disposer d'informations sur la disponibilité des qualifications et sur les taux de salaires en vigueur lorsqu'ils envisagent de créer une entreprise.

En cette période de délocalisation industrielle vers les pays du tiers monde à main d'œuvre bon marché, la qualité de l'information sur l'emploi et la formation est un facteur de compétitivité.

#### **4.4. Les demandeurs d'emploi**

En l'absence d'une structure qui centralise les offres et demandes d'emploi avec la suppression du monopole de placement du service de la main-d'œuvre, les demandeurs d'emplois sont actuellement désorientés sur le marché.

Toutefois, avec la création de sociétés privées de placement, ils veulent se renseigner sur les emplois intérimaires et temporaires disponibles ; ces emplois font d'ailleurs l'objet de larges diffusions dans les journaux. Mais de plus en plus,

les demandeurs d'emplois doivent se former aux nouvelles technologies pour consulter les bases de données électroniques, introduire leur demande et s'informer des offres d'emploi disponibles.

Ils veulent savoir dans quels secteurs, professions et domaines ils ont le plus de chances de trouver un emploi et quelles sont les qualifications pour lesquelles il existe une demande.

#### 4.5. Les Partenaires au développement

Ils ont besoin des mêmes informations que les pouvoirs publics pour mieux orienter leur appui en matière de promotion de l'emploi et de soutien aux actions de formation professionnelle.

Les besoins en informations sur l'emploi et la formation des partenaires au développement sont relatifs à l'évolution des indicateurs des niveaux de l'emploi, du chômage, du sous-emploi, de performance du système de formation en vue de pouvoir mesurer l'impact de l'appui qu'ils apportent au Gouvernement dans ces domaines.

#### 4.6. Les structures de formation

Ils doivent en partenariat avec les entreprises connaître à tout moment les créneaux porteurs d'emplois pour l'ouverture de filières de formation en adéquation avec le marché de l'emploi, afin d'augmenter les chances de leurs sortants- diplômés.

En tout état de cause, les acteurs du marché de l'emploi souhaitent disposer d'informations statistiques, fiables et régulières sur :

- la répartition de la population en âge de travailler selon le statut d'occupation (actifs et inactifs) et certaines caractéristiques telles que l'âge et le sexe ;
- le volume et la structure de l'emploi en relation avec les caractéristiques socio-économiques (niveau d'instruction, profession, situation dans la profession, branche d'activité, etc.) et démographiques (sexe, âge, situation matrimoniale, etc.) pertinentes de la population concernée (distinguant les secteurs d'activités moderne, informel urbain et rural) ;
- la durée du travail et les coûts de main-d'œuvre correspondants, les salaires, les revenus, les prix et le coût de la vie, l'efficacité des programmes de formation et l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi ;

- licenciement, départ, mobilité, conflits ;
- les flux d'insertion des diplômés, les flux de sortie, les niveaux de qualification des sortants, les offres de stage, les exigences en qualifications des emplois offerts par secteur ;
- le volume et la structure du sous emploi selon la même démarche que pour l'emploi avec, par exemple, le temps disponible pour un travail supplémentaire... ;
- le volume et la structure du chômage suivant la même logique avec, par exemple, la durée du chômage, les moyens de recherche de travail, etc. ;
- l'importance de la migration et la répartition des migrants selon la provenance et le milieu d'origine avec des comparaisons entre les migrants et les non migrants en relation avec l'emploi, le sous emploi et le chômage.

## CONCLUSION

Les structures d'informations sur le marché de l'emploi et de la formation sont nombreuses au Sénégal et relativement bien équipées en ressources informatiques et en personnel qualifié. La plupart de ces structures relèvent de l'Administration publique et servent avant tout les besoins de l'Etat en matière de gestion et de planification macro-économique. Toutefois, les besoins de l'Etat par rapport à la gestion du marché du travail ne sont pas convenablement pris en compte.

Les principales sources de collecte, de traitement et de diffusion sont la DPS et la DE, en matière d'emploi et l'ONFP, en matière de formation.

A côté de ces structures qui ont pour mission réglementaire de produire et de mettre à disposition les informations sur l'emploi et la formation, il a été identifié d'autres sources. Celles-ci collectent et détiennent indirectement des informations avec des finalités diverses, souvent intrinsèquement liées à leurs propres activités.

De manière générale, un stock appréciable d'informations variées, résultant de collecte périodique et d'enquêtes, est disponible à différents niveaux de l'administration publique dans des bases de données informatisées. Mais ces informations capitalisées, très peu à jour, collectées suivant des méthodes différentes et pour des finalités diverses, ne sont pas toujours accessibles aux différents utilisateurs.

Ainsi, outre les interrogations sur la qualité de ces informations, leur production ne répond pas toujours à des critères pratiques d'aide à la décision ou à l'action pour les principaux acteurs du marché de l'emploi. Pourtant ceux-ci sont soumis à de multiples questionnaires du fait de la diversité des sources, alors que les résultats de ces enquêtes ne leur sont pas accessibles.

S'agissant de la couverture, la région de Dakar est favorisée mais grâce à la représentation locale des services de la statistique et de l'emploi, certaines régions sont pourvues de base de données et de moyens de collecte. Par contre, les secteurs informel et rural sont peu couverts par les structures actuelles.

