



REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple – Un But – Une foi



**Ministère de la Formation
Professionnelle, de l'Apprentissage
et de l'Artisanat - MFPAA**

**ETAT DES LIEUX DES DISPOSITIFS
D'APPUI A L'INSERTION DES
SORTANTS DES STRUCTURES DE
FORMATION PROFESSIONNELLE**

RAPPORT PROVISOIRE

Avec l'appui de la Coopération Luxembourgeoise

 **LUX-DEVELOPMENT**
Agence luxembourgeoise pour la Coopération au Développement



Ce rapport dresse un état des lieux des dispositifs mis en place dans le cadre de l'appui à l'insertion des sortants des établissements de formation professionnelle et technique.

Les constatations faites et les leçons apprises, ont permis de formuler des recommandations devant servir à l'élaboration d'un dispositif national harmonisé d'appui à l'insertion.

Nous remercions tous ceux qui ont contribué à sa réalisation.



TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ACRONYMES	i
CONCEPTS DE LA FPT	iv
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES SCHEMAS	vii
INTRODUCTION	1
I. CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE	4
1.1. Structuration démographique	5
1.2. Le cadre macro-économique	5
1.3. Situation du chômage	5
1.4. Répartition des emplois par secteur d'activité (primaire, secondaire et tertiaire)	6
1.5. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes	7
II. CONTEXTE SPECIFIQUE DE LA FPT	11
2.1. Evolution du cadre légal et législatif de l'ETFP	12
2.2. La LOFpt	12
2.3. PAQUET - 2013-2025	13
2.4. Lettre de Politique Education et Formation 2012 - 2025	13
2.5. Assises de l'Education et de la Formation de 2014	13
2.6. Plan Stratégique du MFPAA 2015 - 2019	13
2.7. Données statistiques de l'ETFP	14
2.7.1. Effectifs des apprenants	14
2.7.2. Taux ou nombre de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové	14
2.7.3. Répartition des apprenants selon le type de filière	15
2.7.4. Effectifs des diplômés de la FPT	15
2.8. La situation des formateurs	15
2.9. Un fossé entre les jeunes formés et les entreprises	18
2.10. Actions d'appui à l'insertion menées par le ministère	18
III. METHODOLOGIE	19
3.1. Rappel des objectifs et des résultats de l'étude	20
3.1.1. Objectif général	20
3.1.2. Objectifs spécifiques	20
3.1.3. Résultats attendus	20
3.2. La démarche de collecte de données	20
3.3. Sélection de la cible d'enquête	22
3.4. Consultants et suivi de la récolte des données	22
3.5. Traitement des données quantitatives	23
3.6. Difficultés rencontrées	23
IV. RESULTATS DU DIAGNOSTIC PARTICIPATIF	24
4.1. L'architecture du dispositif : acteurs, instances, outils de pilotage	25
4.1.1. Les acteurs de la formation	27
4.1.2. Les acteurs de l'insertion	30
4.1.2.1. Les plateformes de services d'appui à l'insertion professionnelle	30
4.1.2.2. Bilan de l'intervention des PTF engagés dans la plateforme du PIC III	36
4.1.2.3. L'intervention des autres partenaires techniques et financiers	43
4.1.2.4. Les partenaires institutionnels et privés locaux	50



4.2.	L'application du dispositif à deux vitesses	56
4.3.	Des établissements de FPT aux réalités différentes	62
4.3.1.	La diversification des filières	62
4.3.2.	La capacité d'accueil	63
4.3.3.	L'installation des RCAI dans les établissements	63
4.3.4.	L'actualisation des programmes	64
4.3.5.	Pertinence programme par rapport aux besoins du marché local	64
4.3.6.	La pertinence des méthodes pédagogiques	65
4.3.7.	Pertinence des méthodes d'évaluation des apprentissages	65
4.3.8.	Opérationnalité des diplômés	66
4.3.9.	Les débouchés	66
4.3.10.	Les pôles d'innovation et d'expertise	66
4.3.11.	Les missions de RCAI différemment appréciées	67
4.3.12.	Les besoins exprimés par les RCAI pour mieux remplir leurs missions	68
4.4.	Un potentiel partenarial mal exploité par le MFPAA	69
4.4.1.	L'UEMOA	73
4.4.2.	Le PQIP / DCTP	73
4.4.3.	Secteurs privé, informel et rural	74
4.4.4.	Les Organisations de la Société Civile (ONG, OCB, associations...)	74
4.4.5.	Les centres sectoriels des autres ministères	74
4.4.6.	Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ)	75
4.4.7.	Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (PAPEJF)	75
4.4.8.	Programme des Domaines Agricoles Communautaires (PRODAC)	76
4.4.9.	Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA)	76
4.4.10.	Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public contre le sous-emploi (AGETIP)	76
4.4.11.	L' ADEPME	76
4.4.12.	Bureau de Mise à Niveau (BMN)	77
4.4.13.	Agence sénégalaise de Promotion des Exportations (ASEPEX)	77
4.4.14.	Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD)	77
4.4.15.	Agence sénégalaise de Normalisation (ASN)	78
4.4.16.	Le Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques (FONSIS)	79
4.4.17.	Fonds de Garantie des Investissement Prioritaires (FONGIP)	79
4.4.18.	La Banque nationale de Développement économique (BNDE)	80
4.4.19.	Fonds national de Crédit pour les Femmes	80
4.4.20.	Fonds d'Impulsion de la Micro Finance	80
4.4.21.	Fonds national de Promotion de l'Entreprenariat Féminin (FNPEF)	80
4.4.22.	Les directions nationales des ministères sectoriels	81
VI.	RECOMMANDATIONS	82
5.1.	Dépasser l'approche 'études' et aller vers les observatoires avec les entreprises	82
5.2.	Développer une stratégie partenariale autour de la conception des programmes	83
5.3.	Renouveler l'offre de qualifications pour mieux l'adapter aux besoins du marché	83
5.4.	Intégrer la construction d'un projet professionnel dans tout le cursus	84
5.5.	Renforcer le développement de la culture entrepreneuriale	84
5.6.	Généraliser l'alternance à tout le système FPT	85
5.7.	Organiser l'accueil, l'information et l'orientation au niveau local	85
5.8.	Développer une stratégie de vulgarisation et de promotion de la FPT	86



5.9. Rapprocher les entreprises et les systèmes de l'ETFP	87
5.10. Mobiliser et sensibiliser les entreprises sur la question de l'emploi des sortants de la FPT	87
5.11. Développer une politique d'immersion des apprenants en milieu professionnel	88
5.12. Développer le principe de mobilisation partenariale au service de l'insertion	89
5.13. Clarifier le schéma de gouvernance de la politique d'insertion au niveau local	89
5.14. Faire du département le chef de file de la politique de l'emploi et de la formation	90
5.15. Mettre en place des outils de pilotage et d'évaluation des besoins d'insertion	90
5.16. Mettre en place les centres de transit	91
5.17. Mettre en place une stratégie d'encadrement des promoteurs	91
5.18. Repenser le mode de financement des projets	91
5.19. Rapprocher l'artisanat et la formation professionnelle	92
5.20. Créer une structure transversale en charge de l'insertion au sein du ministère	93
5.21. Articuler le dispositif à une architecture nationale de promotion de l'emploi des jeunes	94
5.22. Positionner les RCAI en véritables conseillers en insertion	97
ANNEXES	98
Annexe 1 : Les questionnaires	99
Annexe 2 : Les établissements ayant participé à l'étude	113
Annexe 3 : Liste des institutions rencontrées	115

**LISTE DES ACRONYMES**

ADETER	Apprentissages pour le Développement des Territoires Ruraux
AGETIP	Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public contre le sous-emploi
ANAMO	Agence Nationale de la Maison de l'Outil
ANIDA	Agence nationale d'Insertion et de Développement Agricole
ANPEJ	Agence nationale Pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
APC	Approche Par Compétences
ARD	Agence régionale de Développement
ASN	Agence Sénégalaise de Normalisation
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIT	Bureau international du Travail
BMN	Bureau de Mise à Niveau
BNDE	Banque Nationale de Développement Economique
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BRS	Banque régionale de Solidarité
CAOSP	Centre académique d'Orientation Scolaire et Professionnel
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDFP	Centre Départemental de Formation Professionnelle
CETF	Centre d'Enseignement Technique féminin
CEP	Cellule des Etudes et de la Planification
CFP	Centre de formation professionnelle
CM	Chambre de Métiers
CNCFPT	Commission Nationale de Concertation de la Formation Professionnelle et Technique
CNCFPT	Commission Nationale de Concertation de la Formation Professionnelle et Technique
CNEE	Convention Nationale Etat-Employeurs
CNES	Confédération nationale des Employeurs du Sénégal
CNP	Conseil national du Patronat
CPC	Commission Partenariale de Certification
CNOSP	Centre National d'Orientation Scolaire et Professionnelle
CNTS	Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal
CPP	La Commission Partenariale des Programmes
CRA	Comité régional pour l'Apprentissage



CRETf	Centre Régional d'Enseignement Technique Féminin
CRFP	Centre Régional de Formation Professionnelle
CRJ	Conseil Régional de la Jeunesse
CTB	Coopération Technique Belge
DA	Direction de l'Apprentissage
DART	Direction de l'Artisanat
DFPT	Direction de la formation professionnelle et technique
DRH	Direction des Ressources humaines
DSPL IP/IDEA 1	Développement des Systèmes Productifs Locaux et Insertion Professionnelle / "Innovation Development Entrepreneurship for All"
ESP / EPE	Essor du Secteur privé par l'Education Pour l'Emploi
ETFP	Etablissement d'enseignement Technique et de Formation Professionnelle
FDD	Fonds de Dotation Décentralisé
FECL	Fonds d'Equipe ment des Collectivités Locales
FFFPT	Fonds de financement de la formation professionnelle et technique
FONGIP	Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires (FONGIP)
FONDEF	Fonds de Développement de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
FONSIS	Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques
FORPROFEM	Formation Professionnelle Féminine
FPE	Fonds de Promotion Economique
FPT	Formation Professionnelle et Technique
FPEC	Projet Formation Professionnelle pour l'Emploi et la Compétitivité
IA	Inspection d'Académie
IEF	Inspection d'Education et de Formation
IMF	Institution de Micro Finance
ISFP	Insertion socioprofessionnelle des sortants de la formation professionnelle
MDL	Maison de Développement Local
METFP	Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
MFPAA	Ministère de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat
ONFP	Office National de la Formation Professionnelle
ONUDI	Organisation des Nations unies pour le Développement industriel
PADIA	Programme d'Appui au Développement Intégré de l'Apprentissage
PAFNA	Projet d'appui à la formation professionnelle des néo alphabétisés
PALAM	Programme d'Alphabétisation et d'Apprentissage de Métiers pour la lutte contre la Pauvreté



PAPEJF	Programme d'Appui et de Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes
PAQUET	Programme d'appui à la Qualité, l'Equité et la Transparence
PCS/FPT	Partenariat Canada-Sénégal en Formation Professionnelle et Technique
PDEF	Programme Décennal de l'Education et de la Formation
PIC	Programme indicatif de coopération Sénégal / Luxembourg
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PNSP	Programme Nationale des Stages Professionnels
PNUD	Programme des nations unies pour le développement
PRODAC	Programme des Domaines agricoles Communautaires
PQIP/DCTP	Pôle de Qualification Inter-Pays/Développement des Compétences Techniques et Professionnelles
PQRH	Projet de Qualification des Ressources Humaines
PRODES	Programme de Renforcement des Dynamiques de Développement Economique et Social
PSE	Plan Sénégal Emergent
PTF	Partenaire Techniques et Financiers
RC / IAPDE	Renforcement de capacités dans le cadre de l'Initiative d'appui au Programme de développement de l'éducation
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
RSO	Responsabilité Sociétale des Organismes
SIME	Système d'Information sur le Marché de l'Emploi
SNDES	Stratégie Nationale de Développement Economique et Social
SNOP	Service National d'Orientation Professionnelle
UNACOIS	Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal
UNCCIA	Union nationale des Chambres de Commerce d'Industrie et d'Agriculture
UNCM	Union nationale des Chambres de Métiers
UEMOA	Union Economique et Monétaire de l'Afrique de l'Ouest
UNSAS	Union nationale des Syndicats Autonomes
UPI	Unité de Production Individuelle
USCP	Unité de Suivi et de Coordination des Projets
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience



CONCEPTS DE LA FPT

Acteurs du secteur privé : les entreprises, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales, les partenaires techniques et financiers, les parents d'élèves, les organisations de la Société civile.

Acteurs du secteur public : l'Etat et ses démembrements, les collectivités locales, les partenaires techniques et sociaux, les chambres consulaires, les organismes publics de financement.

Apprentissage : processus de formation professionnelle et technique qui vise l'acquisition d'une qualification professionnelle essentiellement à travers une formation pratique dans une unité de production de biens ou de services. L'apprentissage est une voie permettant aux apprenants d'accéder aux titres, certificats et diplômes délivrés dans le système de formation professionnelle et technique.

Certification : délivrance, par une instance officielle, d'un document authentifiant les compétences et savoir-faire d'un postulant par rapport à une norme de référence attachée à un diplôme, un titre ou certificat de qualification professionnelle. Elle se présente sous la même forme quelle que soit sa modalité d'obtention et produit les mêmes effets.

Compétence : ensemble intégré de ressources (connaissances, habiletés, attitudes) permettant d'exercer une fonction, une activité ou une tâche dans une situation donnée à un degré de performance correspondant aux exigences minimales du marché du travail.

Eléments de compétence : aspects essentiels inter-reliés qui, ensemble, constituent une compétence.

Enseignement technique : processus d'acquisition de compétences techniques, technologiques et scientifiques permettant l'accès à l'enseignement supérieur et pouvant déboucher sur un emploi ou des activités professionnelles.

Formation continue : acquisition de nouvelles compétences ou de nouveaux éléments de compétences associés au métier ou à la profession que la personne exerce déjà.

Formation initiale : acquisition de compétences en vue d'exercer un métier ou une profession.

Formation permanente : formation effectuée en vue d'entretenir le niveau de connaissance professionnelle acquise, les compétences, attitudes et habiletés des apprenants, voire même de les porter à un niveau plus élevé.

Formation professionnelle : processus d'acquisition des compétences requises à l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée.

Maître d'apprentissage : personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

Partenariat public-privé : mode de collaboration par lequel une autorité publique et un opérateur privé s'associent pour financer ou gérer un service public.

Passerelle : possibilité donnée à des apprenants de passer d'un domaine d'étude à un autre.

Qualification professionnelle : capacité à exercer un métier ou à occuper un poste déterminé.



Qualification technique : possibilité offerte au terme de l'enseignement secondaire, soit de chercher un emploi correspondant à la compétence, soit de poursuivre des études dans l'enseignement supérieur.

Secteur formel : secteur de l'économie regroupant des entreprises constituées et fonctionnant conformément à la loi.

Secteur non formel : partie de la force du travail qui reste en dehors du marché organisé.

Validation des acquis de l'expérience : procédure permettant à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'étude ou ses statuts, de pouvoir obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

**LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Evolution du personnel enseignant entre 2011 et 2013	16
Tableau 2 : Répartition selon le diplôme académique	17
Tableau 3 : Répartition du personnel enseignant selon le diplôme pédagogique et la région	17
Tableau 4 : Positionnement des Agences du SNU dans le cadre du SEN/024	31
Tableau 5 : positionnement des agences du SNU dans le SEN028	35
Tableau 6 : quelques résultats obtenus au niveau local	54
Tableau 7 : La répartition des filières	62
Tableau 8 : Capacité d'accueil des établissements	63
Tableau 9 : Répartition des CAI	63
Tableau 10 : Actualisation des programmes	64
Tableau 11 : Pertinence des programmes	64
Tableau 12 : Pertinence des méthodes pédagogiques	65
Tableau 13 : Pertinence des méthodes d'évaluation	65
Tableau 14 : Opérationnalité des diplômés	66
Tableau 15 : Les débouchés	66
Tableau 16 : Les pôles d'innovation (incubateurs)	66
Tableau 17 : Les missions des RCAI	67
Tableau 18 : Les besoins des RCAI	68
Tableau 19 : Etat des interventions des acteurs dans le dispositif actuel	70
Tableau 20 : Contribution du Programme de Mise à Niveau à la création d'emplois.	77



LISTE DES SCHEMAS

Schéma 1 : Architecture du dispositif	25
Schéma 2 : Parcours d'insertion	26
Schéma 3 : Les interventions dans le volet insertion du SEN/028	34
Schéma 4 : Les acteurs de la formation et de l'insertion des sortants des systèmes FPT 69	69
Schéma 5 : Organisation du parcours d'insertion	95
Schéma 6 : Architecture institutionnelle de l'insertion et place de la FPT	95



MFPAA



LUX-DEVELOPMENT
Agence luxembourgeoise pour la Coopération au Développement

INTRODUCTION



La déclaration de Ouagadougou en Septembre 2004 du sommet des chefs d'Etats et de Gouvernements des pays de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté a invité les pays membres à mettre l'emploi et la lutte contre la pauvreté au centre de leurs politiques de développement. Cette même volonté politique des Etats africains a été plus tard réaffirmée lors des sommets de Banjul en juillet 2007 et de Malabo en juillet 2011. L'engagement pris vise à réduire le taux de chômage de 2% par an sur une période de cinq ans. Le plan d'action adopté par les chefs d'Etats retient quatre axes fondamentaux sur l'emploi et la lutte contre le chômage (i) une croissance économique inclusive, (ii) une exploitation du potentiel de l'économie informelle, en particulier le secteur rural, (iii) un marché du travail transparent et (iv) une politique d'harmonisation et d'intégration régionale.

Cependant, la problématique de l'emploi dépend largement des fondements et performances des politiques économiques et sociales donc des contextes économique, politique et social d'un pays. Le Gouvernement du Sénégal, à l'instar des autres pays Africains place l'emploi au centre de ses priorités. En effet, l'emploi est placé depuis ces dernières années au cœur des réformes et des stratégies de développement économique et social. Il est intégré à ce titre comme objectif stratégique dans tous les programmes structurants mis en œuvre par l'Etat. Le développement des compétences des jeunes et la mise à disposition d'instruments permettant leur insertion dans le monde du travail est un des moyens les plus efficaces de rentabiliser et de sécuriser ces programmes socio économiques.

Le Plan Sénégal Emergent (PSE) constitue aujourd'hui le cadre d'orientation et de référence unique pour l'ensemble des initiatives de développement du pays. Cadre fédérateur des interventions et politiques publiques, le PSE prend comme repère les orientations gouvernementales et le cadre d'accélération des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). La mise en œuvre du PSE sera alimentée par les politiques sectorielles et les Cadres de Dépenses Sectoriels à Moyen Terme (CDSMT) qui s'érigent en instruments opérationnels. Pour atteindre les objectifs du PSE, il y a lieu de mutualiser les ressources et compétences diverses mais également de mettre à contribution tous les secteurs d'activités y compris l'ETFP.

Ce nouvel élan impulsé au secteur de l'ETFP est illustré par le PAQUET (Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Equité et de la Transparence) Education-Formation qui constitue le nouveau cadre d'opérationnalisation de la politique éducative pour la période 2012-2025. Ce programme répond à un souci d'approfondir et de consolider les acquis du Programme Décennal de l'Education et de la Formation (PDEF). Ce plan a été le cadre d'opérationnalisation de la réforme du système de formation professionnelle et technique issue des assises nationales de l'ETFP, tenues en 2001, et arrivé à terme en 2011. Durant les dix dernières années de mise en œuvre du PDEF, d'importantes réformes visant principalement l'accroissement de l'offre de formation, l'adéquation des profils des formés aux besoins du marché du travail et l'amélioration du pilotage de la formation professionnelle et technique ont été menées. Le programme d'appui à la mise en œuvre de la réforme de la FPT (SEN/024, composante du PIC II), a contribué de manière significative et structurante à l'atteinte de ces résultats.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PAQUET, le gouvernement du Sénégal bénéficie du soutien du Grand-duché de Luxembourg à travers le programme de coopération bilatérale PIC III (2012-2016), et plus spécifiquement par le biais de sa composante SEN/028 «Programme d'Appui à la Formation et à l'Insertion professionnelle». Ainsi, le programme SEN/028 s'aligne totalement sur la stratégie du ministère en charge de la Formation professionnelle et technique (FPT) et poursuit l'objectif spécifique de contribuer au développement d'une formation professionnelle et technique de qualité, équitablement accessible aux filles et aux garçons et répondant aux besoins du développement économique et social.

Pour atteindre cet objectif, le programme SEN/028 met l'accent sur (i) l'amélioration du pilotage et de la gouvernance de la FPT, (ii) l'amélioration de la qualité de la FPT avec notamment la réforme des



curricula selon l'APC et l'implantation des programmes, (iii) la consolidation et l'extension de l'apprentissage rénové en vue d'une couverture nationale permettant l'accès des jeunes du milieu rural et des zones défavorisées, (iv) l'accroissement de l'accès à la FPT à travers la mise en place de dispositifs innovants de formation et des projets de construction et de réhabilitation de structures de formation et (v) l'amélioration de l'efficacité externe à travers le renforcement des activités d'accompagnement des jeunes sortants sur le chemin de l'insertion professionnelle, la mise en œuvre de projets de formation-insertion. Ainsi, comme le PICII, le PICIII met un accent particulier sur l'insertion socioprofessionnelle. Ce volet est conçu et mis en œuvre en partenariat avec les agences onusiennes (BIT, PNUD, ONUDI).