Les besoins et préoccupations des acteurs «non étatiques» du marché de l'emploi (Entreprises, demandeurs d'emploi, consultants...) ne sont pas satisfaits par l'offre actuelle d'informations en matière d'emplois et de formation.

Non seulement l'offre actuelle ne satisfait pas la demande mais encore elle induit un gaspillage de ressources et provoque de nombreux cas de redondance

et de disparités dans l'information fournie qui ne peut être ni contrôlée ni validée du fait d'une absence de coordination et de concertation entre les sources.

Les relations entre les structures publiques et le secteur privé dans le domaine des statistiques sur l'emploi sont très lâches. Les déficiences notées par les organisations professionnelles du patronat conduisent celles-ci à entreprendre ponctuellement, par elles-mêmes, la satisfaction de leurs besoins en matière d'informations.

En vérité il n'existe pas encore au Sénégal un véritable système d'informations sur le marché de l'emploi et de la formation intégré dans un réseau permettant la collecte, le traitement et la circulation d'une information orientée vers les acteurs du marché .

### Recommandations :

Sur la base d'une vision globale d'un système d'informations sur le marché de l'emploi et de la formation et de la disponibilité d'outils liés aux nouvelles technologies, nous recommandons :

- a. de considérer la DE/DPS/ONFP d'une part et de l'autre les organisations patronales (C.N.P, CNES) comme le noyau constitutif du SIME ;
- b. d'interconnecter les différents observatoires et apparier la structure de leurs bases de données ;
- c. d'engager des travaux de mise en harmonie et de normalisation des bases de données disponibles sur la formation et l'emploi ;
- d. d'établir, au lieu d'une lourde enquête de référence, un répertoire exhaustif de l'ensemble des données actuelles disponibles par la sélection des bases de données les plus performantes ;
- e. de définir un cadre réglementaire pour la collecte, le traitement et les conditions de mise à disposition du service statistique ;
- f. d'orienter le SIME de sorte à prendre en charge les intérêts prioritaires de l'entreprise et de ses acteurs par :
  - i. la connaissance en temps réel des disponibilités en ressources humaines sur le marché, le profil, la localisation et le coût ;
  - ii. la possibilité pour le demandeur d'emplois de se rendre visible sur le marché et de connaître les offres du marché ;
  - iii. la possibilité pour les formateurs de suivre l'insertion de leurs produits, les tendances et les écarts entre l'offre et la demande au plan qualitatif ;

- iv. la possibilité pour l'Etat de disposer de manière agrégée des statistiques découlant des transactions sur le marché de l'emploi et de la formation ;
  - v. la possibilité de consulter une documentation virtuelle sur l'emploi et la formation au Sénégal
- g. de rendre transparent et efficace le système par le contrôle et l'accessibilité et par la mise à disposition d'outils de requête et de saisie adéquats ;
- h. de mettre en réseau télématique sur une plate forme client/serveur autour d'un noyau dur, l'ensemble des acteurs avec une large ouverture grâce aux portails (cybercentres...) de collecte électronique partielle, combinée à des questionnaires administré manuel ;
- i. de mettre en place un modèle dynamique de type boursier qui permet des mises à jour et des consultations régulières, automatiques, directes et décentralisées.

Plan de mise en œuvre

Objectifs	Activités	Résultats	Durée	Acteurs
<p><b>Définir un système global d'information sur l'emploi et la formation (SIME)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-sensibiliser les acteurs sur le SIME ;</li> <li>-Former le comité de pilotage avec les principaux acteurs du SIME ;</li> <li>-définir avec les utilisateurs les principaux domaines (sous-système) du SIME et ses fonctionnalités ;</li> <li>-valider les besoins en informations ;</li> <li>-définir le cadre réglementaire et de partenariat du SIME.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Document de vision stratégique : principes et mécanismes de gestion du SIME</li> <li>-Cahier de charges techniques</li> </ul>	<p>1 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Acteurs publics (DE, DPS, ONFP, DF..)</li> <li>-Acteurs privés (patronat, syndicats..) -</li> <li>-Partenaires au développement (BIT, PNUD, BM..)</li> </ul>
<p><b>Définir l'architecture générale du SIME</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-déterminer le noyau initial d'intervenants du SIME à connecter en réseau;</li> <li>-sélectionner les besoins prioritaires de fourniture d'informations ;</li> <li>-définir l'infrastructure télématique et les choix applicatifs du SIME ;</li> <li>-Définir les modalités d'appariement et de normalisation de la structure des bases de données retenues</li> <li>-déterminer les conditions de collecte, de traitement, d'accès et de mise à jour des informations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Schéma directeur technique sur la solution, le développement, le déploiement et l'exploitation du système</li> <li>-un premier groupe d'acteurs interconnectés en réseau ;</li> </ul>	<p>2 mois</p>	<p>Comité de pilotage Prestataires informatiques</p>

Objectifs	Activités	Résultats	Durée	Acteurs
<p><b>Mettre en œuvre le SIME</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-développer une solution ouverte au public sur la base des acquis de la bourse de l'emploi ;</li> <li>-déployer le SIME ;</li> <li>-Mettre en œuvre l'exploitation du SIME</li> </ul>	<p>Un réseau télématique entre les principales sources opérationnel, rendant le SIME accessible aux principaux utilisateurs</p>	<p>3 mois</p>	<p>Comité de pilotage Prestataires</p>

# ANNEXES

ANNEXES

**Tableaux récapitulatif des sources**

ETAT RECAPITULATIF DES PRINCIPALES SOURCES D'INFORMATIONS SUR L'EMPLOI et la FORMATION

Source	Localisation De la source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Direction de la Prévion et de La statistique (DPS)	Rue 1 x Bld de L'Est Point E Tél : 824.63.25	Production, centralisation et diffusion des statistiques nécessaires à l'élaboration de la politique économique et sociale de l'Etat.	Répartition de la population active selon sexe, statut Permanent Temporaire , secteur, catégorie socio-professionnelle, la zone géographique.	Recensement général direct. Enquête sur questionnaires administrés manuellement	- décennale - sur requête de l'Etat et de ses démembrements - Actualisation données CUCI/CNIE	Entreprises immatriculées sur tout le territoire national. Population globale en activité dans le secteur moderne et estimation du secteur informel.	7 ISE 3 ISD 50 ITS 23 ATS 2 AP 5 CA 3 Economistes 1 PUPIT 5 AG-SAISIE	50 PENTIUM 22 MICRO 486 (Odolet) 15 Imprimantes laser/jet 1 imprimante HP 41 5 imprimantes à Jet-encre 12 imprimantes matricielles	-Macrostatistiques socio-économiques sur 10 ans - Enquêtes d'actualisation périodiques non réalisées - Données pas suffisamment détaillées par rapport aux besoins d'informations du marché de l'emploi. - Problème vérification

Source	Localisation De la source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Centre National d'identification des entreprises (CNIE).	Logé à la DPS rue 1 x Bld de l'Est Point E Tél. 824.63.25	- gestion du répertoire national d'identification nationale des entreprises et associations (NINEA) (cf. décrets 86/5148 du 6/12/86 et 95/364 du 14/4/95).	- Renseignements généraux sur les entreprises - statut de l'emploi permanent - saisonnier-temporaire	Exploitation inscription obligatoire des entreprises lors de leur création.	A la création de l'entreprise.	Plus de 4000 entreprises immatriculées sur l'ensemble du territoire national.	3 statisticiens 1 informaticien 2 stagiaires	1 serveur Pentium de 32 Mo de RAM et 3Go de DD 1 micro ordinateur pentium de 16 RAM et 1,5 Go de DD. Le SGBDR mis en œuvre est en œuvre est DBASE. L'interface de l'utilisateur est programmée en clipper 5 (version DBASE compilé). L'applicatif est supporté par un réseau Novell Netware 4.11	Beaucoup d'entreprises immatriculées au NINEA pour des opportunités ponctuelles d'affaires ne sont plus fonctionnelles depuis des années. C'est ce qu'a révélé l'enquête de balayage de 99 : une telle enquête doit être régulière pour rendre fiables les informations du CNIE sur l'emploi.

Source	Localisation De la source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Services des statistiques du travail (SST)	18, rue Ramez Bourgix Berrenger Ferraud Tél. 822.08.69	Collecte, traitement et diffusion des statistiques sur l'emploi le travail et la sécurité sociale.	- Renseignements généraux sur l'entreprise - Répartition des effectifs selon le statut de l'emploi (permanent - saisonnier - temporaire) l'âge, le sexe, la nationalité la qualification, la masse salariale par CSP - La nomenclature des niveaux de qualification.	- Instruments édictés par le code du travail : . DASMO . DMT . DEC - Enquêtes sur la base de questionnaires dans les Entreprises - Enquêtes interprofessionnelles (patronat syndicat)	Annuelle  - A la création des entreprises et à l'ouverture des chantiers. - Sur requête	Plus de 240000 travailleurs des Etablissements parapublics et privés immatriculés par le SST.	1 ITS 2 ATS 1 AS	1 Serveur Pentium + 3 postes micro pentium processor 1 imprimante laser 1 imprimante matricielle service non connecté à Internet.	Régularité et fiabilité des résultats biaisés par - retards dans le dépôt des documents de collecte au niveau du SST. - volonté de se soustraire au Fisc et à la législation du travail.
Direction du Traitement Automatique de l'Information Section Paie	Centre Peytavin MEFP	Traitement des salaires des agents de l'Etat, des établissements publics, et des postes diplomatiques en activité ; des fonctionnaires retraités de ces structures.	Effectifs des agents et masse salariale Répartition par Ministère et par Statut.	Exploitation des Etats de salaires des agents de la fonction publique, des EP et des postes diplomatiques.	Mensuelle	Plus de 65000 agents des services publics de l'Etat ; EP 9500 agents. Postes diplomatiques 250 agents ;	2 Ingénieurs informaticiens 2 AP	2 PC 128 MO Windows 984.10 Imprimantes matricielles centralisées à la salle d'exploitation	Statistiques brutes non détaillées privilégient l'approche macro-économique de contrôle de la masse salariale et des effectifs.