Cette option du PICIII est en phase avec l'orientation prise par les autorités d'inscrire l'emploi, et en particulier celui des jeunes, au cœur des actions et des priorités du gouvernement. C'est dans ce sens que le Plan Sénégal Emergent (PSE), à travers son premier pilier et son plan d'action prioritaire, met l'accent sur la croissance et sur la transformation de l'économie pour une création massive d'emplois pour les jeunes. Le Plan d'Actions Prioritaires 2014-2018 pour la mise en œuvre du PSE devrait permettre d'améliorer la gouvernance du système de l'emploi, d'instaurer un système d'information sur le marché et de mettre en œuvre les différentes stratégies sectorielles qui contribuent à l'amélioration des indicateurs d'emploi. Les principaux projets et programmes inscrits dans le gap de financement du volet public prévoient ainsi pour l'éducation et la formation 257,3 milliards de FCFA, soit 10,9% du budget.

Aujourd'hui le ministère en charge de la formation professionnelle a engagé plusieurs chantiers dans l'objectif d'améliorer l'employabilité des jeunes. Ainsi, des réformes ont été entreprises ramener le système d'enseignement technique conçu sur la base de l'offre à un système dit de développement de compétences techniques et professionnelles, fondé sur le principe de la demande du marché de l'emploi, et l'implication récemment des professionnels dans le développement des parcours. La finalité de ces mesures est l'amélioration de l'efficacité externe à travers le renforcement des activités d'accompagnement des jeunes sortants sur le chemin de l'insertion professionnelle et la mise en œuvre de projets de formation-insertion. L'harmonisation des interventions et l'alignement de l'assistance au développement fournie par les partenaires techniques et financiers (PTF) rentrent dans cette dynamique.

Malgré les efforts consentis dans les domaines de développement des compétences et la mise en place de nombreux programmes actifs d'emploi et d'aide à l'insertion, la situation du chômage des jeunes sortis des systèmes de formation professionnelle et technique reste préoccupante. En analysant cette situation, plusieurs causes ont été identifiées dont l'une des plus importantes est le déficit de coordination et de cohérence des actions entreprises.

La problématique de l'insertion est vécue diversement par les acteurs et intervenants dans la zone de concentration (régions nord et centre) et le reste du pays. Cette situation est accentuée par l'intervention des partenaires techniques et financiers dans la zone de concentration créant ainsi un fossé en termes d'accompagnement et d'appui entre les deux zones.

L'élaboration d'un dispositif national d'appui à l'insertion des sortants des systèmes ETEFP correspond à une volonté de créer les conditions d'une harmonisation des actions entreprises par le ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) dans sa stratégie d'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

L'état des lieux dressé dans le présent rapport identifie les facteurs qui ont facilité ou freiné la réalisation de ces objectifs. Les constatations faites et les leçons apprises, ont permis de formuler des recommandations et suggestions pour l'avenir. Ces recommandations constitueront les bases de l'élaboration d'un dispositif national harmonisé d'appui à l'insertion, ainsi que ses modalités de mise en œuvre et un plan d'expérimentation dans la ZCO.



I. CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE



1.1. Structuration démographique

Le Recensement Général de la Population et de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage indique qu'en décembre 2013, le Sénégal couvre une superficie de 196 712 Km² et compte une population de 13 508 715 habitants (49,9% d'hommes et 50,1% de femmes), soit une densité de 65 habitants au Km² (ANSD/RGPHAE, 2013). L'âge moyen de la population est de 22,7 ans et la moitié de la population a moins de 18 ans (17 ans chez les hommes contre 19 ans chez les femmes). En outre, les moins de 20 ans représentent 52,7%. Les enfants âgés de moins de 15 ans constituent 42,1% de la population globale. Cette proportion est plus importante chez les garçons (43,6%) que chez les filles (40,5%). La population est en majorité rurale (55%).

1.2. Le cadre macro-économique

L'économie sénégalaise a été affectée par le ralentissement au cours des cinq dernières années de l'économie mondiale. Elle est aussi à la traîne par rapport aux autres pays africains qui, comme lui, ne possèdent pas d'abondantes ressources naturelles. Alors que le taux de croissance s'est établi en moyenne à 6% sur cette période dans l'ensemble de l'Afrique subsaharienne, celui du Sénégal n'atteint que 3,3%. Nous assistons depuis 2006 à un infléchissement de la croissance avec l'essoufflement des moteurs traditionnels (BTP, télécommunications, services financiers), le faible dynamisme du secteur privé, la forte progression des dépenses publiques et la persistance du déficit du compte courant de la balance des paiements (7,9% du PIB). Avec un taux de 46,7%, la pauvreté y demeure élevée. Avec un accroissement démographique 2,6% par an, le taux de croissance du PIB est bien en deçà du niveau nécessaire pour faire reculer la pauvreté.

La croissance est cependant repartie à la hausse en 2014 atteignant près de 4,5% selon la Banque Mondiale, soit son taux de croissance le plus élevé depuis 2008. Les services constituent toujours le secteur le plus dynamique (+5,6%), et le secteur secondaire, tiré par le bâtiment, a amorcé une reprise de 4,9% après la baisse enregistrée en 2013. L'économie sénégalaise devrait poursuivre son accélération en 2015 selon la Banque Mondiale bénéficiant des effets favorables de la baisse des cours pétroliers, conjuguée au rebond de l'agriculture et à la fin de l'épidémie d'Ebola.

La croissance qui était de 2,4% vers les années 2010, 3,6% en 2013, est aujourd'hui estimée à 4% par l'ANSD. Cependant, cette croissance n'est pas assez durable et inclusive pour créer des richesses et des emplois. C'est pourquoi l'un des objectifs visé à travers le Plan Sénégal Emergent est, d'ici l'horizon 2023, d'atteindre un taux de croissance de 7%. Pour y parvenir, le Gouvernement compte mettre en place d'ici à 2023, un ensemble de projets structurants à fort contenu de valeur ajoutée et d'emploi. Pour l'étape intermédiaire de 2018, la stratégie, est déclinée autour de trois axes stratégiques : (i) Transformation structurelle de l'économie et croissance ; (ii) Capital humain, protection sociale et développement durable ; et (iii) Gouvernance, institutions, paix et sécurité. Aussi, l'opérationnalisation de la Stratégie exige la mise en place d'un ensemble de réformes pour accélérer le processus de transformation structurelle susceptible d'assurer le décollage économique.

1.3. Situation du chômage

Dans un contexte d'évolution démographique encore marquée par une prédominance de la population en âge de travailler, la problématique de l'emploi et du chômage se pose avec beaucoup plus d'acuité. Le taux de chômage déclaré est de 25,7%. Le RGPHAE a permis d'évaluer à 7 728 868 la population sénégalaise en âge de travailler, c'est-à-dire celle âgée de 15 ans et plus. Dans la moitié des régions du Sénégal (Ziguinchor, Saint-Louis, Diourbel, Matam, Thiès, Kaolack et Fatick), au moins un individu sur deux, en âge de travailler, est en situation d'inactivité. Une part importante de la population inactive est constituée de femmes au foyer (43,8% des inactifs) et d'élèves/étudiants (30,4% des inactifs). Les chômeurs sont généralement des primo demandeurs d'emploi qui représentent neuf chômeurs sur dix (92,9%).



Au regard de la fréquentation scolaire, les plus forts taux d'occupation sont observés chez les personnes qui ont déjà fréquenté l'école, ce qui dénote l'importance de la scolarisation sur l'accès à un emploi. Toutefois, les individus qui ont suivi une formation informelle présentent les taux d'occupation les plus élevés (75,5% au niveau national). Cette tendance se justifie par l'ampleur du secteur informel et traduit une certaine précarité des emplois.

1.4. Répartition des emplois par secteur d'activité (primaire, secondaire et tertiaire)

L'analyse par secteurs d'activité permet d'identifier les secteurs clés pourvoyeurs d'emplois. A cet effet le secteur primaire concentre plus d'emplois au Sénégal, avec 48,5 % de la population active. Les secteurs tertiaire et secondaire absorbent respectivement 26,3 % et 12,1 % des actifs occupés.

L'agriculture occupe une place centrale dans l'économie nationale et constitue un levier essentiel pour la satisfaction des besoins alimentaires des populations, la création de richesses et la garantie d'une sécurité alimentaire durable. Le sous-secteur emploie une bonne partie de la population active et contribue seulement pour 7,1% au produit intérieur brut (PIB) en 2012 (ANSD, 2013).

Le sous-secteur de l'élevage représente 28,8% du PIB du secteur primaire, contribue à la sécurité alimentaire et nutritionnelle et assure les moyens d'existence de 30% des ménages en milieu rural.

Le sous-secteur de la pêche qui occupe plus de 600 000 personnes (95% de ces emplois sont informels) et représente 2,2% du PIB en 2012. La pêche conserve un large effet d'entraînement sur les autres secteurs de l'économie (transformation des produits de la mer) et favorise un fort taux d'emploi des femmes dans les segments en aval (commercialisation et transformation).

L'industrie, dont la contribution au PIB est estimée à 12%, est confrontée à un certain nombre de difficultés notamment la disponibilité et le coût de l'énergie, l'insuffisance et le coût de la main-d'œuvre qualifiée, le poids de la fiscalité, la lenteur des réformes sur l'environnement des affaires, l'accès et le coût du financement, l'insuffisance dans la coordination des mesures de soutien et d'assistance technique aux PME (partenariat entre l'Etat et le secteur privé), la faiblesse la diversification de la production et la forte concentration à Dakar. L'industrie continue cependant à jouer un rôle important grâce à la position stratégique et à la stabilité du pays, l'appartenance à des organisations communautaires (UEMOA et CEDEAO) qui offrent des possibilités d'accès à des marchés élargis, l'existence de plusieurs programmes d'infrastructures et d'équipements structurants, la mise en place d'un programme de mise à niveau des entreprises, l'amélioration progressive du cadre fiscal du crédit-bail et du capital-risque.

Dans l'artisanat, le manque de compétitivité des biens et services est induit par la faiblesse des capacités de production et d'organisation des artisans ainsi que l'insuffisance et l'inadaptation des circuits de commercialisation. A cela, s'ajoutent le faible niveau d'équipement et de qualification des artisans, les difficultés d'approvisionnement en matières premières, d'accès aux services financiers, la faiblesse des politiques de promotion, l'insuffisance de la formation continue et l'absence d'un régime de protection sociale. Le sous-secteur renferme d'énormes potentialités en termes de création d'emplois, de valorisation des ressources locales et de génération de revenus en faveur des zones de concentration de la pauvreté. L'artisanat constitue une alternative pour la satisfaction de la demande locale en biens et services (tannerie, couture, menuiserie, ébénisterie, maçonnerie, mécanique, équipements agricole, habillement) et de la demande extérieure (maroquinerie, bijouterie, sculpture, peinture d'art, confection). Il s'est révélé aussi être un important régulateur social.

Le sous-secteur du tourisme génère près de 75 000 emplois et constitue l'un des principaux pourvoyeurs de devises mais sa contribution au PIB reste modeste. Le tourisme souffre d'un déficit de connectivité aux marchés cibles, d'une offre peu diversifiée et insuffisamment compétitive, d'une



faiblesse de la qualité des services, d'un manque de main d'œuvre formée et qualifiée, et d'un déficit de promotion de la destination Sénégal. Le sous-secteur présente des opportunités à la faveur des mesures de baisse de la TVA de 18 à 10% et de l'aménagement de nouveaux sites, sans compter les potentialités naturelles et culturelles.

Le sous-secteur du transport est confronté, entre autres, à un réseau routier inégalement réparti et dégradé, l'insuffisance de l'offre de services de transport public urbain et la vétusté du parc automobile et des infrastructures ferroviaires (en particulier, le chemin de fer Dakar-Bamako), un trafic aérien en croissance mais largement en-deçà de son potentiel. A cela, s'ajoute une concentration des activités portuaires à Dakar dont le port est contraint par les congestions urbaines et la concurrence des ports de la sous-région. Les opportunités du sous-secteur résident dans les vastes travaux d'infrastructures (construction et réhabilitation des routes et ponts, implantation de gares routières, développement des corridors vers le Mali et la Guinée) engagés par les pouvoirs publics ainsi que les programmes de renouvellement et de modernisation du parc de transport urbain et interurbain

1.5. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Différentes expériences de promotion de l'emploi ont été expérimentées au Sénégal. Globalement, on distingue les expériences de promotion active et directe de l'emploi des jeunes, des initiatives contribuant de façon indirecte à l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Nous pouvons citer parmi ces expériences :

Dénomination du projet : Le Fonds national d'Action pour l'Emploi (FNAE)	Objectifs du projet : Financer les projets d'auto-emploi
Période de l'intervention Créé en 2000	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • Adhésion de 280 entreprises à la CNEE, • 15 000 stagiaires de la convention état-employeurs, • Création de plus de 11 000 emplois directs et indirects.

Dénomination du projet : Fonds National de Promotion de la Jeunesse (FNPJ)	Objectifs du projet : Financer les projets des jeunes âgés de 18 à 35 ans, sans apport personnel, ni garantie.
Période de l'intervention Créé en 2001 Dissout par Décret n° 2014-25 du 9 janvier 2014	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • 2 600 projets financés et plus de 12 626 emplois directs créés en 12 ans.

Dénomination du projet : Le Fonds National de Promotion de l'Entreprenariat Féminin (FNPEF)	Objectifs du projet : Promouvoir l'emploi des femmes.
Période de l'intervention Créé en 2004	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • 137 projets financés et plus de 940 emplois directs et indirects entre 2004 et 2005.



Dénomination du projet : Agence nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ)	Objectifs du projet : Offrir des services d'information, de conseil, d'assistance et d'appui pour la création d'activités productives.
Période de l'intervention Créée en 2001 Dissoute par Décret n° 2014-25 du 9 janvier 2014	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • 11 811 plans d'affaires réalisés, • 28 269 jeunes formés afin de renforcer leur employabilité, • 114 940 jeunes orientés vers des séances d'animation économique, • 2918 jeunes placés sur le marché de l'emploi salarié.

Dénomination du projet : Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA)	Objectifs du projet : Promouvoir un retour massif des jeunes vers l'agriculture afin de lutter contre le phénomène de l'émigration clandestine et l'exode rural.
Période de l'intervention Créée en 2006	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • 24 fermes créées en 2013 ; • 11 337 emplois créés (1 637 emplois directs et 9 700 emplois indirects) ; • Les « Fermes Familiales NAATANGUE » (2015) prévoient à CT la création de 3000 nouveaux emplois dont 1000 permanents.

Dénomination du projet : Agence Nationale pour la Promotion de l'Investissement et des grands Travaux (APIX)	Objectifs du projet : Promouvoir la destination Sénégal auprès des investisseurs nationaux et internationaux.
Période de l'intervention Créée en 2000	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • 4 864 projets d'investissements privés (soit 405 projets par an en moyenne) entre 2000 et 2011, • 180 000 emplois créés.

Dénomination du projet : Agence pour l'Emploi des Jeunes des Banlieues (AJEB) à la place de l'OFEJBAN	Objectifs du projet : Lutter contre le chômage et le sous-emploi des jeunes résidant dans la banlieue de Dakar.
Période de l'intervention Créée en 2012 Dissoute par Décret n° 2014-25 du 9 janvier 2014	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • Le programme Quête-Emploi-Stage (QUEES), • Mise à disposition de matériels didactiques et aide (transport recherche d'emploi)

Dénomination du projet : Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt public contre le sous-emploi (AGETIP)	Objectifs du projet : Promouvoir les activités à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) afin de contribuer à la création d'emplois et à la lutte contre la pauvreté, principalement dans les zones urbaines.
Période de l'intervention Créée en 1998	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • 100 000 emplois de courte période créés et consolidés.



Dénomination du projet : Agence nationale d'appui aux marchands ambulants (ANAMA) en remplacement de l'Agence Nationale de Sédentarisation des Marchands Ambulants (ASMA)	Objectifs du projet : Appuyer les marchands tabliers et les vendeurs à la sauvette et les amener à prendre en compte leurs préoccupations tout en respectant l'ordre public et l'environnement.
Période de l'intervention Créée en 2012 Dissoute par Décret n° 2014-25 du 9 janvier 2014	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • Recasement des marchands ambulants, • Formation et mise en place de projets structurants pour leur redéploiement, • Mise en place d'un bureau de micro-finance.

Dénomination du projet : Agence de Développement et d'Encadrement des petites et moyennes entreprises (ADEPME)	Objectifs du projet : Conseiller les sénégalais désireux de créer une entreprise sur les procédures à suivre, l'état des marchés, les conditions d'approvisionnement, les débouchés possibles, les règles de gestion et de comptabilité à respecter.
Période de l'intervention Créée en 2001	Résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> • 401 micro-entrepreneurs accompagnés • 18 Conseillers de proximité appartenant aux organisations patronales, formés. (Ces derniers ont pu dispenser 1 213 actions d'appui pour le marketing, la gestion, l'administration et la formalisation).

ANALYSES ET PERSPECTIVES

Toutefois, ces instruments publics d'aide à l'insertion professionnelle et ces programmes actifs d'emploi n'arrivent pas à atténuer les effets du chômage. Le nombre de nouveaux bénéficiaires des programmes d'emploi a augmenté en moyenne de 23,5% entre 2007 et 2012 en passant de 40 000 à 115 000 contrats signés, alors que les taux d'insertion des jeunes après la fin de la durée des programmes sont faibles (ANSD, 2013).

Ces faibles résultats s'expliquent en partie par la non prise en compte dans ces programmes de l'ensemble des dimensions de l'insertion des jeunes. En effet, les difficultés pour les jeunes d'accéder à un emploi sont liées à plusieurs facteurs parmi lesquels, on peut citer : les contre-performances de l'économie, l'inadéquation du système de production des qualifications par rapport aux besoins du marché, le manque d'informations fiables sur le marché du travail, la méconnaissance des institutions de promotion de l'emploi des jeunes, la faible capacité de création d'emplois du secteur privé,... L'insuffisance d'appui, de soutien et de conseil à la fois pour les jeunes et les chefs d'entreprise par des structures d'insertion lors de l'embauche des jeunes et des mois qui suivent, est fortement ressentie malgré la mise en place de l'ANPEJ et la présence du service de la main d'œuvre. Beaucoup d'initiatives sont prises par le gouvernement en collaboration avec ses partenaires sans que les destinataires ne soient au courant. C'est le cas de la convention nationale état employeur (CNEE).

Le système éducatif aussi ne stimule pas assez tôt l'esprit entrepreneurial. Ainsi, seuls 8,6% des jeunes chômeurs en 2011 se disent prêts à créer leur propre emploi bien que près d'un actif sur quatre exerce à son propre compte (24% en 2011 selon l'ANSD). Le potentiel de création d'emplois est sous-exploité eu égard aux rigidités du système bancaire en terme de financement du secteur



privé. Il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures pour faire face à certaines contraintes structurelles, tout en répondant aux défis urgents en matière de création d'emplois.

Cette situation s'explique aussi par le fait que, les jeunes entrants sur le marché du travail, sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche. Contrairement aux idées reçues, le taux de chômage des diplômés du niveau supérieur est particulièrement élevé, il est passé de 16 % en 2005, à 31 % en 2011. Ce phénomène s'explique, entre autres, par la non pertinence des curricula de l'enseignement supérieur par rapport aux besoins du marché. Les flux de sortie des études initiales se caractérisent par les difficultés en matière d'insertion durable dans un emploi stable. Le passage par le chômage est plus probable et l'entrée dans un emploi est marquée par l'alternance de statuts plus ou moins précaires.

Les sous diplômés sont aussi particulièrement exposés. Les jeunes subissent plus que les adultes les modifications des conditions d'emploi. Ils sont placés au cœur des transformations structurelles des normes d'emploi qui s'opèrent prioritairement via les flux d'embauche. Ils occupent majoritairement les emplois temporaires et précaires dont la proportion est très élevée au sein des nouvelles embauches. Toutefois, une partie de ces emplois temporaires se transforment en emplois durables.

Le foisonnement des structures d'insertion issu de l'instabilité législative et du fait que le législateur procède par la création d'initiatives nouvelles sans toucher à la définition des missions de celles qui existent, pose aussi problème. Le foisonnement des instances et des programmes pose la question de la lisibilité des politiques et de la coordination de l'ensemble des acteurs (État central, services déconcentrés, collectivités territoriales, associations etc.).

La création de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ), le 09 janvier 2014, à la suite la dissolution de quatre agences qui s'occupaient de la promotion de l'emploi des jeunes (FNPJ, ANEJ, ANAMA, AJEB) pose la question de la place des structures en charge de l'insertion des jeunes. En particulier l'articulation des missions de ce nouvel opérateur avec les services de la main d'œuvre et les autres acteurs, n'est pas tranchée. La mise en place d'un référent unique chargé de l'insertion professionnelle ainsi que la question des modalités de partenariat de l'ANPEJ avec le réseau existant des structures de l'insertion doit être envisagée.