Source	Localisation De la source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Caisse de sécurité sociale CSS	Place l'OIT Colobane Tél. 823.41.41	- couverture sociale des travailleurs salariés avec extension récente vers le secteur informel.. -Immatriculation des employeurs et salariés -Prestation et Protection sociale - Accidents du travail - rentes viagères aux accidentés du travail.	Code région, IPRES, NINEA, N° contribuable, N° R-C Raison sociale, Dossier allocataire Effectifs globaux	- Système déclaratif obligatoire des entreprises connection des différents sites au système de base de données - exploitation mensuelle rapports d'activité	En temps réel  Mensuelle	PF : 80913 AT : 7414 travailleurs sur l'ensemble du territoire national. - Toutes les entreprises affiliées	400 Personnes	Réseau site centrale + connexion de 64 utilisateurs Base de données PROGRESS	- Données fiables mais orientées affiliation .
Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal IPRES	Avenue Léopold Sédar Senghor	Prévoyance et Gestion de la retraite, Paiement des allocations de retraite.	Entreprise, salariés cadre et non-cadres, salariés par entreprise avec leur date de naissance , masse salariale plafonnée et salaire individuel plafonné, code d'activité(une sorte de CTI allégé !), NINEA, n° RC., Dossiers retraités	Système déclaratif	Annuelle	Les 10000 entreprises affiliées sur tout le territoire nationale	225 personnes dont 7 informaticiens	1 siège central et sept agences régionales informatisées. 2 !!AS/400, 60 terminaux et 15 micro-ordinateurs connectés sur le siège	L'accès aux informations est très difficile pour raison confidentialité.

Source	Localisation De la source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Direction de l'Emploi (DE)	2 <sup>ème</sup> Etage Bulding Administratif Tél. 822.48.50	Collecter, traiter, analyser et diffuser toutes les informations existants sur l'emploi, les questions relatives l'adéquation formation emploi, initier des enquêtes complémentaires dans le domaine, mettre en place et faire fonctionner un réseau de tous les producteurs et utilisateurs d'informations sur l'emploi et les relations formation emploi, contribuer à l'harmonisation des concepts, définitions, méthode et nomenclatures relatifs à l'emploi	- âge, sexe, durée, localisation géographique qualification professionnelle, niveau général de la formation situation matrimoniale, secteur, catégorie socioprofessionnelle.	Recensement direct national. Enquêtes spécifiques sur des groupes ciblés.  Exploitation administrative des rapports de la DPS. Collecte auprès des producteurs d'information, réalisation d'enquêtes complémentaires, réalisation d'études.	- Tous les 10 ans. Sur requête de l'Etat ou des organismes de développement .- Annuelle	Population urbaine et rurale en âge de travailler aussi bien dans le secteur moderne que dans le secteur informel.	Equipe pluridisciplinaire composée d'économistes, de statisticiens, informaticiens et autre personnel d'appui.	5 Micro ordinateurs PC dont 1 serveur, 2 imprimantes Laser, 2 scanners. 1 réseau relié à internet, composé de 4 serveurs et d'une dizaine de postes, 3 véhicule de terrains et 3 de liaison.	Cherche à maîtriser le volume et la structure de la demande d'emploi afin de trouver des solutions au problème du chômage mais problème de cadrage institutionnel Le système d'information ne s'est pas encore imprégné comme le cœur des statistiques sur l'emploi

Rapport préliminaire V2 SIME/PTS

Source	Localisation De la source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Direction de la Planification (DP)	8, rue du Dr Guillet 2 <sup>ème</sup> étage Tél. 823.88.91	- élaboration du document de planification nationale (Plan d'orientation du développement) - conception, évaluation et suivi des projets et programmes sectoriels.	Traitement dans une perspective macro-économique mais en + effectifs des projets et programmes publics	Exploitation administrative Rapports DPS et SST.	- Sur enquête des projets et programmes - Triennal PTIP quinquennal pour le plan d'orientation	Toutes les entreprises immatriculées sur le territoire Population active urbaine et rurale.		20 pack sell Dell. 10 Pentium 667 10 imprimantes laser 30 onduleurs  1ISE 20 Economistes 35 ITP 5 Employés	Utilisateur de données sur l'emploi dans ses missions, ne trouve pas entière satisfaction dans les macrostatistiques de la DPS. Au niveau de l'évaluation souhaiterait mieux connaître le contenu en Emplois des investissements publics
Direction de l'Artisanat (DA)	10, rue de Thann Tél. 823.89.93	- Formation et perfectionnement des artisans - faciliter l'accès des artisans au crédit - promotion commerciale des produits artisanaux	Zone géographique statut, âge, sexe, niveau d'instruction générale, niveau de formation professionnelle, corps de métiers.	- recensement national direct - sondage sur échantillon - répertoire des artisans inscrits au niveau de chaque chambre de métiers.	- Décennale  - Sur requête de l'Etat ou des partenaires au développement Au moment de l'inscription	78.000 entreprises artisanales pour 400.000 artisans identifiés dans différents corps de métier.	Personnel insuffisant pour l'exploitation des données collectés	Parc informatique faible	Les chiffres du recensement de 92 sont largement dépassés par la réalité, car du fait de la crise économique, on assiste à un boom artisanal dans tous les domaines. Problème actualisation données - Projet.