La mise en œuvre d'une politique globale au service des jeunes rencontre aussi un obstacle dans le ciblage des publics. En effet, les différents dispositifs et programmes en direction des jeunes sont réservés à un public précis. Le ciblage s'effectue selon les cas, soit en fonction de l'âge (enfants déscolarisés, non scolarisés et ceux des daaras, âgés de 9 à 15 ans, jeunes adultes analphabètes et déscolarisés, âgés de 16 à 24 ans, femmes travailleuses âgées de 24 à 49 ans / PALAM, -35 ans / ANPEJ / PAPEJF), soit en fonction du lieu d'habitation (ZCO, zone franche industrielle, Zone Économique Spéciale Intégrée,...), soit en fonction du niveau de qualification et/ou de diplôme (sortants des systèmes d'enseignement professionnels techniques, enfants déscolarisés, non scolarisés et ceux des daaras, jeunes adultes analphabètes et déscolarisés,...). Ces découpages peuvent se révéler contre-productifs car ils obligent les acteurs de l'insertion à laisser des jeunes sans accompagnement dans les zones non couvertes par les programmes et projets.



II. CONTEXTE SPECIFIQUE DE LA FPT



2.1. Evolution du cadre légal et législatif de l'ETFP

Au regard de la Constitution du Sénégal qui garantit à tous les citoyens sénégalais le droit à l'éducation et à la formation ainsi que le droit de travailler et de prétendre à un emploi, les nouvelles orientations et autres innovations rendent inadapté le dispositif législatif et réglementaire existant, notamment les dispositions relatives à la formation professionnelle et technique.

Les États Généraux de l'Éducation et de la Formation (EGEF, 1981) ont institué la Commission Nationale de Réforme de l'Éducation et de la Formation ayant pour mission de restructurer notamment le système d'enseignement technique et de formation professionnelle.

Le Décret n° 96-1136 (1996) transfère aux régions et aux communautés rurales les compétences en matière de formation professionnelle. La Loi n° 2013-10 du 28 décembre 2013 portant Code général des Collectivités locales donne aux départements et aux communes des compétences très larges en matière d'éducation, d'alphabétisation, de promotion des langues nationales et de la formation professionnelle.

Le Décret n° 2002-652 (2002) porte sur l'organisation et le fonctionnement du Programme décennal de l'éducation et de la formation (PDEF) et institue les Comités de gestion des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle.

La loi n° 2004-24 (2004) ratifie le Protocole de la CEDEAO relatif à l'éducation et à la formation. Ce Protocole, qui souligne l'importance de l'éducation et de la formation professionnelle pour l'amélioration des conditions socio-économiques, a créé le Fonds de la CEDEAO pour l'éducation et la formation.

La loi n° 2004-37 (2004) a modifié la loi d'orientation de l'Éducation nationale (1971 et 1991), définissant l'ETFP comme les cours professionnels et techniques dispensés à l'école et dans les établissements d'enseignement supérieur en vue de l'acquisition d'un certain niveau de connaissance théorique et de compétence pratique ou technique et professionnelle, ou les connaissances acquises au poste de travail par les salariés des entreprises. La loi stipule aussi en particulier que tout enfant de moins de 16 ans qui n'est pas inscrit dans le système éducatif général est orienté vers une structure de formation professionnelle.

La réforme du système sénégalais d'enseignement technique et de formation professionnelle (engagée depuis 2005 dans le cadre du PDEF) vise à renforcer les effectifs de jeunes et adultes inscrits dans des dispositifs d'ETFP, à mettre à la disposition de l'économie des ressources humaines qualifiées, et à promouvoir l'employabilité et la créativité afin de préparer les jeunes aux possibilités d'emploi au niveau international. La réforme propose les changements suivants (i) changement de paradigme par le passage de l'"éducation" à la "formation" afin d'intégrer divers systèmes de formation formels, non formels et informels, (ii) primauté aux compétences et aptitudes requises au poste de travail, (iii) amélioration des dispositifs d'apprentissage et de l'éducation non formelle, (iv) introduction d'un système de placement et de programmes de formation et (v) promotion d'un partenariat dynamique avec le secteur privé par la création d'une Commission Nationale de Concertation sur la Formation Professionnelle et Technique (CNPFT), d'une Commission Partenariale des Programmes (CPP) et d'une Commission Partenariale de Certification (CPC).

2.2. Loi d'orientation de la formation professionnelle et technique (LOFPT)

La loi d'orientation professionnelle et technique n° 2015-01 promulguée par Son Excellence M. Macky SALL, Président de la République du Sénégal, précise les missions qui sont dévolues au secteur. Celles-ci concernent la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de la formation professionnelle et technique par (i) une formation initiale, (ii) une formation continue, (iii) une formation



qualifiante, (iv) une formation par apprentissage et (v) **un appui à l'insertion des formés et des diplômés.**

L'appui à l'insertion des formés s'inscrit dans une perspective de valorisation de la formation à travers des mécanismes d'accompagnement. Il est précisé dans la LOFPT que le ministère chargé de la formation professionnelle et technique assure **l'accompagnement de l'apprenant et du formé dans la recherche d'emploi.**

2.3. Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de la Transparence (PAQUET-EF) Secteur Education Formation 2013-2025

Pour faire de la formation professionnelle et technique un levier important pour l'amélioration de la compétitivité de l'économie et la création de richesses, le Gouvernement du Sénégal a retenu les orientations suivantes dans le PAQUET/EF : (i) promouvoir la formation professionnelle orientée vers le marché de l'emploi à travers le développement de la formation continue, des études de besoins de formation, d'analyses de situation de travail, d'écriture de curricula selon l'APC et la création de conditions de leur implantation, **ainsi que l'appui à l'insertion des nouveaux diplômés**, (ii) intégrer l'apprentissage dans le système de formation professionnelle et technique par une formation des maîtres d'atelier et la mise en place de dispositifs de formation par apprentissage et (iii) développer la gouvernance partenariale avec un renforcement du partenariat public /privé.

Il s'agit donc de renforcer l'environnement des apprentissages au niveau de la FPT à travers notamment la mise en place de dispositifs d'appui à l'insertion des sortants des structures de formation professionnelle.

2.4. Lettre de Politique Education et Formation 2012 – 2025

La lettre de politique qui couvre la période 2012-2025 vise à approfondir et à consolider les acquis positifs de la décennie passée. Elle se donne, aussi, pour défi de corriger, à partir de stratégies plus appropriées, l'ensemble des dysfonctionnements constatés. Enfin, elle vise à accompagner le système éducatif dans son inévitable obligation de s'adapter à un contexte toujours changeant. La vision du gouvernement du Sénégal en matière d'éducation et de formation est la suivante : *« Un système d'éducation et de formation en phase avec les exigences du développement économique et social, équitable, efficace, efficient, plus engagé dans la prise en charge des exclus, et reposant sur une gouvernance inclusive, une responsabilisation plus accrue des collectivités locales et des acteurs à la base »*. Une des principales orientations du secteur de la formation professionnelle inscrite dans la lettre de politique de l'Education et de la Formation est la nécessité d'appuyer l'insertion des formés dans la vie économique.

2.5. Assises de l'Education et de la Formation de 2014

Les assises de l'Education et de la Formation qui se sont tenues en 2014 préconisent entre autres suggestions, de mettre en place un dispositif national d'appui à l'insertion facilitant l'accès à l'emploi et à l'auto-emploi des formés par : (i) la signature de conventions avec les employeurs pour l'instauration de la formation par alternance ou à défaut la systématisation des stages, (ii) l'implantation d'ateliers de transit au sein et/ou en dehors des structures de formation en intégrant le réseau des Maisons de l'Outil, (iii) le financement des projets des jeunes candidats à l'auto-emploi.

2.6. Plan Stratégique du MFPAA 2015 - 2019

Le plan stratégique 2015-2019 du MFPAA a été réactualisé. Cette réactualisation s'est avérée indispensable car l'environnement aussi bien externe qu'interne du MFPAA a considérablement



changé. Il est donc nécessaire de revoir, clarifier et consolider le cadre stratégique dans lequel il évolue, en intégrant les normes de qualité élaborées dans le cadre du PAQUET ainsi que les dimensions relatives aux Assises de l'éducation et de la formation d'août 2014, l'Acte III de la décentralisation et à l'opérationnalisation du Plan Sénégal Emergent (PSE).

Un des résultats intermédiaires du plan stratégique est ainsi décrit : « l'appui à l'insertion est renforcé ». Les différents extrants qui permettent de le mesurer sont : (i) des apprenants formés aux principes de base de la gestion d'une petite entreprise et de démarche d'embauche, (ii) un dispositif harmonisé d'appui à l'insertion des formés fonctionnel et (iii) un cadre de partenariat avec les institutions financières et autres structures de financement et d'encadrement développé.

2.7. Données statistiques de l'ETFP¹

2.7.1. Effectifs des apprenants

En 2013, l'effectif des apprenants recensés dans les différentes structures de formation professionnelle et technique était de 48 116. Les filles représentent 51% de l'effectif total d'apprenants de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Sur 100 000 habitants, 367 apprenants sont inscrits dans le réseau des structures de la formation professionnelle et technique au niveau national.

Dans la catégorie des personnes ayant déclaré avoir suivi une formation professionnelle (10,5% de l'ensemble des personnes éligibles), la formation formelle domine, comparativement à celle informelle (6,4% contre 4,1%), aussi bien selon le genre que le milieu de résidence. Ce paradoxe pourrait s'expliquer par une comptabilisation d'une partie des individus ayant été formés sur le tas dans le groupe de ceux qui n'ont suivi aucune formation. S'agissant des individus ayant suivi une formation professionnelle, la situation est à l'inverse de ceux n'ayant pas été formés, en terme de composition et de localisation. Les individus de ce dernier groupe sont surtout des hommes, 63,4% contre 36,6% de femmes. Ils se retrouvent plus en zone urbaine, 77,1% contre 22,9% pour les ruraux qui ont suivi une formation professionnelle.

2.7.2. Taux ou nombre de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové

La répartition de l'apprentissage traditionnel et son intégration dans le dispositif global de formation professionnelle doit permettre d'améliorer la qualité des produits et services et d'accroître la compétitivité de nos entreprises. L'objectif est de contribuer à une rénovation de l'apprentissage traditionnel qui permet aux apprenants de bénéficier de formation par alternance jusqu'à atteindre des niveaux de qualifications supérieures dans un délai raisonnable.

En 2013, l'effectif des apprentis enrôlés dans le dispositif de l'apprentissage rénové était de 2 639. L'analyse des données ci-dessus permet d'apprécier la couverture du champ de la réforme sous divers angles :

- au niveau de la couverture régionale : cinq (5) régions (Thiès, Fatick, Tambacounda, Kédougou et Sédhiou) ne sont pas encore couvertes par la réforme de l'apprentissage. Au niveau des 9 autres régions les effectifs des apprenants s'élèvent à 2639 soit une moyenne de 293. Celle-ci cache des disparités importantes: le maximum est enregistré par la région de Kaffrine avec 1132 apprenants ; Kolda avec 19 apprenants a l'effectif le plus faible ;
- selon le genre : globalement les filles représentent 32% des effectifs. Cette représentation est plus marquée dans la région de Diourbel avec 56%, suivie de Kaffrine (39%), Kolda et Kaolack (37%). La région de Ziguinchor se distingue avec aucune fille dans les effectifs ; on constate de même une faible représentation à Matam : 2% des effectifs ;

¹ Annuaire Statistique (2013) du Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat



- selon les métiers : seize (16) métiers sont concernés parmi lesquels la couture, avec 39,7% des effectifs globaux, mobilise le plus d'apprenants dont une grande majorité pratique la couture traditionnelle (38,5%). La coiffure avec 13,8% des effectifs occupe la 2ème place dans les effectifs. Les métiers relatifs à la transformation (0,8%), à l'électricité automobile (1,1%) et au carrelage (1,4%) ont les poids les plus faibles dans les effectifs. Au regard de la demande importante et croissante du marché en ouvriers qualifiés dans ces métiers, ceux-ci méritent une attention à renforcer.

2.7.3. Répartition des apprenants selon le type de filière

Globalement, les effectifs d'apprenants au niveau de la formation professionnelle sont ainsi répartis : 67% au niveau du tertiaire, 32% pour le secondaire et 1% pour le secteur primaire.

Au niveau du public, 2% des apprenants sont inscrits dans des filières du secteur primaire, 50% au secondaire et 48% au tertiaire. Au niveau du privé, 20% des apprenants sont inscrits dans des filières du secteur secondaire et 80% pour le tertiaire. Les 23,54% des apprenants de la formation professionnelle sont inscrits dans des cycles de formation des six (6) grappes de la stratégie de croissance accélérée avec la répartition suivante : 8% pour la grappe coton-textile-habillement, 8% pour les TIC et télé-services, 6% pour le Tourisme hôtellerie restauration, 1% pour l'Agro-industrie et Agroalimentaire. Les structures du public et celles du privé forment pratiquement dans les mêmes proportions (49,6% pour le public et 50,4% pour le privé) dans les grappes de la SCA. Cependant, aucune formation n'est dispensée dans la grappe « produits de la mer » aussi bien au niveau du public que du privé.

2.7.4. Effectifs des diplômés de la FPT

En 2013, le nombre de diplômés aux examens professionnels était de **6398** avec la répartition suivante :

- niveau V (CAP : 2462, BEP : 1404),
- niveau IV (BT : 840),
- niveau III (BTS : 1255),
- BP Banque : 437.

La prochaine campagne de recueil de données statistiques permettra de préciser le nombre de diplômés mis sur le marché du travail en 2014. En tout état de cause, ces diplômés doivent faire l'objet d'un accompagnement dans leur parcours d'insertion.

2.8. La situation des formateurs

L'École Normale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnel (ENSETP) de Dakar assure la formation des enseignants d'ETFP de l'enseignement moyen et secondaire. Elle fait partie de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar. Les futurs enseignants et formateurs de l'ETFP doivent avoir acquis au moins une qualification de niveau secondaire et sont admis sur concours. L'ENSETP délivre les diplômes suivants :

Titre	Durée	Aptitude à l'enseignement
Certificat d'aptitude à l'enseignement moyen technique pratique (CAEMTP)	4 ans	moyen
Certificat d'aptitude à l'enseignement secondaire technique et professionnel (CAESTP)	6 ans	secondaire

Sources : École normale supérieure d'enseignement technique et professionnel (2014).



L'École Normale de Formation en Economie Familiale et Sociale (ENFEFS) de Dakar assure la formation initiale et continue des formateurs en économie familiale et sociale et en même temps une mission de recherche pour améliorer les enseignements apprentissages. C'est un établissement public rattaché au cabinet du Ministre en charge de la formation professionnelle. Les futurs formateurs sortants de l'ENFEFS doivent avoir acquis au moins une qualification de niveau moyen et sont admis sur concours. L'ENFEFS délivre les diplômes suivants:

Titre	Durée	Aptitude à l'enseignement
Certificat d'Aptitude aux fonctions de moniteur en Economie Familiale et Sociale (CAFMEFS)	BFEM + concours + 2 ans de formation	moyen
Certificat d'Aptitude à l'Enseignement en Économie Familiale et Sociale (CAEEFS)	BFEM + concours + 4 ans de formation	moyen

Sources : École normale supérieure d'enseignement technique et professionnel (2014).

Le Centre National de Formation des Maîtres d'Enseignement Technique Pratique (CNFMETP) de Kaffrine a pour vocation de former des maîtres d'enseignement technique et professionnel dans le domaine de l'artisanat rural. Les formateurs sortant du CNFMETP de Kaffrine sont destinés à la formation et au perfectionnement des élèves et artisans, ainsi qu'à la gestion des centres de perfectionnement artisanaux.

Titre	Durée	Aptitude à l'enseignement
Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Pratique Rural (CAEPR)	BFEM ou CAP ou BEP + concours + 2 ans de formation	moyen
Attestation de fin de formation de maître d'apprentissage	9 mois max	Informel (apprentissage)

Sources : École normale supérieure d'enseignement technique et professionnel (2014).

Comme le montre le tableau ci-dessous, l'accroissement moyen annuel des formateurs entre 2011 et 2013 est de 7%. Toutefois cet accroissement est beaucoup plus élevé au niveau des contractuels (20%) qu'à celui des vacataires (4%). Par contre l'effectif des fonctionnaires a baissé régulièrement de (- 4%) par an sur la période sous revue.

Tableau 1 : Evolution du personnel enseignant entre 2011 et 2013²

Statut	2011	2012	2013
Fonctionnaire/Permanent	895	857	821
Contractuel	860	1 031	1 237
Vacataire	655	683	713
Total général	2 410	2 584	2 771

Dans les établissements publics, nous avons un ratio moyen d'un formateur pour 8 apprenants. Au niveau des CETF/CRET, ce ratio est d'un formateur pour 5 apprenants, d'un formateur pour 13 apprenants au niveau des lycées techniques et d'un formateur pour 9 apprenants au niveau des CFP.

Au niveau de la répartition selon le statut, les corps émergents (vacataires et contractuels) représentent plus de 70% des effectifs du personnel enseignant.

² Malgré de nombreuses sollicitations, la DRH ne nous a pas fourni les données plus récentes sur les formateurs



Le tableau 2 montre que 70% des formateurs ont un niveau académique inférieur à la licence. Au niveau des lycées techniques, 19% des formateurs ont un diplôme académique inférieur à la licence. Dans les CETF/CRETf, 52% des formateurs ont le baccalauréat comme diplôme le plus élevé et 34% n'ont que le Brevet de fin d'études moyennes (BFEM).

Tableau 2 : Répartition selon le diplôme académique

Structures	Effectifs de formateurs ayant au moins la licence	Effectifs de formateurs ayant un niveau Bac+2	Effectifs de formateurs ayant le niveau du BAC	Effectifs de formateurs ayant le niveau du BFEM	Total
Lycées techniques	562	86	35	11	694
CETF/CRETf	90	62	577	383	1112
CFP	188	190	436	151	965
Total	840	338	1048	545	2771
Pourcentage	30%	12%	38%	20%	100%

En ce qui concerne les diplômes pédagogiques, 10% des formateurs sont titulaires du CAES/CAESTP, 9% du CAEM/CAEMTP, 11% du CAEEFS, 3% du CAEP et 1% du CAECM, comme le montre le tableau 3.

Tableau 3 : Répartition du personnel enseignant selon le diplôme pédagogique et la région

Régions	CAES/CAESTP	CAEM/CAEMTP	CAEEFS	CAEP	CAECM	Autre	TOTAL
Dakar	140	110	90	29	4	408	781
Diourbel	27	29	21		1	175	253
Fatick		1	13		1	106	121
Kaffrine			5			33	38
Kaolack	38	5	16	1	1	87	148
Kedougou	1	13	2		2	75	93
Kolda	3	1	11	7	4	77	103
Louga	1		14	2	2	89	108
Matam			1	2		64	67
Sedhiou			2			28	30
St Louis	23	33	20	19	1	195	291
Tamba	1		8			58	67
Thiès	52	59	75	12	3	220	421
Ziguinchor	3	4	26	8	5	204	250
Total général	289	255	304	80	24	1 819	2 771

ANALYSES ET PERSPECTIVES

A peine 35% des formateurs sont titulaires d'un diplôme pédagogique. Or, du niveau technique et pédagogique des formateurs dépendra la qualité de la formation dans les établissements d'ETFP. D'ailleurs certains acteurs rencontrés expliquent les difficultés d'insertion des sortants par le manque de formation pédagogique des formateurs.



2.9. Un fossé entre les jeunes formés et les entreprises

L'entreprise est une structure à caractère économique qui a pour objectif de créer des richesses et de se maintenir sur un marché. Elle est aussi une institution apportant une contribution au fonctionnement de la société, en formant les jeunes et les salariés, en développant des solidarités entre les hommes et les générations. L'entreprise doit donc être un acteur économique socialement responsable, membre à part entière d'un territoire. Cependant, le secteur privé offre peu d'opportunités d'emplois salariés au Sénégal, et les PME/PMI accèdent difficilement au financement en raison des niveaux élevés de garanties bancaires exigées.

Par ailleurs, l'inadéquation entre formation et emploi est évoquée depuis les assises de 2001 pour justifier le fort taux de chômage des jeunes. A l'exception des centres sectoriels où les professionnels sont associés tant au niveau de la gouvernance qu'au niveau des enseignements, les entreprises sont aujourd'hui peu présentes dans les cursus de formation professionnelle et technique. Parce qu'elles jugent l'enseignement trop théorique et peu mobilisable pour satisfaire leurs besoins qui requièrent des savoirs faire techniques et professionnels, les entreprises sont très réticentes à recruter des sortants.

2.10. Actions d'appui à l'insertion menées par le ministère

Depuis la tenue des assises nationales sur la formation professionnelle, diverses actions expérimentales d'appui à l'insertion professionnelle des formés sortants des structures de FPT ont été mises en œuvre, avec l'appui de partenaires techniques et financiers. Les objectifs visés par ces actions tournent autour des éléments suivants :

- le renforcement de la connaissance générale des apprenants en matière de culture d'entreprise ;
- l'encadrement et l'appui pour la création d'entreprises durables, notamment dans le volet faisabilité technique des projets de création d'entreprises ;
- l'encadrement et l'appui pour l'amélioration des performances des entreprises créées par des jeunes sortants des structures de formation professionnelle ;
- l'opérationnalisation des Cellules d'appui à l'insertion implantées dans chaque établissement de formation professionnelle ;
- le renforcement des capacités des chambres de métiers afin d'améliorer leur participation au réseautage des jeunes et à leur accès à des services (marchés, informations, formations, protection sociale...);
- l'accompagnement des apprenants dans une démarche d'amélioration de leur employabilité afin de faciliter leur insertion professionnelle par l'emploi salarié ;
- la mise en place, le renforcement et l'élargissement d'un dispositif financier d'insertion des jeunes issus du système de l'ETFP ;
- le renforcement des capacités des promoteurs.

Il faut faire le constat d'une absence de données exhaustives qui devraient renseigner les cibles des indicateurs de mesure de l'efficacité externe de nos dispositifs de formation professionnelle. Au niveau national, ces données ne sont pas encore recueillies dans le cadre des différentes campagnes statistiques menées par le MFPAA. Cependant un suivi est effectué et ces données sont inscrites dans les bases de données de certaines cellules d'appui à l'insertion qui sont installées dans les structures de FPT.



III. METHODOLOGIE



3.1. Rappel des objectifs et des résultats de l'étude

Le MFPAA a fait appel au cabinet DYNAMIC' Conseils pour évaluer les différentes expériences développées en matière de dispositifs d'appui à l'insertion, aussi bien par le Ministère en partenariat avec les PTF que par d'autres acteurs comme les ONG et associations. Cette évaluation devra permettre de dessiner l'architecture d'un nouveau dispositif harmonisé d'appui à l'insertion des sortants des établissements ETFP.

3.1.1. Objectif général

L'objectif général de l'étude est de contribuer à l'amélioration de l'efficacité externe du système de FPT par la mise en place d'un dispositif national harmonisé d'appui à l'insertion des sortants des structures de formation professionnelle et technique.

3.1.2. Objectifs spécifiques

Il s'agit d'évaluer toutes les expériences d'appui à l'insertion au Sénégal initiées par les projets, programmes, ONG, associations et, à partir des leçons apprises, en retenir les bonnes pratiques.

Cette évaluation vise à déterminer, autant que possible, la pertinence, l'efficacité, l'impact et la durabilité des différentes expériences d'appui à l'insertion développées par les projets ou programmes. Aussi, l'évaluation appréciera-elle le niveau des réalisations atteintes par les projets et programmes par rapport à leurs objectifs. Cette appréciation portera également sur la pertinence des objectifs, l'efficacité des stratégies et activités réalisées, les aspects méthodologiques et institutionnels. L'évaluation identifiera aussi les facteurs qui ont facilité ou freiné la réalisation des objectifs. Consécutivement aux constatations faites et aux leçons apprises, elle formulera des recommandations et suggestions pour l'avenir.

L'étude d'ampleur nationale devra, par ailleurs, aboutir à la proposition d'un dispositif national harmonisé d'appui à l'insertion, définir ses modalités de mise en œuvre et proposer un plan d'expérimentation de ce dispositif dans la ZCO.

3.1.3. Résultats attendus

Les résultats attendus de cette étude sont :

- Les leçons apprises de toutes les expériences d'appui à l'insertion initiées au Sénégal à travers les projets, et/ou programmes, ONG, associations sont tirées et les bonnes pratiques proposées ;
- Un dispositif national harmonisé d'appui à l'insertion est proposé ;
- Les modalités de mise en œuvre du dispositif sont définies ;
- Un plan d'expérimentation du dispositif national est proposé.

3.2. La démarche de collecte de données

L'insertion est un phénomène multifactoriel mais aussi multidimensionnel. D'une part, elle est une réalité « objective », que nous pouvons décrire en termes de dispositif de formation, de situation des personnes, de leurs caractéristiques sociodémographiques, etc. D'autre part, elle est une réalité « subjective », touchant à l'expérience des situations et événements que vivent les personnes tout au long de leur parcours de vie.

Par conséquent, notre démarche s'est articulée autour de ces deux axes. Elle s'est déroulée suivant une logique de traitement qui vise à décrire et à caractériser les schémas de formation ainsi que les



dispositifs d'appui à l'insertion professionnelle. Cet objectif général détermine bien entendu nos choix méthodologiques, que ce soit au plan des modalités de collecte des données (enquête par questionnaire, étude par des entretiens, revue documentaire et visite de terrain), qu'au plan de l'analyse.

Au lancement de la recherche, nous avons pour objectif de collecter autant d'enquêtes que d'établissements et de cellules d'appui à l'insertion sur tout le territoire (une centaine). En cours de collecte, l'objectif a été revu à la baisse pour des raisons liées au manque de disponibilité de certains acteurs pour finalement obtenir 57 réponses.

La récolte des données a été menée sur la base d'un questionnaire (établissements), et des entretiens en face-à-face (les autres acteurs) réalisés par les deux consultants du cabinet sur la base de rendez-vous. Les phases de contrôle et d'encodage des données ont été amorcées progressivement selon l'avancée de la récolte. Les acteurs ont été avertis par un courrier d'introduction préalable à la réalisation de l'enquête signé par le ministre de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'artisanat.

Quatre questionnaires (voir en annexe 1) ont été élaborés :

- Le questionnaire 1 « enquête programme » compte 4 pages de questions, essentiellement de type fermé. Il permet d'obtenir des informations sur les dispositifs identifiés d'appui à l'insertion.
- Le questionnaire 2 « cellule d'appui à l'insertion » compte 4 pages de questions permettant de comprendre le fonctionnement des cellules et les relations qu'elle entretient avec le tissu économique et institutionnel local.
- Le questionnaire 3 « fiche de recueil d'informations sur l'ETFP » compte 4 pages de questions et est destiné à collecter des informations sur les systèmes de formation professionnelle et technique.
- Le questionnaire 4 « chef d'établissement » compte 3 pages de questions permettant de comprendre les caractéristiques des formations suivies auprès des différents établissements : durée des formations, domaine de formation, présence d'un stage, certification, etc.

Les questionnaires ont fait l'objet d'un pré-test par notre responsable suivi évaluation des projets. Il a permis de s'assurer de l'intelligibilité des questions, de leur cohérence et de leur pertinence. Ce test a également fourni des indications en termes de durée d'administration. Il a permis d'opérer un certain nombre de corrections et d'adapter la formulation des questions à certaines situations particulières et ainsi aboutir à la version finale. Dans la pratique, nous avons adapté les questions en fonction de notre interlocuteur selon le poste occupé et le type d'informations qu'il est susceptible de détenir. Lors des entretiens, les questions et relances de l'enquêteur ont pour but de soutenir la conduite du récit, de susciter des explications, d'explorer des significations. Il s'agit de revenir sur chaque événement significatif abordé par l'individu interrogé en mettant notamment l'accent sur la question du contexte, du choix, de la manière dont ces situations ont été vécues, et éventuellement des alternatives possibles.

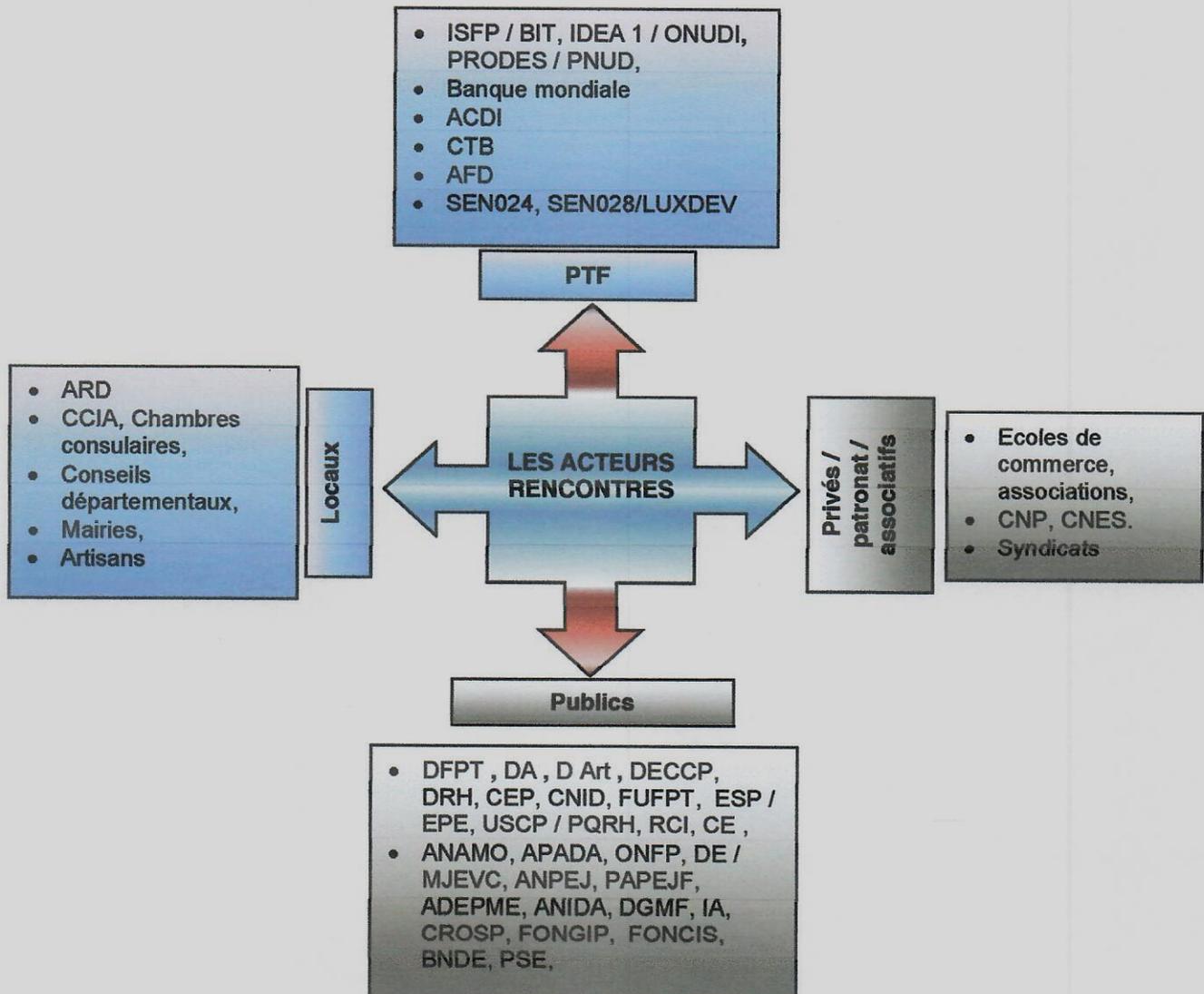
Les consultants ont aussi effectué des visites de terrain dans les régions de Thiès, Louga et Saint-Louis. Ces visites ont permis de tenir des séances de travail très fructueuses avec les différents acteurs. Des rendez-vous ont été calés avant les déplacements, ce qui a permis de rencontrer le maximum de personnes.

Afin de permettre la réalisation des enquêtes, des données sur l'emploi, la formation professionnelle et technique ainsi que les dispositifs d'insertion existants ont été mises à la disposition du cabinet par le MFPAA et par la coopération luxembourgeoise. La réception de ces fichiers a impliqué un lourd travail d'assemblage, de vérifications et de contrôle d'exhaustivité. Les fichiers, qui nous sont parvenues par mail ou dans des fichiers sous format texte, ont été fusionnés et les informations introduites dans la base de données élaborée pour la mission.



3.3. Sélection de la cible d'enquête

Les acteurs interrogés étaient prioritairement les personnes impliquées dans la formation et l'accompagnement des jeunes en général et des sortants des établissements ETFP. Pour pallier aux éventuels refus de participer ou à l'impossibilité de rencontrer les personnes sélectionnées, une liste de réserve, a également été utilisée. Les personnes participant à l'étude ont été sélectionnées en rapport avec le comité technique en tenant compte de la cartographie suivante :



3.4. Consultants et suivi de la récolte des données

Les consultants ayant participé à cette étude sont membres du réseau du cabinet DYNAMIC. Ils ont été sélectionnés en fonction de l'expérience dont ils disposent pour mener à bien des entretiens exigeants sur le plan méthodologique. Tous ont en commun un intérêt pour les questions relatives à l'emploi et à l'insertion. Ils ont été formés à l'occasion d'un briefing spécifique traitant des différents aspects de la mission.

Après une brève explication relative au contexte de la mission, les briefings abordaient les questions de méthodologie d'enquête, les procédures de contact, les aspects déontologiques et les formalités administratives. Ensuite, une lecture systématique du questionnaire était réalisée. Elle visait à



s'assurer d'une bonne compréhension de toutes les questions, à préciser le sens de chacune d'elle et à envisager les cas particuliers auxquels les consultants pourraient être confrontés. Les briefings étaient également l'occasion pour les consultants d'échanger sur leurs pratiques respectives et de partager leurs expériences.

Les procédures à mettre en œuvre pour la collecte des données étaient également consignées par écrit par les chargés de mission. Les consultants étaient tenus de respecter ces procédures et étaient en contact régulier avec le coordinateur et le point focal au ministère. Ils faisaient part de l'évolution de la collecte, des réactions du public cible, géraient les difficultés...

En ce qui concerne le suivi et le contrôle, des outils informatiques, spécialement développés pour l'étude, garantissaient un suivi quotidien très précis de l'équipe de terrain ainsi que la maîtrise l'évolution de l'échantillon.

3.5. Traitement des données quantitatives

La méthode d'analyse que nous avons suivie prend appui à la fois sur les méthodes « classiques » d'analyse d'entretien, nécessitant de coupler une analyse verticale de chaque récit puis, par la comparaison, de procéder à l'analyse horizontale. Toutes les informations ont été contrôlées avant d'être exploitées. Une fois ces contrôles effectués, les questionnaires ont été encodés sur le logiciel Excel à partir duquel sont effectuées les analyses. Afin d'assurer une base de données récoltées de qualité, plusieurs opérations ont été effectuées notamment la vérification entre les données récoltées par l'enquête et les données officielles.

Les enquêtes rétrospectives ont permis de collecter des informations sur tous les projets et programmes passés et en cours. Nous avons couplé cette démarche avec une approche plus qualitative permettant l'agrégation statistique au niveau de l'expérience individuelle et du vécu de nos interlocuteurs en matière d'insertion. Cela permet d'avoir une explicitation des résultats obtenus.

Par cette stratégie de recherche à plusieurs entrées, nous avons voulu constituer une base de données permettant des modalités de traitement variées à la fois descriptives, explicatives et compréhensives.

3.6. Difficultés rencontrées

La récolte des données a été entamée le 14 mai 2015 avec les cibles disponibles. Cette récolte, difficile par la nature du public à contacter, s'est révélée très ardue. La fréquence des déplacements des acteurs, déjà relevée lors du pré-test, s'est confirmée et de très nombreuses démarches ont été nécessaires avant de pouvoir rencontrer les personnes sélectionnées.

L'analyse des données statistiques décrivant les contours de l'insertion professionnelle met en évidence la complexité des facteurs contribuant à l'accès à un emploi. On sait qu'en matière d'insertion, et, plus largement, d'appréciation des effets des politiques publiques, il est difficile d'identifier précisément des effets nets. De multiples précautions méthodologiques ont été donc nécessaires dans l'appréciation des résultats.

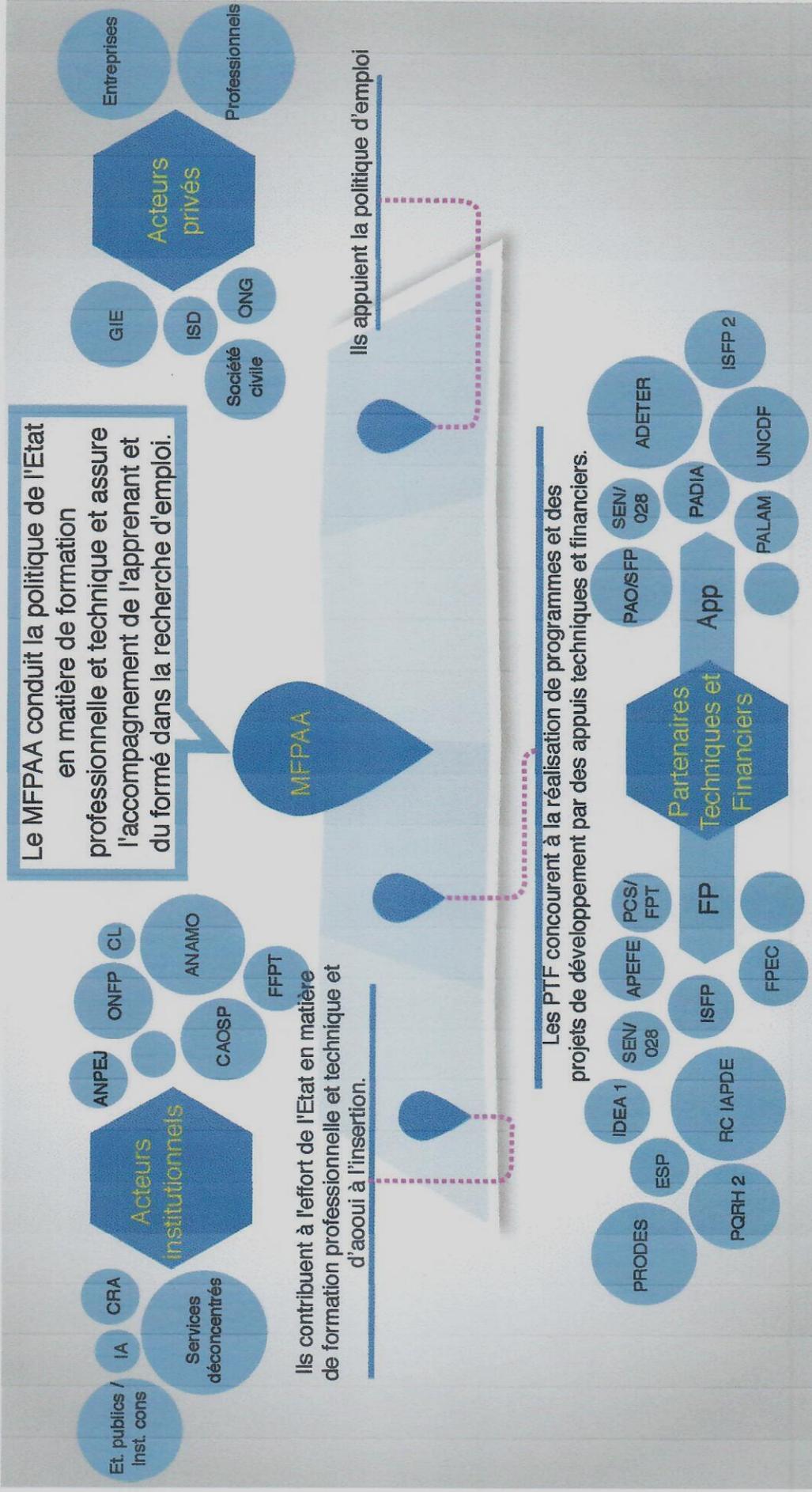
Mais la contrainte la plus importante à laquelle nous avons été confrontés est sans doute la durée prévue de l'étude. En effet, comme nous l'avons mentionné, les difficultés propres à la collecte des informations auprès du public ciblé ainsi que les contraintes d'exploitation et d'analyse des données dessinent un certain nombre de limites dans la réalisation des ambitions de l'étude dans un délai aussi court. Cela nous a amené à solliciter une rallonge de la durée à travers un avenant.