Source	Localisation De la source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Agence d'exécution des travaux d'intérêt public (AGETP)	Bld Djily Mbaye x Berenger Ferraud Tél. 839.02.02	Exécuter pour le compte de l'état des travaux économiques et socialement utiles pour le pays. Générer des emplois temporaires et saisonniers et participer ainsi à une large distribution de RVS en zone urbaine et rurale.	-Approche genre -Masse salariale distribuée -Durée de l'emploi permanent, saisonnier, et temporaire.	Exploitation rapport d'activité des différentes entités déléguées par l'AGETIP.	- Trimestrielle  - Annuelle	2784 PME et 394 projets pour 350.000 emplois à durée déterminée et 6000 emplois permanents.	Une bonne capacité	Parc informatique important	La création d'emplois temporaire et saisonnier est un indicateur de performance convenu avec les pouvoirs publics et les bailleurs. Le revers d'une telle conception serait de biaiser les statistiques pour accélérer les appels de fonds.
Association pour la Promotion du développement à la base (ASPRODEB)	8 Bld de l'Est x rue 2 bis PTE Tél. 824.38.51	- aider au renforcement des capacités des organisations paysannes - aider à la création d'un système de financement décentralisé - mettre en valeur l'expertise locale à travers l'utilisation de prestataires locaux.	Nombre de membres par GIE finance par sexe, et par zone géographique.	- Identification du projet - Exploitation rapport d'activité.	A la création  TRIM ou Annuelle	42 projets sur l'ensemble du territoire national bénéficiant à 8631 personnes.	1Docteur - agronome 4ingénieurs-agronomes 1Inspecteur animation 2 Economistes 1 comptable 1 Aide comptable	6 portables NEC, 9 micro Zénith, 4 imprimantes laser, 1 imprimante matricielle Epson.	Participe efficacement au recensement de l'emploi en milieu rural.

Source	Localisation De la source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Direction de la Planification (DP)	8, rue du Dr Guillet 2 <sup>ème</sup> étage Tél. 823.88.91	- élaboration du document de planification nationale (Plan d'orientation du développement) - conception, évaluation et suivi des projets et programmes sectoriels.	Traitement dans une perspective macro-économique mais en + effectifs des projets et programmes publics	Exploitation administrative Rapports DPS et SST.	- Sur enquête des projets et programmes - Triennal PTIP quinquennal pour le plan d'orientation	Toutes les entreprises immatriculées sur le territoire Population active urbaine et rurale.		20 pack sell Dell. 10 Pentium 667 10 imprimantes laser 30 onduleurs IISE 20 Economistes 35 ITP 5 Employés	Utilisateur de données sur l'emploi dans ses missions, ne trouve pas entière satisfaction dans les macrostatistiques de la DPS. Au niveau de l'évaluation souhaiterait mieux connaître le contenu en Emplois des investissements publics
Conseil des ONG d'Appui au développement CONGAD	Villa 3089 bis amitié I Tél 824.41.16	Répondre aux besoins de coordination de concertation et d'assistance mutuelle entre ONG Servir de relais entre ces ONG et l'Etat.	Nombre d'emplois créés par zone géographique et par ONG.	Rapport d'activité des ONG membres.	Annuelle	119 ONG répartis sur l'ensemble du territoire National.	1 agronome, 1 socio-économiste, 3 économistes, 2 comptables, 1 journaliste, 1 documentaliste	4 pentium 500 1 pentium 160 5 pentium 200 5 imprimantes laser jet.	Les informations détaillées sur l'emploi ne sont disponibles qu'au niveau des ONG membres. Le CONGAD ne dispose que de chiffres synthétiques.

Source	Localisation De la source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
JECO/TPS	Km 2 ,5 Route de Rufisque	Mettre à la disposition des opérateurs économiques des informations à caractère économique et social	Site électronique de rencontre et d'échange d'informations entre l'offre et la demande d'emplois	Inscription du candidat demandeur d'emplois Inscription de l'emploi offert par l'entreprise	En temps réel	Tout le territoire internet	Faible	Tout portail électronique	Bourse d'échanges dynamique qui permet de matcher l'Offre et la Demande
SENEGAL INTERIM de Main-d'œuvre et d'emploi spécialisé (S.I.M.E.S) Date de création Mars 99	Bld Général De Gaulle x 43, Colobane Tél 821.31.17 Ou 821.31.18	Placement temporaire des ressources Humaines ou INTERIM	Age, sexe, niveau de formation, qualification professionnelle, expérience professionnelle. Fichier des entreprises clientes (secteur d'activité besoins en effectif).	Exploitation dépôt de CV qui alimentent une base de données. Requête des entreprises support de prospection.	Mensuelle Au moment des paiements de salaires en tant qu'employeur délégant.	60% secteur secondaire 40% secteur tertiaire plus de 900 personnes placées depuis la création de la structure.	1comptable 1 chimiste 2 agents commerciaux 2 agents administratifs 1 secrétaire BTS	4 Micro Pentium 4 Ram 2 imprimantes Jet .Encre 1 Imprimante Matricelle	C'est une structure qui centralise des offres et des demandes d'emploi. Pour les offres d'une part certains entreprises viennent déclarer des postes vacants pour des profils précis ; d'autre part le service commercial de la structure fait des prospections de postes vacants. Pour les demandes à la suite des années des intéressés viennent déposer leur CV et de manière régulière des personnes à la recherche d'un emploi défilent soit pour déposer un CV, soit pour s'informer.