IV. RESULTATS DU DIAGNOSTIC PARTICIPATIF

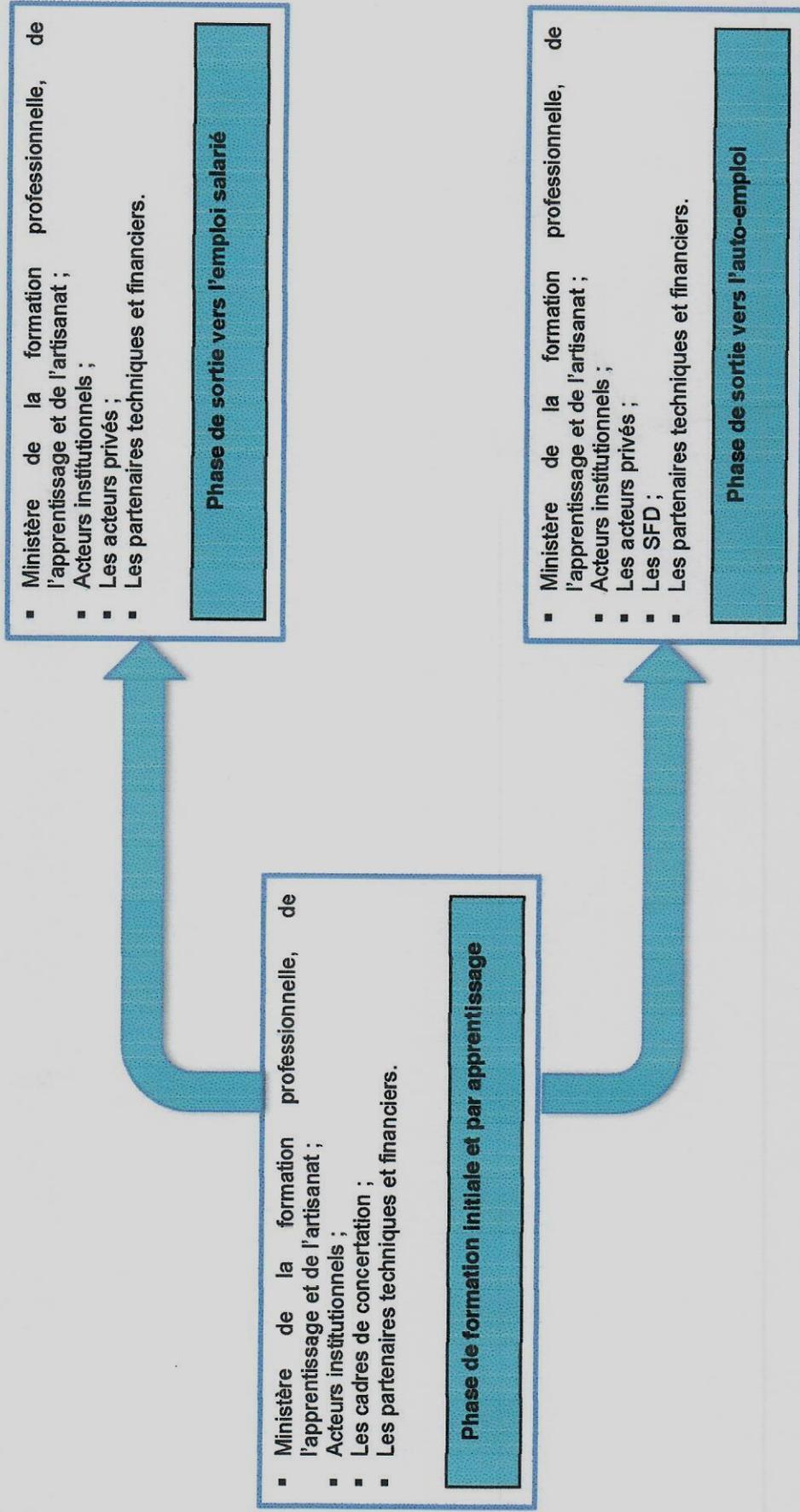
4.1. L'architecture du dispositif : acteurs, instances, outils de pilotage

Schéma 1 : Architecture du dispositif



Ces acteurs accompagnent l'insertion des sortants de l'ETFP selon un parcours en trois étapes clés : la phase de formation, la phase de sortie vers l'emploi salarié et la phase de sortie vers l'auto-emploi (schéma 2).

Schéma 2 : Parcours d'insertion





4.1.1. Les acteurs de la formation

La formation professionnelle et technique (FPT) a pour mission de former la main d'œuvre dont les qualifications répondent aux besoins du marché du travail et de l'économie afin de contribuer ainsi : (i) à la modernisation du secteur primaire ; (ii) à la compétitivité des entreprises du secteur moderne ; (iii) à l'accroissement des capacités des entreprises artisanales ; et (iv) à la valorisation de secteur informel. Plusieurs ministères interviennent dans le secteur de l'Enseignement de la Formation technique et Professionnelle au Sénégal.

La loi d'orientation n° 2015-01 (2015) de la formation professionnelle et technique, en ses articles 20 à 24, définit les rôles et responsabilités des acteurs en matière de formation professionnelle et technique. Le Ministère chargé de la formation professionnelle et technique conduit la politique de l'Etat en matière de formation professionnelle et technique. Il assure de fait la tutelle du fond de financement de la formation professionnelle et technique (FFFPT), de l'office national de formation professionnelle ONFP et de l'agence nationale de la maison de l'outil (ANAMO). Les autres départements ministériels qui disposent de structures de formation professionnelle travaillent en relation avec le ministère chargé de la formation professionnelle et technique.

Les collectivités locales, contribuent, dans le cadre des compétences transférées, à la gestion et à la promotion de la formation professionnelle et technique. Les établissements publics et les institutions consulaires contribuent à l'effort de l'Etat en matière de formation professionnelle et technique. Les opérateurs privés de formation professionnelle et technique ainsi que les organisations non gouvernementales concourent à la réalisation des objectifs fixés et sont encadrés par l'État. Ils sont soumis aux contrôles prévus par les lois et règlements en vigueur. Les partenaires sociaux, les associations de la société civile et de parents d'élèves sont membres de la communauté éducative. Leur participation et le dialogue avec les formateurs et les autres personnels sont assurés dans chaque lieu de formation professionnelle et technique. Ils peuvent participer par leurs représentants au conseil d'administration et d'établissement.

Le Ministère de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) est donc l'acteur central du dispositif de formation professionnelle. En coopération avec le Ministère de l'éducation nationale (MEN), il assume la responsabilité de l'ETFP au Sénégal. La restructuration du dispositif de pilotage du secteur opérée en novembre 2006 a vu l'érection d'un ministère de plein exercice en charge de l'ETFP. Aujourd'hui le MFPAA fonctionne avec six directions :

- La Direction Ressources Humaines DRH;
- La Direction de la Formation Professionnelle et Technique (DFPT) ;
- La Direction des Examens et Concours Professionnels et Certifications (DECPC) ;
- La Direction de l'Apprentissage (DA);
- La Direction de l'Artisanat (DArt) ;
- La Direction de l'Administration Générale et de l'Equipeement (DAGE);

Ces directions sont appuyées par une Cellule des Etudes et de la Planification (CEP), une cellule de passation des marchés, un Centre National d'Information et de Communication (CNID), d'un bureau de communication, d'une Unité de Suivi et de Coordination des Projets (USCP) et de l'inspection interne.

C'est en particulier à la Direction de la formation professionnelle et technique qu'il revient de mettre en œuvre les politiques gouvernementales en matière d'ETFP, d'améliorer et de développer les structures d'ETFP au niveau national. Le développement du programme d'ETFP aux niveaux national, régional et local relève de la responsabilité des Inspections d'académie (IA, sous la supervision conjointe du MEN et du MFPAA) et des Inspections de l'éducation et de la formation (IEF, sous la supervision des IA). Dans certains centres, le secteur privé est impliqué dans l'élaboration des



programmes. C'est le cas des centres de formation sectoriels.

L'Inspection d'Académie (IA) et l'Inspection de l'Education et de la Formation (IEF) assument la responsabilité de la qualité des programmes d'ETFP, tandis que la DECPC assume celle de la qualité des examens d'ETFP. Le suivi de la qualité des enseignements/apprentissages, la coordination et l'harmonisation des approches pédagogiques sur le plan national, sont de manière opérationnelle, assurés par des Inspecteurs de Spécialités (IS) et des Inspecteurs de l'Enseignement Moyen Secondaire (IEMS), tous sous la tutelle directe des inspecteurs d'académie.

La Direction de la formation professionnelle et Technique a aussi en charge, sous la supervision du Ministère de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'artisanat, la supervision et le suivi de la gestion administrative, éducative et financière et de la qualité des structures publiques et privées de formation professionnelle qui assurent une formation initiale et continue pour les niveaux de formation 5 (CAP/BEP), 4 (BT/BAC) et 3 (BTS).

Le champ d'action du ministère a été élargi à l'apprentissage, en tant que formation professionnelle non formelle, dans l'objectif de la mise en place de processus de qualification normée et adaptée. L'apprentissage est une voie permettant aux apprenants d'accéder aux titres, certificats et diplômes délivrés dans le système de Formation professionnelle et technique. Les activités exercées par la voie de l'apprentissage, dans leur ensemble, peuvent faire l'objet d'une demande de validation des acquis de l'expérience en rapport avec le diplôme pour lequel la demande est formulée. Les maîtres d'apprentissage ont droit à une reconnaissance de leurs compétences. Le MFPAA gère, en relation avec le ministère chargé du travail, les relations professionnelles entre l'apprenti et le maître d'apprentissage.

A cet effet, des actions pilotes financées par l'Etat et des PTF ont été menées en partenariat avec les Chambres des Métiers et les Organisations Professionnelles d'Artisans de différents secteurs générateurs de croissance économique. Ainsi la stratégie associe 80% du temps de formation pratique dans les Unités de Production informelle (UPI), consacrés à l'exercice d'activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et 20% en formation générale et technologique dispensée dans un centre de ressource (structure de formation professionnelle publique ou privée) ou par une personne ressource.

ANALYSES ET PERSPECTIVES

Le ministère de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'artisanat est au cœur de la nouvelle politique de l'Etat du Sénégal dans la lutte contre le chômage, en particulier celui des jeunes. La loi d'orientation professionnelle et technique n° 2015-01, confirme cette importance et précise les missions qui sont dévolues au secteur à savoir la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de la formation professionnelle et technique. En élargissant le champ d'action du MFPAA à l'appui des sortants dans leurs parcours d'insertion, le législateur a voulu réaffirmer son souci de rendre cohérent le parcours d'insertion des jeunes.

Cependant, notre étude a permis de mettre en évidence deux contraintes majeures que le MFPAA doit lever : l'incohérence dans l'attelage organisationnel du ministère et le manque de coordination dans l'action des différentes directions.

En considérant les deux missions principales du ministère (former et appuyer l'insertion), nous avons été surpris de constater qu'il n'existe pas au ministère ni direction, ni département, ni cellule encore moins un service dédié à l'insertion et agissant de façon transversale. La question de l'insertion est traitée de façon segmentée et prise en charge par de simples bureaux. Or en appliquant



les règles du management stratégique, le schéma organisationnel doit refléter les missions principales du ministère.

Nous avons aussi relevé un manque de concertation et de coordination entre les différentes directions. En effet, la DFPT, poumon de l'activité du ministère, peine à établir une synchronisation avec l'apprentissage et l'artisanat. La direction de l'apprentissage doit jouer un rôle de croix de distribution entre l'artisanat et la formation professionnelle et technique. Si ce trio ne travaille pas de façon concertée, toute politique d'harmonisation sera vouée à l'échec. Ces difficultés ont aussi été relevées dans les relations avec la DECPC qui se plaint souvent du manque d'implication dans l'élaboration de certains programmes, en particulier développés par des bailleurs. Cela se répercute dans la phase de certification et constitue une source importante de blocage. C'est le cas avec le Projet d'Appui au Développement et à l'Intégration de l'Apprentissage (PADIA).

Cet effort de concertation concerne aussi les projets et programmes gérés par le ministère. Le fait de fonctionner de façon autonome ne doit pas occulter la nécessité de mutualiser les informations. Comme au niveau central, nous avons de nombreux programmes pilotés en total déconnexion. Cela a pour résultat la mise en place de dispositifs sans faire le lien avec l'existant.

Une action coordonnée avec le ministère de l'éducation nationale, le ministère chargé de la micro-finance et les autres ministères qui gèrent des centres de formation sectoriels est aussi nécessaire au bon fonctionnement du processus. Certains démembrements du ministère de l'éducation nationale jouent un rôle important dans les questions éducatives et économiques, individuelles et collectives. C'est le cas du Centre National de l'Orientation Scolaire et Professionnelle (CNOSP) qui, au regard du décret 86/877 du 16 juillet 1986 modifié, est chargé d'impulser, de mettre en œuvre, de coordonner et de contrôler la politique d'orientation en matière d'éducation. Or, l'orientation est au cœur de l'action du MFPAA car elle constitue un levier d'accompagnement individuel tout au long de la vie, la participation active au cheminement des groupes dans une logique d'insertion socioéconomique axée sur le développement économique et social.



4.1.2. Les acteurs de l'insertion

4.1.2.1. Les plateformes de services d'appui à l'insertion professionnelle

L'appui à l'insertion des formés s'inscrit dans une perspective de valorisation de la formation à travers des mécanismes d'accompagnement. La mise en œuvre des programmes d'appui à l'insertion des sortants des établissements de formation professionnelle, élaborés par le MFPAA repose en grande partie sur la mobilisation et l'implication des acteurs non gouvernementaux, parmi lesquels on peut distinguer les associations, groupements, unions, les ONG et les Partenaires Techniques et Financiers (PTF), bilatéraux, multilatéraux, y compris les agences du Systèmes des Nations Unies. Ces derniers jouent un rôle très important dans le développement de la formation professionnelle et de l'artisanat. Ils se caractérisent par une grande diversité par la taille, la nationalité, la spécialisation dans l'intervention.

Le programme d'appui à la mise en œuvre de la réforme de la FPT (SEN/024, composante du PICII arrivé à terme en 2012), a contribué de manière significative et structurante à la formalisation d'un dispositif d'appui à l'insertion des sortants. Dans le cadre du SEN024, la stratégie globale d'insertion socioprofessionnelle a fait l'objet d'un protocole de partenariat entre la Coopération Luxembourgeoise et les organisations onusiennes : BIT, PNUD et ONUDI. Dans ce cadre la «plateforme onusienne de services d'appui à l'insertion professionnelle» opérationnalisée à travers les trois projets (ISFP/BIT, DSPL-IP/ONUDI et FDL4/PRP-PNUD) financés par le PICII constitue le socle de mise en œuvre du dispositif institutionnel de l'insertion (tableau 4).

- Le BIT avait la responsabilité de travailler sur le développement de la culture d'entreprise et la question de la formation à la création d'entreprise avec élaboration de son Plan d'affaire. Les apports du BIT, via le projet ISFP concernaient les acquis méthodologiques CLE et GERME qui constituent l'ossature des outils de formation à l'insertion des jeunes.
- L'intervention de l'ONUDI à travers son projet DSPL-IP, était de prendre en charge les aspects liés à l'amélioration de la qualité technique, des procédures de fabrication et de production des produits ou services des MPME mis en place.
- Le PNUD au travers du FDL4 avait la responsabilité de mettre en place un dispositif opérationnel, s'appuyant sur la BRS et des SFD, permettant de faciliter l'accès au crédit aux porteurs de projets.



MFPAA

Tableau 4 : Positionnement des Agences du SNU (BIT, PNUD et ONUDI) dans le cadre logique du SEN/024

	BIT	ONUDI	PNUD
Signature du protocole	Septembre 2007	Janvier 2008	19 décembre 2007
Début du projet	octobre 2007	Janvier 2008	1 ^{er} septembre 2008
Montant du budget (Coop. Luxembourg)	1.739.411 €	952 015 €	2 000 000 €
Partenaires nationaux	Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle	Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP), en coopération avec les Ministères en charge de l'industrie, des collectivités locales, de l'emploi et de la jeunesse.	Ministère de la Famille, de la Solidarité Nationale, de l'Entreprenariat Féminin et de la Micro Finance Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Ministère de la jeunesse.
Effets recherchés	Renforcer le système de la formation professionnelle du Sénégal à l'insertion, tant du point de vue des outils pédagogiques à mettre à la disposition du dit système, que des compétences nécessaires à sa bonne gestion et accompagner promouvoir des solutions durables à l'insertion des jeunes sortants de la formation technique et professionnelle.		Les activités sont mises en œuvre dans la zone de concentration à travers le Programme d'Appui à la Mise en œuvre de la Stratégie de Réduction de la Pauvreté (PRP). La création et le Développement des micros, petites et moyennes entreprises apportent une contribution à la création de revenus, d'emplois décentes, en faveur des jeunes dans les zones de concentration opérationnelle du PIC II.
Produit 1	Les jeunes sortants de la formation technique et professionnelle sont encadrés et appuyés pour le développement de la culture d'entreprise, la création et gestion d'entreprises durables.	Les potentialités et opportunités de création de richesses et d'emplois durables dans les filières analysées sont connues des étudiants et sortants de la formation technique et professionnelle et leur permettent de formuler leurs projets d'entreprises ou leurs projets professionnels.	Une forte dynamique économique régionale est impulsée à travers la mise en place d'un Fonds d'appui à l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.



MFPAA

Produit 2	Les établissements ont intégré et validé les principes et la démarche du Programme et obtenu des résultats concluants.	Des sortants de la formation technique et professionnelle sont encadrés et appuyés dans leur recherche d'emplois salariés au sein de PME.	Un système souple de gestion et de suivi évaluation est mis en place.
Produit 3	La pérennisation des outils CLE et GERME dans le système d'insertion est acquise.	Le tissu économique local est renforcé par l'amélioration de la qualité des productions, de l'offre de services non financiers et le développement des réseaux d'entreprises. Une plateforme d'information, sur les possibilités d'emploi salarié, et d'échanges entre les centres et réseaux de formation, d'appui conseil, y compris les centres d'orientation, et de services financiers, les entreprises et les demandeurs d'emploi, est fonctionnelle et institutionnalisée	
Produit 4			

Source : Rapport d'évaluation SEN024



ANALYSES ET PERSPECTIVES

Le bilan des activités des organisations onusiennes dans le cadre du SEN024, organisées dès l'entrée de l'apprenant dans l'établissement, a fourni des résultats assez intéressants :

- 2 000 élèves ont été formés grâce à la méthodologie CLE ;
- 3 300 élèves ont été formés grâce à la méthodologie GERME : 1612 élèves orientés vers l'emploi (Trie/insertion), 946 formés en création de MPE (Cree/insertion), 693 en création d'AGR (Germe niveau 1) ;
- 304 plans d'affaires (création d'entreprises) finalisés et transmis au PNUD dont 259 financés ;
- 183 accès au stage/immersion entrepreneuriale et mise en situation de jeunes ;
- Insertion en emplois salariés : 103. [Source OIT – juillet 2012].

L'évaluation du programme a néanmoins fait ressortir un certain nombre de limites à prendre en compte pour améliorer le système.

Le mécanisme de prêt relevant de l'intervention du PNUD n'a pas été toujours effectif. En appui à ce parcours, le programme avait opté pour la création des plateformes régionales d'insertion. Mais ce choix n'a pas été guidé par une étude préalable des coûts, de la pertinence et de la faisabilité des fonctions à remplir.

Des actions du SEN024 ont ciblé le ministère pour le renforcement du système d'information national. Ces actions ont permis d'appuyer la production de l'annuaire statistique de l'ETFP en 2013. Cependant, beaucoup de travail reste à réaliser dans ce domaine et la question de la disponibilité des données fiables continue de poser de réels problèmes.

Les réformes institutionnelles dont l'autonomie des centres de formation n'ont pas encore produit les résultats escomptés. La forte dépendance de certains chefs d'établissement plombe leur réactivité face à la demande de formation.

Des réserves ont aussi été émises sur la pertinence des options du rôle confié aux Agences Régionales de Développement (ARD) dans le dispositif de la formation professionnelle. C'est aussi le cas de la création des plateformes d'insertion, des modalités expérimentales d'accès, du financement du dispositif d'apprentissage et du fonds d'appui aux initiatives locales, qui se substitue partiellement aux instruments financiers nationaux. La durabilité des arrangements institutionnels retenus pour l'expérimentation de l'apprentissage, le rôle attribué aux ARD, les choix et les modalités de mise en œuvre du parcours d'insertion, ont été remis en cause.

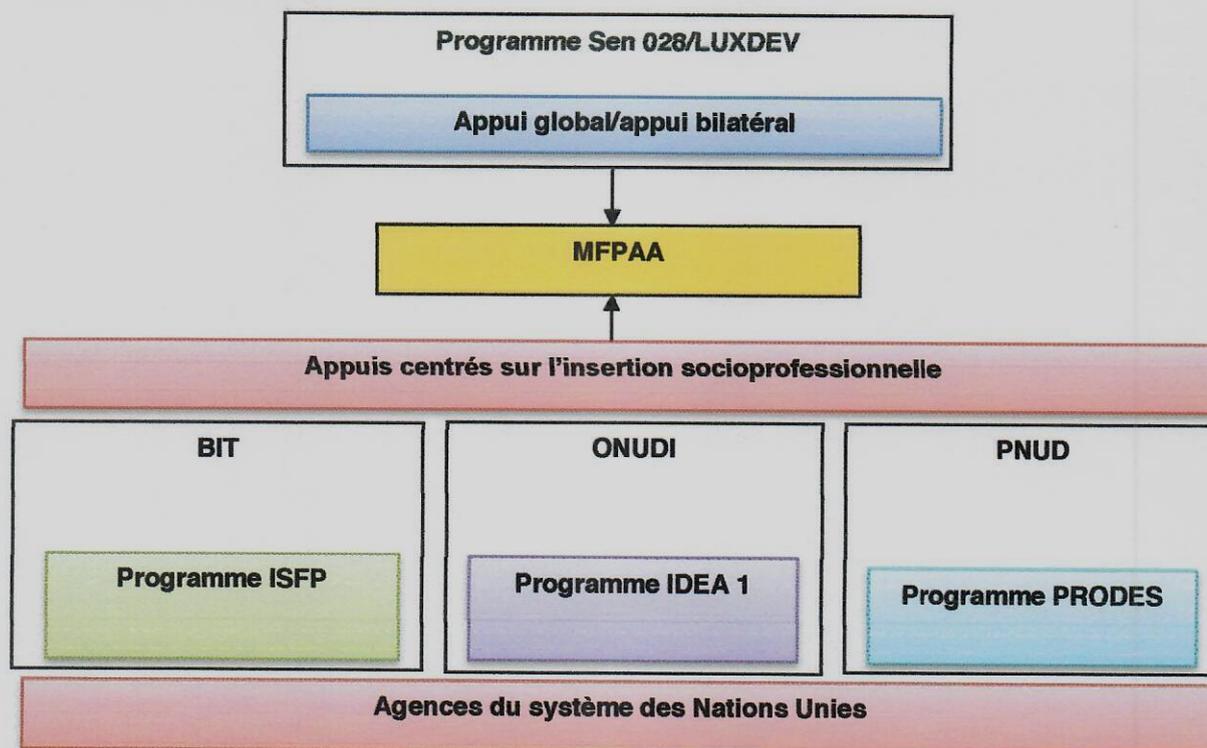
Les recommandations formulées à la fin du programme insistent sur la nécessité de réexaminer la performance du dispositif actuel d'insertion et la pertinence des appuis pour ajuster l'intervention et envisager à moyen terme une extension du dispositif au territoire national pour éviter les déséquilibres et les inégalités d'accès à la formation professionnelle.



Dans le cadre de la mise en œuvre du PAQUET, le Grand-duché de Luxembourg continue d'appuyer le gouvernement du Sénégal à travers le programme de coopération bilatérale (SEN/028, composante du PICIII 2012-2016). Ainsi, le programme SEN/028 s'aligne totalement sur la stratégie du ministère en charge de la Formation professionnelle et technique (FPT) et poursuit l'objectif spécifique de contribuer au développement d'une formation professionnelle et technique de qualité, équitablement accessible aux filles et aux garçons et répondant aux besoins du développement économique et social. Pour atteindre cet objectif, le programme SEN/028 a repris l'amélioration de l'efficacité externe à travers le renforcement des activités d'accompagnement des jeunes sortants sur le chemin de l'insertion professionnelle et la mise en œuvre de projets de formation-insertion parmi ses priorités. Le développement d'une offre de formation professionnelle diversifiée et de qualité, en réponse aux besoins socio-économiques de chaque région, et l'insertion durable des sortants du système dans le marché de l'emploi mis en exergue dans le programme SEN/028, s'inscrivent donc dans la continuité des options du programme SEN/024. Aussi, comme le PICII, le PICIII met un accent particulier sur l'insertion socioprofessionnelle, volet conçu et mis en œuvre en partenariat avec les agences onusiennes (BIT, PNUD, ONUDI).

Dans le cadre du SEN028, le BIT, le PNUD et l'ONUDI poursuivent leur intervention au sein du volet insertion, aux côtés du Ministère et de la Coopération Luxembourgeoise, de la manière suivante : un volet technique constitué du BIT et de l'ONUDI et un volet financier constitué du PNUD (schéma 3). La stratégie élaborée devrait permettre une approche à la fois intégrée et segmentée de l'insertion socioprofessionnelle, offrant une multitude de services et un suivi adaptés au contexte local.

Schéma 3 : Les interventions dans le volet insertion du SEN/028



Le programme SEN/028 se situe donc en prolongement des résultats obtenus avec le programme SEN/024. Le PICIII a vu l'extension de la zone de concentration opérationnelle (ZCO) initialement limitée aux trois régions de la zone nord (Louga, Matam et Saint-Louis) aux quatre régions de la zone centre (Diourbel, Fatick, Kaolack et Kaffrine) suite à la reprise des activités de formation professionnelle féminine initiées dans le cadre du FORPROFEM. Le programme précise le positionnement et les résultats attendus de l'intervention des agences du SNU.



Tableau 5 : positionnement des agences du SNU (BIT, PNUD et ONUDI) dans le SEN028

RESULTATS ATTENDUS	RESULTATS des ASNU
<p>Un dispositif pérenne d'appui à l'insertion des sortants du système FPT, adossé à une stratégie nationale en matière d'emploi, est mis en place.</p>	<p>BIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La connaissance générale des élèves est renforcée en matière de culture d'entreprise, • Les sortants des établissements sont encadrés et appuyés pour la création d'entreprises durables, • Les entreprises financées et installées sont encadrées pour l'amélioration de leurs performances, • Les conditions pour améliorer l'accès des entreprises installées à des services non financiers sont renforcées, • Des organisations patronales/professionnelles, chambres consulaires sont renforcés et participent à l'accès des entreprises à des services de qualité (informations, formations, crédit, marchés, protection sociale), • CAI sont renforcées, offrent des services de qualité GERME et CLE aux apprenants et sortis et participent au réseautage des jeunes.
	<p>ONUDI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les fiches d'exploitations d'activités sont élaborées et disponibles • La connaissance des élèves en technique de recherche d'emploi est améliorée, • Une plateforme d'acteurs accompagnant le procès qualité des jeunes demandeurs d'emplois et créateurs d'entreprises est fonctionnel, • Les produits et services des entreprises de jeunes sont améliorés en fonction de la démarche qualité, • Les compétences et aptitudes des élèves sont améliorées dans les ateliers transit, • CAI sont renforcées et offrent aux jeunes des services dans la démarche qualité et fonction transit.
	<p>PNUD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les produits financiers sont adaptés à l'entrepreneuriat des jeunes, • Les fonds d'insertion du système de l'ETFP sont intégrés et harmonisés, • Le dispositif de financement de l'insertion des jeunes est consolidé et élargi.

Source : PRODOC SEN028

Ce nouveau cadre d'intervention devrait permettre de remédier aux faiblesses observées à l'issue du SEN/024.



4.1.2.2. Bilan de l'intervention des PTF engagés dans la plateforme du PICIII

SEN 028

<p>Présentation du programme</p>	<p>Période de l'intervention : 2013/2017 Budget : Grand Duché du Luxembourg : 15 087 011 000 FCFA Le programme SEN028 vise à contribuer à la réduction de la pauvreté et au développement durable. Appui à la mise en œuvre de la réforme de la FPT (apprentissage, APC, insertion, construction, réhabilitation, équipements de structures, renforcement de capacité.)</p>
<p>Objectifs et résultats attendus</p>	<p>Contribuer au développement d'une formation professionnelle et technique de qualité, équitablement accessible aux filles et aux garçons et répondant aux besoins du développement économique et social. R1 : Le pilotage et la gouvernance du système de FPT sont améliorés. R2 : Une offre de Formation professionnelle, qualitativement adaptée aux besoins de l'économie, est développée dans la ZCO. R3 : L'accès à la formation professionnelle est renforcé dans la ZCO. R4 : Un dispositif pérenne d'appui à l'insertion des sortants du système ETFP, adossé à une stratégie nationale en matière d'emploi, est mis en place.</p>
<p>Zones d'intervention</p>	<p>Régions Nord (Louga, Saint-Louis, Matam) et Centre (Diourbel, Fatick, Kaolack, Kafrine)</p>
<p>Réalisations</p>	<p>R1 : Le pilotage et la gouvernance du système de FPT sont améliorés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relance des organes partenariaux de pilotage et de gestion de la FPT (CNCFPT, CPP, CPC) ; • Contribution à la mise en œuvre d'un plan de renforcement de capacités des organes de pilotage et de gestion de la FPT. <p>R3 : L'accès à la formation professionnelle est renforcé dans la ZCO :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elargissement de l'offre de formation par le démarrage de la construction de nouvelles structures dans la zone centre de la ZCO. <p>R4 : Un dispositif pérenne d'appui à l'insertion des sortants du système ETFP, adossé à une stratégie nationale en matière d'emploi, est mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démarrage de la mise en œuvre des projets formation insertion ; • Lancement de l'étude sur la mise en place d'un dispositif national d'appui à l'insertion professionnelle des sortants de la FPT.
<p>Contraintes et obstacles rencontrés</p>	<p>R1 : Le pilotage et la gouvernance du système de FPT sont améliorés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du processus d'exécution nationale. <p>R4 : Un dispositif pérenne d'appui à l'insertion des sortants du système ETFP, adossé à une stratégie nationale en matière d'emploi, est mis en place.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de lisibilité du service public de l'emploi.



ISFP –PIC III

<p>Présentation du programme</p>	<p>Période de l'intervention : 31 Mars 2013 - 31 Décembre 2016 Financement Bailleur : 1 300 000 euros, Mobilisation : 350 000 euros Le but du projet est d'appuyer la reforme de la Formation Professionnelle et Technique à travers la mise en place d'un dispositif d'insertion basé sur une quête professionnelle de l'emploi (auto-emploi et emploi salarié) avec un volet apprentissage.</p>
<p>Objectifs et résultats attendus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pourvoir l'ETFP en outils pour promouvoir l'entreprenariat des jeunes sortants des centres de formation de la zone de concentration opérationnelle du PICIII ; • Contribuer au renforcement des mécanismes de concertation et de coordination pour un accès à des opportunités d'emplois pour les jeunes sortants de formation ; • Consolider la pérennisation des méthodologies CLE et GERME en termes d'amélioration de l'offre et de structuration des acteurs.
<p>Zone d'intervention</p>	<p>Le projet intervient auprès des établissements de formation professionnelle des 07 régions : Matam, Saint Louis, Louga, Thiès, Fatick, Kaffrine, Kaolack, Diourbel soit 28 établissements.</p>
<p>Réalisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pourvoir l'ETFP en outils pour promouvoir l'entreprenariat des jeunes sortants des centres de formation de la zone de concentration opérationnelle du PIC III : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Introduction effective des modules d'entreprenariat dans les curricula ; ✓ Formation en entreprenariat (GERME niveau 1) des jeunes certifiés par une attestation ; ✓ Formation en entreprenariat (GERME niveau 1) des apprentis certifiés par la VAE au cours du PIC II ; ✓ Formation de formateurs dans les structures de FPT et dans les chambres de métiers ; ✓ Accompagnement des apprenants en année terminale des structures de FPT dans l'élaboration de leurs plans d'affaires ; ✓ Accompagnement des apprenants titulaires d'une attestation de formation délivrée par les structures de FPT dans l'élaboration de leurs plans d'affaires ; ✓ Accompagnement des apprentis certifiés par la VAE dans le cadre du projet SEN 024 dans l'élaboration de leurs plans d'affaires. • Contribuer au renforcement des mécanismes de concertation, de coordination pour un accès à des opportunités d'emplois pour les jeunes sortants de formation : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Implication des acteurs institutionnels dans la mise en œuvre de la méthodologie de formation en entreprenariat pour un accès plus ouvert aux marchés ; ✓ Mise en relation avec l'ANPEJ pour une inscription des jeunes dans sa base de données des demandeurs d'emplois. • Consolider la pérennisation des méthodologies CLE et GERME en termes d'amélioration de l'offre et de structuration des acteurs : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Appropriation par les acteurs du MFPAA de la stratégie d'intervention et de la mise en application des actions (DFPT, DA, DART, DECPC) ; ✓ Implication effective des structures institutionnelles dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie d'intervention (FONGIP, ANPEJ, FFFPT, ONFP, etc) dans la pérennisation des actions entreprises.



Contraintes et obstacles rencontrés	<ul style="list-style-type: none">• Les nombreuses grèves des enseignants perturbent le calendrier de mise en œuvre des modules intégrés dans les programmes des centres.• La forte mobilité des enseignants est aussi un facteur d'instabilité du dispositif d'appui. En effet, cette mobilité perturbe le fonctionnement des cellules d'appui à l'insertion.• La bataille des taux d'intérêts au niveau des IMF ralentit le taux de financement des projets ficelés au sortir du parcours de formation.• Les procédures contraignantes liées à la fiscalité constituent un réel frein au développement des entreprises installées par les jeunes sortants des structures de FPT.
Perspectives	<p>Renforcer l'élargissement du programme à l'apprentissage. Intégrer le projet de développement d'un SI (PROSE SSI) dans un dispositif national de collecte et de traitement de l'information sur l'emploi. Interconnecter le dispositif avec :</p> <ul style="list-style-type: none">• le bureau de mise à niveau ;• les services publics (CMU, sécu, les services des impôts...). <p>Renforcer l'implication des acteurs locaux en vue d'une pérennisation des actions. Renforcer la collaboration avec l'ANPEJ pour pallier à la mobilité des formateurs.</p>

**IDEA 1/ONUDI**

Présentation du programme	L'ONUDI appuie la mise en œuvre du volet insertion professionnelle des jeunes sortants des centres de formation dans le cadre du PICIII. Le rôle du dispositif est de consolider les cellules d'appui à l'insertion et de rendre opérationnel au sein de ces cellules le suivi et l'accompagnement des jeunes formés.
Objectifs et résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités des cellules d'appui à l'insertion. • Mise en œuvre du dispositif d'insertion dans les régions nord et centre. • Renforcement de la viabilité technique des entreprises de jeunes installés. • Soutien de la fonction transit dans les centres de formation professionnelle.
Zones d'intervention	Les régions nord (St Louis, Louga et Matam) et centre (Kaolack, Kaffrine, Diourbel et Fatick).
Réalisations	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités des cellules d'appui à l'insertion : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Accompagnement des CAI dans le développement du partenariat avec le secteur privé de production. • Mise en œuvre du dispositif d'insertion dans les régions nord et centre : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Internalisation des modules de techniques de recherche d'emploi salarié ; ✓ Formation de 90 formateurs en Techniques de Recherche d'Emploi Salarié ; ✓ Appui à la mise en situation / mise en position de stages d'apprenants. • Renforcement de la viabilité technique des entreprises de jeunes installés : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Appui au processus renforcement de capacités techniques des jeunes entrepreneurs sortants des structures de FPT ; ✓ Appui à la mise en place de plateformes d'appui à la formalisation et au développement des entreprises créées par les sortants. • Soutien de la fonction transit dans les centres de formation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Appui au démarrage de centres de transit expérimentaux.
Contraintes et obstacles rencontrés	L'absence d'une antenne locale dans la zone centre constitue une contrainte dans la gestion de proximité.

PRODES / PNUD³

<p>Présentation du programme</p>	<p>Pour trouver une solution durable à l'emploi des jeunes, le gouvernement du Sénégal avec l'appui de la coopération Luxembourgeoise et le PNUD, a mis en place un ambitieux programme pour l'insertion des jeunes sortis des écoles de formation technique et professionnelle (ETFP) dans la zone Nord.</p> <p>Ce programme d'appui à la mise en œuvre de la stratégie de réduction de la pauvreté (PRP) devenu PRODES, est une réponse appropriée et donne l'opportunité aux jeunes de développer leurs propres activités en adéquation avec les formations reçues par la mise en place de micro entreprises.</p> <p>Les fonds alloués à ce programme d'un montant de 800 069 799 FCFA ont été confiés à la banque régionale de solidarité (BRS) devenue ORABANK.</p> <p>La BRS, s'appuie pour son action, sur la convention de partenariat avec le PRP, définie par un manuel de procédures établi à cet effet.</p>
<p>Objectifs et résultats attendus</p>	<p>Les jeunes promoteurs du système de l'ETFP des zones visées accèdent aux financements :</p> <ul style="list-style-type: none"> • R 1. Le dispositif financier d'insertion des jeunes issus du système de l'ETFP est renforcé et élargi. • R 2. Les capacités des promoteurs/trices et autres acteurs sont renforcées.
<p>Zones d'intervention</p>	<p>Les régions nord (St Louis, Louga et Matam) et centre (Kaolack, Kaffrine, Diourbel et Fatick).</p>
<p>Réalisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 65 comités de crédits ont été organisés au total dont 8 en 2014 par les institutions financières pour statuer sur les plans d'affaires des promoteurs. • 184 dossiers ont reçu un accord de financement pour un montant total de 427 447 816 FCFA dont 25 757 865 FCFA pour l'année 2014 concernant 25 dossiers. • 118 projets ont bénéficié de financement pour un montant total décaissé de 263 010 369 FCFA dont 16 819 250 FCFA pour l'année 2014, 18 projets ont fini de rembourser leur prêt et 11 d'entre eux ont bénéficié d'un refinancement, 17 porteurs de projets ont montré une volonté manifeste de ne pas rembourser leurs empreints, le reste continu à faire des efforts malgré certaines difficultés liées à la mise en œuvre. • 84 432 880 FCFA remboursés par les promoteurs depuis le début du programme dont 22 423 727 FCFA pour l'année 2014, soit un taux de remboursement global de 72%. • 379 emplois créés au total (289 filles) dont 231 emplois directs pour les jeunes de l'enseignement technique et la formation professionnelle dans la zone de concentration du projet dont 69 en 2014.
<p>Contraintes et obstacles rencontrés</p>	<p>Le remboursement des fonds du programme d'insertion des jeunes se poursuit dans la zone de concentration du projet malgré certaines difficultés notées. La collecte des données faite à travers le suivi des jeunes a permis de constater que pour une bonne partie des jeunes :</p>

³ Les données sont issues du rapport d'activité 2014 de ORABANK



	<ul style="list-style-type: none">• les recettes d'exploitation n'arrivent pas à couvrir l'ensemble des charges liées à l'activité ;• les montants élevés financés influent directement sur les montants des échéances ;• un manque de volonté noté chez certains bénéficiaires, qui font part de mauvaise foi ;• l'environnement économique morose et le rythme de croissance des projets faible. <p>Dans certaines localités comme Louga, les problèmes qui influent sur le retard de remboursement sont liés à l'environnement social des jeunes filles, certaines ont arrêté leurs activités suite à des conflits dans leurs ménages.</p> <p>La localité de Thiès, quant à elle, est la région où les difficultés de recouvrement des jeunes promoteurs sont les plus existantes. En effet les jeunes n'ont pas montré un degré de motivation convainquant après la réception des fonds.</p> <p>Ils mettent tous en avant l'environnement difficile des affaires et leur manque d'expérience :</p> <ul style="list-style-type: none">• les projets proposés et financés sont à plus de 55% orientés vers les activités de couture et de coiffure ce qui entraîne des risques de saturation du marché pour ces filières ;• manque de maîtrise technique et de gestion des activités par les jeunes promoteurs qui recrutent des artisans pour faire le travail à leur place ce qui accroît les charges ;• le financement des projets avec des montants élevés dont la mise en œuvre dépasse largement les capacités des jeunes promoteurs ;• le remboursement du capital et des intérêts étant très lourds pour les promoteurs qui viennent de démarrer et cela constitue un risque pour la viabilité des projets car les charges sont très élevées et ne peuvent pas être couvertes par les recettes;• l'insuffisance des ressources mises à disposition qui ne permettent pas de couvrir les projets élaborés par les jeunes sortants des structures de formation professionnelle de la zone centre de la ZCO du PIC III.
--	---



ANALYSES ET PERSPECTIVES

Malgré les efforts considérables consentis pour la mise en œuvre du partenariat entre le SEN/028 et les agences du système des nations unies, il est noté quelques limites, entre autres :

Une absence de renouvellement des filières qui accentue la concurrence entre les promoteurs et diminue énormément leur capacité de remboursement. En effet, les établissements forment à des filières pour les quelles une étude approfondie devrait être menée pour mesurer le degré de saturation pour chaque territoire. Aussi, il urge de bâtir une vision commune et harmonieuse sur le développement des filières porteuses. De ce fait, le financement des promoteurs doit s'orienter vers ces filières avec le renforcement des capacités, la mise en relation et le financement des acteurs autour d'une filière. Le ministère devrait s'appuyer sur cette étude pour diversifier les filières et proposer des formations en lien avec les besoins du marché. Il devrait aussi s'approprier le PSE pour réfléchir sur la réponse à donner au défi d'accompagner les secteurs prioritaires retenus dans le cadre du plan.

Un accès très limité des promoteurs aux marchés publics. Pour soutenir les jeunes promoteurs, il serait intéressant de les inciter à se mettre en groupement et de jouer sur leur complémentarité. Cela permettrait de renforcer leur compétitivité et faciliter leur accès aux marchés publics. Le ministère pourrait ensuite faire des propositions pour qu'un certain volume des marchés publics leur soit réservé.

Le déficit de compétences managériales. Les acteurs sont unanimes sur le sujet, les promoteurs ne sont pas souvent prêts à gérer une entreprise. En effet, la compétence technique ne suffit pas à elle seule pour garantir le succès d'une entreprise. Diriger une entreprise suppose que le promoteur a un certain nombre de qualités qui vont au delà de l'expertise technique. En effet, manager ce n'est pas seulement être capable de faire mais surtout de faire-faire. Ceci a fortement contribué au faible taux de remboursement du crédit qui est accentué par une politique de recouvrement non rigoureuse et souvent axé sur l'intimidation. Il faut donc renforcer les compétences techniques et de gestion des jeunes promoteurs afin de les doter de moyens suffisants pour faire face à leur responsabilité et accroître les chances de succès de leur projet.

Un déficit d'informations ou une mauvaise compréhension des fonds disponibles pour financer l'insertion. En effet, certains promoteurs sont bénéficiaires de financement sans que l'adéquation, entre ses besoins et le type de fonds, ne soit établie. Ce travail permettrait d'adapter les plafonds de financement à des montants qui sont en adéquation avec les compétences des promoteurs pour une meilleure maîtrise de leurs activités. Il faut aussi adapter davantage le financement à la cible pour faciliter les remboursements des fonds, car les charges supportées par les promoteurs sont élevées dès le départ et cela constitue un risque d'échec pour les promoteurs.