ETAT RECAPITULATIF DES PRINCIPALES SOURCES D'INFORMATIONS SUR LA FORMATION

Secteur Public Parapublic et Privé

Source	Localisation de La source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Office national de Formation Professionnelle (ONFP)	Av Peytavin x rue Mass Diokhané Tél. 822.88.60	- aider le gouvernement à déterminer et à mettre en œuvre les objectifs sectoriels de la formation professionnelle - assister les organismes publics et privés dans la réalisation de leurs actions de formation et d'en contrôler les résultats.	Effectifs formés par an, par catégorie socioprofessionnelle et par corps de métier pour le secteur informel.	Exploitation des registres d'inscription.	Annuelle	Secteurs moderne et secteur informel.			Malgré ses résultats performants l'ONFP semble souffrir de l'instabilité de sa tutelle technique tantôt le MEN, tantôt l'ex Modernisation de l'Etat.

Source	Localisation de La source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Direction de la Formation Professionnelle (DFP)	Building Administratif, rez-de-chaussée	Concevoir et mettre en œuvre la politique de formation professionnelle, coordonner les activités de formation professionnelle, permettre au système formation professionnelle de disposer d'un système organisé d'information, assurer la programmation, la prévision, l'administration et la gestion des structures, identifier les besoins en qualifications en vue de travailler à l'adéquation entre la formation et l'emploi, établir des indicateurs d'efficacité interne et externe du système.	Effectifs formés par année et par structure de formation sous tutelle de la DFP, répertoire des structures de formation professionnelle publiques(sous tutelle DFP) et privées agréées (adresses, filières de formation etc.).	Enquête après des structures	Annuelle jusqu'en 1995, mais épisodique depuis	Tout le pays	2 agents s'occupant de ces questions.	1 véhicule et 1 micro ordinateur.	

Source	Localisation de La source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Centre National d'orientation scolaire et professionnelle (CNOSP)	Bld du sud x G Point E Tél. 824.19.23 824.54.40	- Information et préparation psychologique des enfants et des adolescents à la vie active - orientation des enfants en fin de scolarité et des enfants inadaptés et handicapés.	Nombre de consultants du centre pcr cycle d'études (moyen secondaire supérieur).	Exploitation des registres de consultation documentaire. - Campagnes nationale d'informations.	Annuelle	Ecoles, centres, instituts de formation sur l'ensemble du territoire national. 4410 personnes ont bénéficié individuellement des conseils du centre en 99/2000	35 psychologues conseillers.	2 micro ordinateurs PC Windows 95/98 56 Kbps.	Le centre semble privilégier l'orientation scolaire au détriment de l'orientation professionnelle, ce que confirme l'absence totale de contact avec les milieux professionnels.
Centre National de Qualification Professionnelle (CNQP)	Rocade Fann-Bel Air Tél. 832.6024	- Formation professionnelle pré-emploi des jeunes par une formation alternée Ecole-Entreprises - Perfectionnement des agents du secteur privé industriel - conseil en formation des entreprises.	Effectifs formés par an, répartis selon la section professionnelle, le sexe, l'âge, la nationalité.	Existence d'une base de données des diplômés du recrutement à l'insertion professionnelle	A chaque recrutement annuel sur concours.	Jeunes de 16 à 24 ans pour la formation initiale et adultes du secteur privé pour le perfectionnement ; centre de dimension sous régionale ouest-africain 200 élèves et adultes par an. 44 entreprises partenaires du secteur privé	23 formateurs dans les différentes spécialités. 2 formateurs d'enseignement général, 4 assistants techniques français. 2 vacataires.	30 Pentium dont 10 pour la formation, 20 pour le fonctionnement du centre, 2 imprimantes Laser, 5 imprimantes matricielles.	Du recrutement qui part de l'évaluation des besoins de formation ou de perfectionnement des entreprises, en passant par la formation alternée école-entreprises pour aboutir à l'insertion effective de ses diplômés en partenariat avec le milieu professionnel. Ce centre présente une parfaite articulation avec le marché de l'emploi.

Source	Localisation de La source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Institut de Coupe et Mode	Km 4,5 Route de Rufisque Tél.	Formation des jeunes issus de l'enseignement général dans les métiers de l'Art : - habillement - stylisme - modélisme	Effectifs formés par sexe, âge, nationalité.	Liste des différentes promotions recrutées.	Annuelle				Aucun suivi des diplômés qui généralement s'installent à leur compte. Aucun feed back avec les industries de confection ou grands ateliers de couture sur la compétence des diplômés. Aucune statistique sur les diplômés insérés. La mise en place prochaine d'une division étude et recherche devrait combler les lacunes. -Chef département était en vacances.

Source	Localisation de La source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Institut Supérieur de Management (ISM)	Rue 1 x Bld de l'Est Point E	Formation professionnelle des jeunes après le bac dans les filières débouchant sur des emplois dans le secteur tertiaire.	Effectifs des diplômés par filière, âge, sexe, nationalité.	Répertoire des diplômés depuis la création, base de données depuis le recrutement jusqu'à la sortie.	Selon la durée de la formation 3, 4 ou 5 ans après le Bac.	7 filières de formation pour une population de 200 étudiants de différentes nationalités.			Le Directeur de cet institut est en même temps le Président de la commission Formation- création d'entreprise- emploi au niveau de la CNES ce qui se traduit par une formation alternée en entreprise et une articulation effective avec les besoins du marché du travail. Suivi de l'insertion des diplômés par le biais de l'amicale des anciens.