Un manque de suivi des projets. Le suivi non systématique au début du projet a également facilité le détournement d'objectifs dans certains projets. Ce suivi devrait permettre d'évaluer périodiquement, avec précision, l'état d'avancement des activités du projet, le nombre d'emplois créés ou consolidés par le projet, l'amélioration des revenus engendrés par le projet et ses effets dans la contribution à la prise en charge de leurs besoins familiaux.

Le maillage des SFD dans chaque département doit être examiné afin de les rapprocher des promoteurs.



4.1.2.3. L'intervention des autres partenaires techniques et financiers

L'action de la coopération du Luxembourg et des agences du SNU (BIT, PNUD et ONUDI) est complétée par l'intervention d'autres partenaires dont les interventions, clôturées ou en cours, se situent à des niveaux différents dans le processus d'appui. Ces interventions couvrent aussi bien la formation professionnelle, technique et l'apprentissage.

La Coopération Technique Belge (CTB)

Le Projet d'Appui à la Formation professionnelle féminine (**FORPROFEM**) a démarré en 2008 et s'est clôturé le 30 juin 2012. Le FORPROFEM est un projet qui visait essentiellement les établissements à vocation féminine. En ce sens, il répondait à une problématique du « genre ». De plus, l'offre de formation devait être développée à partir des parcours d'insertion préalablement identifiés.

La Coopération Canadienne (ACDI)

Au cours de la période 2003-2007, la Coopération canadienne est intervenue au travers de deux projets :

Le projet de Partenariat Canada-Sénégal en Formation Professionnelle et Technique (**PCS/FPT**), d'un montant de 1,7 millions dollars canadiens (CAD), a permis d'implanter deux nouveaux programmes élaborés selon l'APC (mécanique automobile, électricité bâtiment) ;

Le projet d'Appui à la Formation Professionnelle des Néo-Alphabétisés (**PAFPNA**), d'un montant de 3,8 millions CAD, a permis d'aider au développement de six filières selon l'APC dans l'apprentissage (mécanique auto, menuiserie métallique, froid et climatisation, agroforesterie, transformation des produits agro-alimentaires et couture et teinture dans les régions de Saint-Louis et Louga).

Depuis 2008 et jusqu'en 2012 le projet Education Pour l'Emploi (**EPE**) soutient le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle dans la mise en œuvre de la Réforme de la FPT pour un montant de 6 millions CAD. Le projet a aidé à développer 16 programmes de formation dans les secteurs de l'industrie agro-alimentaire, des activités maritimes, et métiers portuaires et le bâtiment et travaux publics. 250 formateurs ont été formés.

Le Projet de Renforcement des capacités dans l'Initiative d'Appui au Programme Décennal en Education (**RC/IAPDE**), appuie la gestion financière et la gestion des ressources humaines au niveau du MJFPE. Ces fonds sont destinés à l'ensemble du secteur de l'éducation et de la formation pour le renforcement des capacités des acteurs du niveau central.

Présentation du programme	Période de l'intervention : 2013/2017 Budget : 4 950 000 000 FCFA
Objectifs et résultats attendus	Renforcement des capacités des acteurs du niveau central dans les domaines suivants : planification /suivi-évaluation, GRH, gestion financière et passation des marchés.
Zones d'intervention	Niveau Central
Perspectives	Harmonisation entre la Coopération canadienne et la Coopération luxembourgeoise sur les thématiques de l'APC et de la rénovation de l'apprentissage (zones nord et centre), ainsi que sur la question du renforcement des capacités des personnels des structures centrales du Ministère en charge de la formation professionnelle.

⁴ Cette partie contient des données du PRODOC SEN/028



Le Projet d'Appui au Développement et à l'Intégration de l'Apprentissage (**PADIA**), en prolongement du PAFPNA, pour un montant de 5 millions CAD intervient dans les régions de Diourbel, Fatick, Kaolack et Thiès.

Présentation du programme	<p>Période de l'intervention : 2013/2016 Budget du projet : 2 555 613 719 FCFA Le PADIA offre à des jeunes, âgés de 15 à 26 ans, exclus du système éducatif traditionnel, une formation moyenne de 14 mois en atelier afin de leur permettre d'acquérir par l'apprentissage les compétences de base requises pour exercer un métier ainsi qu'un appui matériel et financier pour intégrer le marché du travail à la fin de leur formation.</p>
Objectifs et résultats attendus	Insérer dans le monde du travail, créer les conditions d'employabilité de 1000 jeunes au cours des cinq années (durée du projet).
Zones d'intervention	Les régions de Diourbel, kaolack, Fatick et Thiès.
Réalisations	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une étude sur les métiers porteurs et édition d'une liste des de 18 métiers porteurs dans les régions de Diourbel, kaolack, Fatick et Thiès. • Révision et adaptation de 12 référentiels métiers-compétences, domaines touchés : la mécanique d'entretien de moteurs, la menuiserie métallique, la menuiserie de bois, la transformation de produits agricoles, halieutiques, le maraîchage, la couture traditionnelle, la teinture, le froid domestique, la climatisation, l'aviculture, l'embouche et la restauration. • Formation d'apprentis et des maîtres artisans à l'utilisation de l'ordinateur et de l'Internet. • Développement du matériel pédagogique nécessaire à la formation des jeunes.
Contraintes et obstacles rencontrés	<p>Les principales contraintes du programme se situent à plusieurs niveaux. Le choix des métiers porteurs qui s'est fait de manière consensuelle au niveau de chaque localité. Le programme n'ayant joué qu'un rôle de modérateur, le choix a été dans certaines régions très difficile à cause des intérêts divergents des opérateurs locaux. Aussi, il fallait inscrire ces métiers dans des chaînes de valeur locales.</p> <p>Le choix des jeunes a été rendu difficile par le nombre très important de postulants (2500 candidats pour 1000 places disponibles).</p> <p>Enfin la certification a été jugée trop chère par les responsables du programme qui préconisent de la déconcentrer.</p>
Perspectives	<ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser le PADIA et LUXDEV ; • Régler la question de la gestion des fonds du PADIA ; • Mettre la formation du PADIA à la disposition du MFPPA ; • Harmoniser les fonds et les loger dans un dispositif étatique durable ; • Immersion en centre ressource des apprentis ; • Accès au foncier et aux équipements pour les bénéficiaires du programme ; • Renforcer le partenariat public-privé pour développer l'immersion des jeunes en milieu professionnel.

L'Agence française de Développement (AFD)

L'AFD intervient depuis 2005 dans le cadre du Projet de Qualification des Ressources humaines (PQRH1). A l'échéance en 2012 de la première phase du projet : Trois centres de formation dits « sectoriels » ont été créés : l'industrie agro-alimentaire (Lycée Delafosse à Dakar), les métiers portuaires (Dakar) et le BTP à Diamniadio. La seconde phase vise une extension du centre BTP aux



métiers de l'énergie et la création d'un centre dédié à la mécanique auto à Diama (nord du pays).

Présentation du programme	Projet de Qualification des Ressources Humaines (PQRH 2) Période de l'intervention : 2013/2017 Budget : 2 623 815 647 FCFA
Objectifs et résultats attendus	Création d'un centre sectoriel en mécanique motorisée avec deux antennes : <ul style="list-style-type: none"> • une antenne machinisme agricole à Diama (région de St Louis) • une antenne aux métiers des poids lourds, de l'automobile, des deux roues et des moteurs hors bords a Diamniadio Création d'un centre sectoriel en maîtrise énergétique.
Zones d'intervention	ST Louis et Diamniadio

La caractéristique essentielle de ces centres sectoriels est leur mode de gestion totalement déléguée à une instance (association) représentant la branche professionnelle concernée.

Le projet « Partenariat pour l'Apprentissage et l'Ouverture du Système de Formation Professionnelle (PAO/SFP) » vise deux objectifs principaux :

- le développement de la formation professionnelle par l'ouverture des établissements d'enseignement technique sur le milieu professionnel ;
- l'action sur le secteur de l'éducation non formelle par la structuration de l'apprentissage.

Le projet « Apprentissage pour le Développement des Territoires Ruraux » (**ADETER**)

Présentation du programme	Période de l'intervention : 01/05/2014-30/04/2017. Budget : Agence française de développement (AFD) – 730 120 € Mené en partenariat avec Enda Graf, ce projet vise à valoriser le fort potentiel de l'économie rurale dans la région de Saint-Louis au Sénégal par le développement d'une offre de formation professionnelle qui : <ul style="list-style-type: none"> • valorise le potentiel et répond aux besoins des micro et petites entreprises para-agricoles de filières porteuses en amont et en aval de la production agricole ; • favorise l'accès des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles à l'emploi ou à des activités rémunératrices ; • s'inscrit dans les priorités des politiques nationale et régionale de formation professionnelle et contribue à les concrétiser.
Objectifs et résultats attendus	Les résultats attendus au bout des 3 ans sont : <ul style="list-style-type: none"> • 3 programmes de formation par apprentissage de type dual dans les métiers para-agricoles sont développés de façon participative sur le territoire ; • Les compétences de 80 apprentis, 55 professionnels de métiers para-agricoles et 20 GIE de transformation agro-alimentaire sont renforcées ; • Les acteurs du territoire se concertent pour la conception et le pilotage de la formation ; • Des passerelles sont établies entre politique de formation déconcertée et politique de développement régional ; • L'expérience est capitalisée dans la perspective de pouvoir être adaptée, poursuivie, élargie sur la région et/ou reproduite sur d'autres zones du Sénégal.
Zones d'intervention	Région de Saint-Louis



Réalisations	<p>Mise en place des COCOP</p> <p>La Commission de concertation opérationnelle sur la formation par apprentissage aux métiers para-agricoles (Cocop – FPA) est un cadre de pilotage du processus d'ingénierie de formation et de mise en œuvre des programmes de formation par apprentissage de type dual dans le cadre de la mise en œuvre du projet ADETER. La Cocop – FPA pilote le travail collectif d'ingénierie, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des programmes de formation par apprentissage de type dual dans trois (03) métiers sur une dizaine (10) de métiers para-agricoles diagnostiqués.</p> <p>A ce titre elle a pour missions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer les besoins de formation dans 5 à 10 métiers pressentis ; • Choisir les trois métiers les plus porteurs parmi les 5 à 10 métiers diagnostiqués ; • Concevoir des programmes de formation par apprentissage de type dual dans ces trois (03) métiers para-agricoles ; • Sélectionner les centres ressources, les maîtres artisans et les apprentis ; • Définir les modalités de mise en œuvre des formations ; • Piloter la mise en œuvre des formations ; • Préparer la certification.
Contraintes	Les contraintes sont celles que rencontrent tous les programmes engagés dans une telle démarche. C'est le cas du PADIA.
Perspectives	Elargir le programme à d'autres régions du Sénégal.

La Banque mondiale

Le projet d'appui à la Formation Professionnelle pour l'Employabilité et la Compétitivité (FPEC), cofinancé par la Banque mondiale pour une enveloppe globale de 55,85 millions d'euros, soit environ 36,635 milliards de FCFA, couvre la période 2014-2017. Il s'inscrit dans le cadre de la politique d'amélioration de l'éducation et de la formation qui prend en compte nos priorités nationales et s'intègre particulièrement dans l'axe 2 du PSE : capital humain, protection sociale et développement durable.

L'objectif de ce projet est d'améliorer l'employabilité des jeunes, et renforcer la compétitivité des entreprises au Sénégal à travers une amélioration de l'offre de formation en partenariat public-privé, avec la consolidation des centres sectoriels de formation professionnelle et l'expansion des secteurs d'activités couverts (tourisme, aviculture, horticulture/maraîchage, BTP, mécanique, métiers de base).

Le FPEC permettra une mise à niveau des lycées techniques en améliorant les équipements et la gestion d'une douzaine de centres de formation (équipements, locaux, formations et gestion) au profit de 3000 élèves ainsi que leur mise en réseau (cluster) autour d'un centre référence pilote pour la filière de formation, avec un cadre de gouvernance et de pilotage en partenariat public-privé. Il permettra aussi de créer de nouvelles formations, dites professionnalisantes courtes (2 à 6 mois), conduisant à des certificats de spécialités (20 spécialisations) pour environ 10 000 jeunes.

Cinq filières sont ciblées : le BTP et la mécanique mobile, en s'appuyant sur les centres sectoriels existants soutenus par l'AFD, et trois nouvelles filières : aviculture, horticulture et tourisme.

**La BID**

Le Programme d'Alphabétisation et d'Apprentissage de Métiers pour la Lutte contre la Pauvreté «PALAM» appuie la mise en place de formation par apprentissage en faveur des jeunes de 16 à 24 ans.

Présentation du programme	Le PALAM s'inscrit dans l'Accord - Cadre global, signé en 2008 entre le Sénégal et la Banque Islamique de Développement (BID). Le PALAM, est une approche intégrée de développement endogène organisé à l'échelle villageoise, en harmonie avec le Projet Sénégal Emergent (PSE).
Objectifs et résultats attendus	<p>Contribuer à la réduction de la pauvreté au sein des populations rurales et féminines en priorité, par l'accès à une alphabétisation fonctionnelle centrée sur les compétences et par l'accès aux services de micro finance favorisant l'auto développement.</p> <p>Les résultats attendus sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 000 enfants de 9-15 ans déscolarisés précoces, des daaras, ou non scolarisés dont 65% de filles fréquentent une école communautaire de base (ECB) d'ici 2015 ; • 3 000 jeunes adultes de 16-24 ans ont une qualification professionnelle leur permettant d'exercer un métier; • 10 000 femmes travailleuses analphabètes âgées de 24 - 49 ans (5.600 à Diourbel et 4.400 à Kaffrine) ont amélioré leurs compétences techniques et leurs revenus ; • Au moins 60% des jeunes adultes et 50% des femmes en activité formés ont accès à la micro finance.
Zones d'intervention	Les régions de Diourbel et Kaffrine.
Réalisations	<p>5 101/8000 enfants soit 69,65% dont 60,36 % de filles, sont enrôlés dans 190 ECB ouvertes, encadrés par des volontaires bien formés en Approche par les compétences (APC) et sont initiés à la gestion pratique de Projets Productifs et de caisses scolaires de solidarité ;</p> <p>120 ECB construites et équipées ;</p> <p>212 Maitres Artisans (MA) sont sélectionnés et formés selon l'approche par les compétences (APC) pour l'encadrement des jeunes selon les filières choisies, 2877/3000 jeunes (soit 95,90%) bénéficient d'un paquet de formations (technique dans les ateliers artisanaux et en gestion couplées à l'alphabétisation) ;</p> <p>9996/10000 femmes en activité, soit 99,96% bénéficient d'un paquet de formations (technique et gestion couplées à l'alphabétisation fonctionnelle) ;</p> <p>Formation en gestion de 60% des jeunes et de 50% des femmes formés techniquement ;</p> <p>Organisation de 400 micro entreprises de femmes et de 200 micros entreprises de jeunes sous forme de GIE.</p>
Contraintes et obstacles rencontrés	Problèmes techniques et opérationnels dans la mise en œuvre des financements islamiques par les SFD Partenaires.
Perspectives	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des micro-entreprises et des remboursements ; • Suivi des recommandations faites aux opérateurs techniques ; • Suivi des plans d'actions avec les SFD Partenaires • Suivi de l'exécution des contrats signés avec les opérateurs ; • Mise à jour de la base de données ; • Suivi des lettres d'informations aux opérateurs et SFD partenaires.

**L'APEFE**

L'Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger (APEFE) appuie les écoles de formation de formateurs dans l'implantation des programmes de formation selon l'APC.

Présentation du programme	Période de l'intervention : Programme Pluriannuel (PPA) 2014-2016.
Objectifs et résultats attendus	<p>L'objectif sectoriel est de renforcer la qualité et le rendement de la formation des formateurs du sous-secteur de la FPT par le renforcement des trois structures nationales de formation de formateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Ecole Nationale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnel (ENSETP), • l'Ecole Nationale de Formation en Economie Familiale et Sociale (ENFEFS), • le Centre National de Formation des Maîtres d'Enseignement Technique et Professionnel de Kaffrine (CNFMETP). <p>Une composante dite "institutionnelle" coordonne l'appui aux trois établissements soutenus, en se concentrant sur le pilotage et la formalisation des acquis, issus de l'expérimentation de la mise en œuvre de l'Approche par Compétences (APC). Il s'agit aussi, dans le cadre de cette composante, de renforcer les capacités techniques, organisationnelles et institutionnelles des ressources humaines des trois écoles.</p>
Zones d'intervention	Niveau central
Réalisations	<ul style="list-style-type: none"> • Ecriture / réécriture des curricula selon l'APC des filières retenues, • Renforcement des capacités des formateurs de formateurs de l'enseignement professionnel et technique, aux corps de contrôle et aux Psychologues-Conseillers.
Perspectives	<p>Cette stratégie permettra à terme une capitalisation des bonnes pratiques afin de combler le déficit tant qualitatif que quantitatif en personnels enseignants de la FPT. Parallèlement, le renforcement des corps de contrôle garantira l'application correcte de l'APC au niveau méthodologique par les formateurs, à travers des missions de suivi et évaluation.</p> <p>En aval du système, la révision des référentiels de formation selon l'APC consolidera la démarche de l'adéquation formation-emploi exigée par un marché du travail en constante évolution.</p> <p>L'accompagnement se complètera avec le renforcement des compétences du personnel administratif et technique des trois écoles nationales en vue d'améliorer leur opérationnalité.</p> <p>Le dispositif d'appui prévoit en outre d'appliquer une démarche qualité conduite par la composante institutionnelle. Celle-ci s'attachera :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à coordonner et structurer les actions des offres de formation en dégageant les synergies et les cohérences ; • à formaliser les outils et procédures mobilisés lors de la phase de pilotage expérimental ; • et à proposer un système d'information pour conserver la mémoire des bonnes pratiques expérimentées.



ANALYSES ET PERSPECTIVES

La diversité de leurs interventions va de pair avec le manque de coordination des différents bailleurs de fonds qui interviennent dans le dispositif actuel d'appui à l'insertion des sortants du système de formation professionnelle, technique et de l'apprentissage (FPTA). Il apparaît ainsi que les coopérations française, canadienne, belge, luxembourgeoise ainsi que les agences du système des nations unies (SNU) interviennent dans le programme d'appui à l'insertion sans qu'existe une réflexion coordonnée entre ces acteurs et sans qu'elles soient parties prenantes de manière active dans la réflexion stratégique du MFPAA.

La coopération luxembourgeoise a fortement impulsé une dynamique de travail concertée avec les programmes SEN024 et SEN028 dans le cadre de la plateforme d'appui à l'insertion, mais il paraît tout aussi important qu'il y ait une certaine harmonisation de l'action des autres bailleurs. Cette coordination est d'autant plus importante qu'elle permettra d'éviter les doublons et les chevauchements de programmes, et ainsi de réduire la fraction qui existe entre la zone de concentration et le reste du pays.

Les plateformes d'insertion, comme lieu de convergence des synergies, semblent être des cadres où pourraient être initiées des dynamiques de coordination et de concertation entre les différents acteurs nationaux et internationaux intervenant dans l'accompagnement des sortants des systèmes de formation professionnelle. Cela suppose qu'un travail plus structurant aboutisse à un dispositif d'appui à promouvoir sur l'ensemble du territoire.



4.1.2.4. Les partenaires institutionnels et privés locaux

Nous avons identifié ci-dessous les acteurs qui interviennent en appui au dispositif d'insertion mis en place dans les établissements de FPT. Si dans la ZCO les établissements bénéficient de l'appui des partenaires techniques et financiers, dans le reste du pays ce sont essentiellement des structures privées, des ONG, des associations, des artisans... qui sont les acteurs de l'insertion.