Source	Localisation de La source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Centre des Sciences et Techniques de l'Information (CESTI)	Université de Dakar route de Ouakam	- formation des journalistes et des communicateurs - contribution à la recherche sur les sciences et techniques de la communication.	Répartition des diplômés par âge, sexe, ..., nationalité.	Répertoire des diplômés par promotion, base de données du recrutement à la sortie des promotions.	Depuis la création du CESTI depuis sa création en 1965.  Annuelle	Plus de 600 journalistes de 11 nationalités formées au CESTI.	24 Enseignants, 9 permanents, 15 vacataires, personnels administratifs 25 agents.	Un système d'exploitation Windows 98 version 4.10 1.2 GO, UU PC Gateway connecté à Internet.	Avec 11 nationalités le CESTI garde encore sa vocation internationale il forme des journalistes de qualité bien répertoriés par le centre. Seulement il est de plus en plus confronté à des difficultés de fonctionnement liées au coût de plus en plus élevé de formation d'un journaliste ; le recrutement se fait selon les moyens de l'École et non plus selon les besoins du marché.

Source	Localisation de La source	Missions	Contenu des informations	Méthodes de collecte	Périodicité	Champ de couverture	Moyens humains	Moyens matériels	Commentaires
Institut Supérieur des métiers et réseaux ruraux	Villa 36 Sacré Cœur III transition Tél : 827.04.01	<p>- formation initiale des jeunes sur 2 ans pour l'obtention du BTS .</p> <p>Disciplines enseignées : horticulture, ressources animales, ressources naturelles, management des institutions agraires, .</p> <p>- formation continue</p> <p>- appui et conseil aux entreprises rurales.</p>					1 Ingénieur géographe, 3 ingénieurs agronomes, 1 assistante de direction.	2 micro pentium, 2 imprimantes jet d'encre dont 1 non fonctionnelle.	Structure en chantier puisque créée seulement en Novembre 99. La 1 <sup>ère</sup> promotion de 3 étudiants n'a pas encore bouclé sa formation de 2 ans. Vaste campagne de médiatisation en perspective pour mieux faire connaître l'institut. 4 formation théorique alternée avec des stages pratiques à Sébikotane atteste du sérieux de l'Institut qui a besoin d'appui.

ISE	:	Ingénieur Statisticien Economiste	ISD	:	Ingénieur Statisticien Démographe
ITS	:	Ingénieur des Travaux Statistiques	ATS	:	Agent des Travaux Statistiques
DASMO	:	Déclaration Annuelle sur la Situation de la Main d'œuvre	AP	:	Analyste Programmeur
DMT	:	Déclaration Mouvement Travailleur	CA	:	Commis d'Administration
DEC	:	Déclaration d'Etablissement et de Chantier	PUPIT	:	Pupitreur
CSP	:	Catégorie socioprofessionnelle	PT	:	Permanent Temporaire
ITP	:	Ingénieur des Travaux de Planification			

## ANNEXE III

### Liste des Personnes Rencontrées

#### I. Structures Emploi

1. DPS : Mr SYLLA Chef Division Statistiques Générales
2. DE : Mr Oumar DIOP DE Mr Mamadou DIENG, collaborateur
3. SST : Mr Harouna LY, Chef de Service
4. CSS : Mr Abdoukhoudoss NIANG, SG
5. IPRES : Entretien Non obtenu
6. CUCI : Mr Babacar FALL, Chef de Service
7. NINEA : Mr Babacar FALL, chef de service
8. DTAI : Mr Paul Dioussé Collaborateur Chef de Section
9. DP : Mme Kane / Mr Ly / Mr Samb, Gestionnaire
10. DA : Mr Diakhaté Directeur / Mme DIALLO, collaboratrice

Rapport préliminaire V2 SIME/PTS

- 11. AGETIP : Mr Ibnou Gaye
- 12. ASPRODEB : Mr Jean Charles Faye, Directeur
- 13. CONGAD : Mr Mbaye Niang,, Chef Documentaliste
- 14. CNES : Mr Abdoulaye Ndiaye, SG
- 15. CNTS : Mr Abdoulaye Ndiaye, Permanent
- 16. UNSAS : Mr Papa Birama Diallo, Permanent
- 17. Trade Point Sénégal (TPS)  
Site GIE JECO/TPS : Melle Khardiata Ndiaye, Chef de site
- 18. ONUDI : Pape T FALL
- 19. PNUD : Laba TOURE
- 20. PELCE : Ibrahima BA

## **II Structures Formation**

1. CNQP : Mr Birame Sow, Chef Bureau Méthode
2. Institut Coupe et Mode : Mr Badiane, Directeur de l'Ecole Nationale des Arts(en l'absence du chef du département coupe et Mode en vacances)
3. CESTI : Mr Souleymane Guèye, Médiathèque
4. ISM : Mr Amadou Diaw, Directeur
5. ISMRR: Mlle HAWA HANN, Assistante (en l'absence du Directeur, Mr ATHIE)
6. CNOSP : Mr Ngom, Directeur
7. ONFP : Mr Dia Directeur Général Mr Faye, Directeur des Etudes.

## Annexes

### Nature des informations disponibles :

- Répertoire National d'Identification des Entreprises : adresse, code commune, raison sociale, N° RC, N° CSS, N° IPRES, Code contribuable, N° Chambre des Métiers, effectif permanent, effectif temporaire, capital, CA, statut, code activité, forme juridique,
- Fichier des Entreprises du Secteur Moderne : CA, Salaires et effectifs ventilés par origine (Sénégalais / autres), sexe, saisonniers / permanents, cadres, techniciens, employés ..., formation professionnelle,
- Principales informations recueillies au moyen des Recensements Généraux de la Population et de l'Habitat (RGPH de 1976 et 1988) : nombre d'habitants, accroissement de la population, structures par âge et sexe, situation matrimoniale, religion, ethnie, taille des ménages, alphabétisation, population en âge de travailler, population active, population inactive, population active occupée, population active inoccupée (chômeurs), revenus, dépenses, consommation, habitat, crédits, etc.,
- Principales informations recueillies au moyen de l'enquête Emploi, Sous-Emploi, Chômage en milieu urbain dans la région de Dakar (1991) : activité économique, activité principale, activité secondaire, population active, population inactive, population totale, population résidente totale (prt), structure par âge et sexe de la prt, sous-emploi, population en âge de travailler, jeunes en âge de travailler, emploi, chômage, migration et emploi, etc.,
- Principales informations recueillies au moyen de l'enquête sur les priorités (ESP 1991-1992) : caractéristiques des chefs de ménage, alphabétisation, fréquentations et abandons scolaires, niveaux d'instruction, dépenses annuelles d'éducation, occupation, emploi, chômage, accès aux services de base, entreprises non agricoles, patrimoine, dépenses et revenus des ménages,
- Principales informations recueillies au moyen de l'enquête sénégalaise auprès des ménages (ESSAM 1993-1994) : caractéristiques démographiques et socio-économiques des ménages, habitation et équipement des ménages, dépenses et consommation des ménages, revenus et autres ressources des ménages, les transferts volontaires des ménages, le crédit et l'épargne des ménages, le patrimoine des ménages, les unités de production des ménages.

Le SIME dispose pour l'instant que des informations suivantes :

- Fichier des demandeurs d'emploi (noms, âge, sexe, adresse, situation matrimoniale, niveau d'instruction et de formation professionnelle, qualification, historique professionnelle, emploi recherché, etc.,
- Répertoire de experts en emploi,
- Informations collectées au niveau des différentes sources existantes : résultats des différentes enquêtes effectuées sur l'emploi, statistiques des autres ministères sur l'emploi et la formation,
- Fonds documentaire : études réalisées sur l'emploi et la formation, l'environnement économique et social, documents méthodologiques et nomenclatures, etc.

Les informations disponibles au niveau du SST sont :

- Le Fichier des Entreprises du Secteur Moderne : effectifs des entreprises du secteur moderne, masse salariale par niveau de qualification, nombre d'établissements, âge, sexe, nationalité, niveau de qualification, date d'embauche et emplois tenus, recrutements au cours de l'année, sortants au cours de l'année, perspectives d'embauche, obstacles au développement de l'entreprise,
- Rapports d'Inspections du Travail : ouvertures et fermetures d'établissements, conflits du travail, accidents de travail, offres d'emplois, demandes d'emplois, cotisations syndicales, contrats de travail,
- Résultats des enquêtes sur la représentativité des organisations patronales et sur la représentativité des organisations syndicales,
- La classification des emplois dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Au niveau de l'OI, on peut trouver les informations suivantes :

- Répertoire des entreprises industrielles du secteur moderne : « état civil » de l'entreprise, effectifs, masse salariale, soldes caractéristiques de gestion, investissements, financements, matières et produits consommés, facteurs techniques de production, produits fabriqués, propriétés industrielles et technologiques, projets et sources de financement, ratios

Au niveau de la DTAI, on peut trouver les informations sur les agents de la Fonction Publique et des Etablissements Publics qui suivent :

- Fichier des agents de la Fonction Publique : effectifs (par sexe, âge, catégorie / diplôme, emploi tenu, etc.), masse salariale, etc.
- Fichier des agents des Etablissements Publics : effectifs (par sexe, âge, catégorie / diplôme, emploi tenu, etc.), masse salariale, etc.

Les informations rassemblées par l'ONFP sont :

- Répertoire des structures de formation (Centres de formation, adresses, spécialités, budget de fonctionnement),
- Statistiques de la formation professionnelle (effectifs formés par l'ONFP),
- Répertoire des formateurs (noms, sigles et spécialités, qualifications),
- Répertoire des structures de formation (Centres de formation, adresses, spécialités, budget de fonctionnement),
- Statistiques de la formation professionnelle (effectifs formés par l'ONFP),
- Etudes et rapports,
- Plans de formation,

Les informations collectées par la DFP, la DPRE, la DES et le CNOSP qui, exploitées séparément ne couvrent qu'une partie d'une même réalité, donnent quant elles sont réunies :

- Répertoire des structures de formation professionnelles publiques et privées au niveau du secondaire et du supérieur (adresses, filières de formation, etc.),
  - Statistiques, scolaires, universitaires et des écoles de formation (publiques et privées de tous les ordres d'enseignement : effectifs formés par année et par structure de formation,
  - Effectifs des personnels,
  - Indicateurs de performance du système,
- Etc..