Dans la ZCO

CETF Kebemer CETF Linguere CRETF Louga Région de Louga	BIT PNUD ONUDI FONGIP Chambre des métiers MDL ANPEJ PAD, institutions	ONG Exchange Artisans locaux Acteurs privés
CDFP Richard-Toll CETF Dagana CDFP Podor CETF Podor CRETF St-Louis CRFP St-Louis Région de Saint-Louis	ISFP/BIT IDEA 1/ONUDI PRODES/PNUD LuxDev SEN/028 Chambre des métiers Inspection du travail CL, ADL, DRDR PAD, institutions	ASC, Centre Mama Fatim Konté, Maisons de Quartier, Serv. Techniques Municipaux, Hôtels Coumba Bang, Mermoz, Pointe Sud, Restaurant Galaxy, ASESCAW, Orabank/IMF Acteurs privés
CFP Kanel CFP Waoundé CFP Ourossogui CRETF Matam CFP Ranerou Région de Matam	ONUDI BIT PNUD LuxDev SEN/028 Hôpital de Ourossogui PAD, institutions	Entreprises privées (Meydi Industrie, SDE, ACRA, Senelec) Acteurs privés
CETF Bambey CETF Kael CFP Ndoulo CRETF Diourbel CDFP Mbacké CETF Touba CETF Mbacké Région de Diourbel	BIT ONUDI Lux dev (projet SEN/028) ONFP Districts de santé et postes de santé, Hôpitaux de Dioubel et de Touba PAD, institutions	Ateliers Salons de coiffure privés Entreprises privées (CCBM Satrec, Senelec...) Atelier de teinture (chez mère Mbathio Restaurants Acteurs privés



<p>CETF Niakhar CFP Diofior CFP Faoye CFP Loul Sessene CRETF Fatick CETF Foundiougne CFP Djilor saloum CETF Gossas</p> <p>Région de Fatick</p>	<p>Chambre des métiers Mairies LuxDev SEN/028 BIT, ONUDI, PNUD</p> <p>PAD, institutions</p>	<p>Ass Parents d'élèves Ateliers de couture, Restaurants Ndiaye Exocoif, Bafou collection Thiès, Yeslou, Alifajo, Bakh Yaye Djilor...) Salons de couture privés</p> <p>Acteurs privés</p>
<p>CETF Guinguineo CFP Mbadakhoune CRETF Kaolack CETF Nioro</p> <p>Région de Kaolack</p>	<p>LuxDev SEN/028 Chambres consulaires ONFP, BIT, ONUDI Service des eaux et forêts DRDR, Service départemental de l'élevage</p> <p>PAD, institutions</p>	<p>Ateliers de couture de Nioro Entreprises privées</p> <p>Acteurs privés</p>
<p>CFP Birkilane CNFMETP (ex BIT) Kaffrine CRETF Kaffrine</p> <p>Région de Kaffrine</p>	<p>BIT LuxDev SEN/028 Chambre des métiers Chambre de commerce ARD Inspection d'Académie</p> <p>PAD, institutions</p>	<p>Entreprise privée (ALIPHJOE centre de formation en coupe couture)</p> <p>Acteurs privés</p>



Hors de la ZCO

<p>CETF Ouakam, CETF Gueule Tapée, CNCPI, ENFEFS, CFPC, CETF Pikine, CETF Rufisque, CFP Sébikotane, Foyer Enseignement Moyen Pratique Bargny, CETF Thiaroye</p> <p>Région de Dakar</p>	<p>APEFE</p> <p>PAD, institutions</p>	<p>Restaurant Le Téfess EDK de Bargny, Hôtel Trarza la rose, Alpha Jeo Couture, Association des parents d'élèves (APE), Ateliers de confection, PAMECAS</p> <p>Acteurs privés</p>
<p>CRETf Kedougou CETF Salemata</p> <p>Région de Kédougou</p>	<p>SRAS (Service Régional de l'Action Social) OFAD/NAFORE</p> <p>PAD, institutions</p>	<p>Non fournis</p> <p>Acteurs privés</p>
<p>CRETf Kolda CRFP Kolda CETF Medina Yoro Foulah CETF Velingara</p> <p>Région de Kolda</p>	<p>ONG Aide et Action Croix rouge espagnole</p> <p>PAD, institutions</p>	<p>Entreprises privées (Hôtels, Restaurants...)</p> <p>Acteurs privés</p>
<p>CFP Fissel, CFP Ndiaganio, CEP Thiès commune, CNAFP Thiès, CRETf Thiès, Lycée ETFP Thiès, CFP Khombole, CFP Lalane, CETF Tivaouane, CFP Mont Rolland</p> <p>Région de Thiès</p>	<p>BIT UNFPA Chambre des métiers ONG Ecole de Brousse au Sénégal (EBS)</p> <p>PAD, institutions</p>	<p>Salons de couture et de coiffure Entreprises privées (ICS, CSS, TRANSRAIL, NMA...) Association de parents d'élèves</p> <p>Acteurs privés</p>
<p>Centre de Guerina, CETF Bignona, CETF Coubanao CFP Baila, CFP Sindian, CETF Abene, CFP St Marc D'Albadar, CFP Tendouck, CETF Oussouye, CETF Fanda, CRETf, CRFP Ziguinchor</p> <p>Région de Ziguinchor</p>	<p>EPE (ACDI) UFCM en Région de PACARDI (en France) USAID ERA, Fondation Hollandaise Maagddenhius d'Amsterdam, Commune de Niaguis</p> <p>PAD, institutions</p>	<p>A.P.E, Fondation (SOTOS), Comité Entente et Développement de Koubanao CEDK Kalounayes Développement Economique et Social KDES AMA (Bignona)</p> <p>Acteurs privés</p>



CETF Bakel CETF Kidira CFP Bakel CRETF Tambacounda Région de Tambacounda	Non fournis PAD, institutions	Non fournis Acteurs privés
CRETF Sédhiou Région de Sédhiou	Non fournis PAD, institutions	Non fournis Acteurs privés

Le bilan de ces interventions est très mitigé. L'analyse de la pertinence de l'intervention des acteurs au niveau local est handicapée par le manque d'informations fiables sur les résultats obtenus. La production de données statistiques fiables, exhaustives et d'indicateurs pertinents permettant aux différentes catégories d'acteurs et aux partenaires techniques et financiers d'avoir des informations clés sur la situation de leurs appui afin d'apprécier périodiquement les performances réalisées, est très limitée.

Malgré cela, nous avons recensé un certain nombre de réalisations dans certains établissements. Le tableau 6 ci-dessous résume ces différents apports des partenaires institutionnels et privés.



Tableau 6 : quelques résultats obtenus au niveau local

Etablissements	Intervenant ou partenaire	Bilan de l'action
CDFP MBACKE	Hopital Matlaboul Fawzaini	06 apprenants chaque année, dont 3 en froid 3 en électricité
	CCBM Dakar	15 apprenants formés tous en Froid
	SATREC Dakar	15 apprenants formés tous en Froid
	SENELEC TOUBA	05 à 10 apprenants chaque année
CFP Louga ex CRETf	Chambre de métiers de Louga	Tous les professionnels disposent d'une carte professionnelle
	MDL	4 entrepreneurs formés
	ANPEJ	CV des apprenants en horticulture envoyés à ANPEJ
	Exchange	Formation des membres de la cellule en gestion du changement et démarche qualité
CFP DJILOR SALOUM	BAKH YAYE DJILOR : Unité de transformation de céréales locales.	Durant 15 jours et 8 heures par jour les apprenants stagiaires ont travaillé avec leur chef de stage sur les techniques de réalisation d'emballages et les normes d'hygiène.
CRETf/ KAOLACK	Chambres consulaires	Adhésion massive de sortants
CRETf DE KAFFRINE	Chambre des métiers	Partenariat dynamique
	ARD	Accord de partenariat signé
CRETf DE DIORBEL	ONFP	20 apprenants ont été formés en teinture et 20 autres en restauration
	Hôpital Régional de Diourbel	30 apprenants au total ont été placés en stage en 2015 dans cette structure
	District sanitaire de Diourbel	10 apprenants ont été placés en stage en 2015 dans cette structure
	ENFEFS/Dakar	07 apprenants ont été placés en stage en 2015 dans cette structure
LTAEB	USAID ERA	De meilleurs plans d'affaires élaborés
		Plusieurs capacitations des responsables impactant
	EPE	Plus de 7 diplômés incubés ensemble pendant 2 ans
	Partenariat avec les entreprises privées	Beaucoup d'emplois trouvés et quelques entreprises créées Convention de partenariat pour accueil de stagiaires.



Centre d'Enseignement Technique Féminin (CETF) Fanda	Ousmane Bâ conseiller à la Présidence de la République	05 sortantes ont eu chacune une machine à coudre de 57000F
		02 sortantes en coiffure ont eu un lot de matériel de coiffure
	Lamine SAGNA, Ex Directeur du cabinet du Ministre de l'ETFP, Maire de la commune de Niaguis	253 010FCFA pour équiper des sortants
	Benoît TOUPANE, Entrepreneur évoluant dans l'élaboration des projets, Conseiller de la commune de Niaguis	
	Mariama Sonko, coordinatrice des femmes rurales de la région naturelle de la Casamance, Membre du projet « Nous somme la solution », Conseillère de la commune de Niaguis	Avec 70 000FCFA, 02 sortantes ont eu chacune un lot de matériel de coiffure.

Parmi les contraintes qui justifient ces faibles résultats, les acteurs ont identifié, entre autres, l'inexistence au niveau régional des fonds d'appui à l'insertion, la timide participation des collectivités locales, des émigrés et des opérateurs économiques locaux, le manque de coordination et de synergie dans les interventions de certaines ONG, la rareté des projets intervenant dans le sous secteur de l'enseignement technique et la formation professionnelle au niveau local, l'absence de mesures d'accompagnement (bourses, aides, subventions, appui à l'insertion), l'insuffisance d'équipements dans certaines structures et qui rend la formation trop théorique, l'absence d'une carte régionale et d'un plan régional de développement de la formation professionnelle et technique (FPT).



4.2. L'application du dispositif à deux vitesses

Nous avons regroupé les 57 établissements de formation professionnelle et technique qui ont participé à notre enquête, dans deux zones différentes :

- la zone de concentration opérationnelle regroupant les régions du nord (Louga, Saint-Louis et Matam) et du centre (Kaolack, Diourbel, Kaffrine et Fatick), identifiée dans nos tableaux avec la couleur verte,
- le reste du pays, en couleur jaune.

La couleur bleue représente les données nationales.

L'application dans la ZCO

- Accueil, information et sensibilisation sur les métiers et les filières avec l'intervention de personnes ressources ;
- Encadrement de la formation en alternance dans le cadre de l'APC ;
- Mobilisation des personnes ressources ;
- Opérationnalisation des modules d'accompagnement à l'insertion professionnelle ;
- Encadrement et sensibilisation des apprenants sur les possibilités de formation pratique ;
- Démarchage des entreprises partenaires pour trouver des stages ;
- Création et mise à jour d'une base de données (stages, visite d'entreprises) ;
- Rencontre parents d'élèves et formateurs dans le but de les sensibiliser et les impliquer ;
- Organisation des tests de sélection, remplissage du formulaire clé, de la fiche d'identification et du livret de stage de l'apprenant ;
- Organisation des stages en cours d'année scolaire et durant les vacances, création d'AGR pour tester leur capacité managériale ;
- Gestion, organisation, suivi et évaluation des stagiaires.

Actions déjà menées à l'entrée et pendant la formation

- Motiver les personnes ressources extérieures à s'impliquer dans le processus,
- Améliorer les lieux d'alternance (accompagnement des Maîtres artisans dans le renouvellement des équipements...)
- Mettre en place un atelier de transit et consolider des partenariats écoles par la signature de conventions,
- Renouveler les filières pour mieux répondre aux besoins du marché,
- Faire une analyse des besoins par les professionnels des métiers (visite dans les structures, recueil des informations...).
- Equiper et renforcer la logistique des cellules d'appui à l'insertion,
- Inciter d'avantage les professionnels à venir donner des cours dans les centres,
- Mettre en place des bourses de stage pour les apprenants,
- Créer une association des sortants de la FPT, assurer un suivi régulier des entreprises qu'ils ont créées et organiser des rencontres avec les apprenants,
- Réaliser une étude sur les profils des futurs entrepreneurs,
- Renforcer les relations ente les PTF ou STD locaux et les acteurs locaux,
- Créer un fond pour financer les AGR des apprenants,
- Réduire les matières transversales dans les programmes,
- Renforcer la maitrise des TRE des apprenants,
- Inciter l'état à faire de la formation professionnelle et technique un véritable moteur de développement,
- Orienter les élèves dans les structures de formation dès la sortie du primaire.

Actions recommandées par les acteurs à l'entrée et pendant la formation



- Organisation des ateliers TRES (Technique de Recherche d'Emploi Salarié),
- Accompagnement des sortants pour des demandes de stages,
- Utilisation des partenariats avec des Employeurs pour faciliter la recherche d'emploi et les impliquer dans la formation,
- Formation des apprenants sur les certains module (écrits sociaux, TRIE, technique administratives, session de formation en TRE...),
- Sensibilisation des apprenants sur les possibilités qu'offre-le monde du travail,
- Appui à l'élaboration de CV (TRE) et transmission de ceux-ci à l'ANPJ,
- Prospection et proposition de candidats aux entreprises pour permettre leur recrutement.

Actions déjà menées à la sortie vers l'emploi salarié

- Veiller à l'application du code du travail pour l'accompagnement de l'insertion des jeunes sortants,
- *Initier des mesures incitatives pour les entreprises pour qu'elles contribuent efficacement à la formation et à l'emploi des jeunes,*
- Donner des moyens aux entreprises locales pour les rendre plus productives,
- Mettre en place un GIE où un cadre pour permettre aux apprenants d'intégrer progressivement le monde du travail (centre de transit),
- Se concerter avec le ministère de la santé pour le recrutement des ASC dans les postes de santé et les ONG,
- Signer des conventions de partenariat avec les entreprises qui peuvent recruter des sortants,
- Impliquer les structures d'accueil à l'APC, proposer des profils en adéquation avec le besoin des entreprises,
- Appuyer le suivi des TRE (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche),
- Faire la promotion des centres,
- Permettre le passage par un centre de transit/centre d'incubation pour un stage,
- Répertoire les entreprises et organiser des rencontres à l'occasion des journées portes ouvertes,
- Doter les membres de la cellule de compétences en accompagnement vers l'emploi.

Actions recommandées par les acteurs à la sortie vers l'emploi salarié



- Organisation de sessions TRIE (Trouver son idée d'entreprise), CREE (Créer son Entreprise),
- Mobilisation des personnes ressources, des Partenaires du SNU (BIT, ONUDI et PNUD),
- Appui à l'élaboration des plans d'affaires,
- Recherche des financements pour les microprojets des sortants,
- Amélioration des plans d'affaires et dépôt des dossiers au PRP ou dans les IMF,
- Mise en situation des sortants dans des micros AGR pour tester leur capacité managériales,
- Mise en place d'activités de transit,
- Création d'un fonds d'appui à l'insertion,
- Identification des opportunités d'affaire,
- Accords de partenariat signés avec le Président de l'association des tailleurs, la Présidente de l'association des coiffeuses de Kaffrine et le gérant de BALANZA (restaurant),

Actions déjà menées à la sortie vers l'auto-emploi

- Mettre en place des ateliers de transit/centres d'incubation,
- Renforcer les capacités des membres des CAI (cellule d'appui à l'insertion),
- Renforcer les modules en entrepreneuriat (TRIE CREE ET GERME),
- Accompagner à la recherche de financement et de partenaires,
- Motiver les différents acteurs,
- Nouer des contacts avec l'environnement professionnel pour améliorer l'appui des projets de création des sortants,
- Encadrer le domaine de création d'entreprises pour ne pas saturer le marché,
- Revoir les modalités de remboursements des prêts et faciliter l'accès au crédit en baissant le taux d'intérêt des emprunts,
- Permettre la tenue d'un atelier de partage sur la formalisation des entreprises,
- Appuyer les créations d'entreprise et le suivi des activités entrepreneuriales
- Renforcer les compétences techniques des sortants et de gestion d'entreprise,
- Favoriser une implication effective des collectivités locales en facilitant l'accès aux terres et aux sites d'implantation des projets des sortants,
- Initier des rencontres entre les apprenants et les organismes de micros finances.

Actions recommandées par les acteurs à la sortie vers l'auto-emploi

**L'application du processus hors ZCO**

- Organisation de la semaine d'intégration (se situer au regard du métier),
- Organisation des sessions de formations en CLE, TRIE/insertion,
- Conseils et orientation des sortants lors d'un stage durant la formation et sur le choix de la formation,
- Echanges entre les apprenants et leurs formateurs, visite des milieux professionnels,
- Création de base de données entreprises,
- Suivi d'ateliers sur des thématiques de création d'entreprise, sur l'élaboration d'une idée de projet, les opportunités d'entreprendre,
- Séjours au niveau de projet intégrateur,
- Promotion du centre ainsi que ses filières de formation,
- Consolidation de partenariats avec le secteur privé,
- Suivi des stages durant la formation,
- Rencontres avec les parents d'élèves, associations de développement, ONG et autorités locales,
- Organisation des stages, des voyages, des visites d'étude, des conférences sur des thèmes qui permettront aux élèves de mieux connaître et d'aimer leur métier.

Actions déjà menées à l'entrée et pendant la formation

- Inciter les sortants à se regrouper en GIE ;
- Etablir des partenariats avec les différents programmes (PAPEJ, ANPEJ, ANIDA...),
- Améliorer la communication externe et organiser des visites dans des entreprises,
- Initier la formation en alternance,
- Développer la culture d'entreprise dès la deuxième année de formation,
- Former les apprenants en TRIE et CREE,
- Mettre en place un système d'auto-insertion avec la création des structures ou activités (incubateurs).

Actions recommandées par les acteurs à l'entrée et pendant la formation



- Mise en relation avec des entreprises qui ont manifesté le besoin,
- Formation en technique de recherche d'emploi les membres des cellules,
- Placement et suivi des sortants,
- Coaching en recherche d'emploi (élaboration de cv, de lettre de motivation, des techniques d'entretien d'embauche...),
- Transmission des informations sur le marché de l'emploi au niveau central (offres, recommandations des entreprises partenaires...)
- Mis en place de partenariat avec les entreprises pour des stages périodiques.

Actions déjà menées à la sortie vers l'emploi salarié

- Renforcer le partenariat avec des employeurs pour le recrutement des sortants,
- Prospecter des entreprises et signer des conventions de partenariats,
- Développer davantage le partenariat entre lycées de formation professionnelle,
- Créer un partenariat entre les structures de formation professionnelle.

Actions recommandées par les acteurs à la sortie vers l'emploi salarié



- Sessions de formation Cree/Insertion (Créer une entreprise),
- Réalisation des plans d'affaires, orientation des sortants vers les structures spécialisées dans la création d'emploi,
- Suivi les entrepreneurs sortants et analyse des besoins en formation,
- Sensibilisation et informations sur l'auto-emploi (risques, faiblesses et opportunités),
- Equipement des sortants en fonction de leurs domaines d'activité,
- Accompagnement des sortants dans la recherche d'un local pour leur installation,
- Mise en place d'un incubateur d'entreprise fonctionnel pour le perfectionnement des sortants,
- Invitations fréquentes des institutions de financement de projets pour exposer leurs offres,
- Organisation de stages de mise en situation complémentaire dans les ateliers de transit,
- Recherche de financement auprès des institutions financières,
- Insertion provisoire des sortants de la filière couture confection dans l'atelier de transit (renforcement des capacités et production de capitaux pour acheter des machines et ainsi créer leurs propres entreprises).

Actions déjà menées à la sortie vers l'auto-emploi

- Regrouper les sortants en GIE et les inciter à faire des demandes de financent auprès des agences telles que l'ANPEJ...
- Créer en interne un fonds de financement,
- Elargir l'incubation à tous les centres,
- Intéresser les bailleurs de fonds aux projets des sortants,
- Equiper les ateliers des centres,
- Effectuer le suivi permanant des sortants par les formateurs de spécialité,
- Inciter les banques à financer des projets des sortants,
- Mettre en œuvre des appuis en gestion des petites et moyennes entreprises,
- Elargir l'intervention des agences du SNU.

Actions recommandées par les acteurs à la sortie vers l'auto-emploi

Si dans la ZCO le parcours d'insertion, défini dans le cadre du partenariat entre le ministère, la coopération du Luxembourg à travers le SEN/028 et les agences des systèmes des nations unies est appliqué dans la quasi totalité des établissements, dans le reste du pays ce sont les acteurs privés et institutionnels qui interviennent. Nous avons donc une disparité dans l'application du dispositif d'insertion entre les deux zones.



4.3. Des établissements de FPT aux réalités différentes

4.3.1. La diversification des filières

Tableau 7 : La répartition des filières

Nombre de filières	Nombre d'établissements
1	1
2	4
3	11
4	13
5	11
6	10
7	4
8	2
9	1
Total général	57
Nombre filière en moyenne par établissement	5

Nombre de filières	Nombre d'établissements
2	3
3	4
4	7
5	5
6	7
7	1
8	1
9	1
Total général	29
Nombre filière en moyenne par établissement	5

Nombre de filières	Nombre d'établissements
1	1
2	1
3	7
4	6
5	6
6	3
7	3
8	1
Total général	28
Nombre filière en moyenne par établissement	4

La diversification des filières est devenue, pour beaucoup d'acteurs, une nécessité pour le système de formation professionnelle. Le PSE, la responsabilité sociétale de l'entreprise, le développement durable, l'avènement du numérique,... sont autant d'occasions pour entamer la réflexion sur le renouvellement des filières de formation. Avec une moyenne de 5 filières par établissement sur le plan national, le système ETFP peine à couvrir les besoins en compétences du système productif. La moyenne observée dans la zone de concentration opérationnelle peut s'expliquer par la contribution des PTF qui a permis de mener des études sectorielles et d'identifier des métiers porteurs favorisant ainsi le développement de nouveaux programmes.



4.3.2. La capacité d'accueil

Tableau 8 : Capacité d'accueil des établissements

Capacité moyenne par établissement		266	
Capacité d'accueil	Nombre d'établissements	Capacité d'accueil	Nombre d'établissements
58	1	8	1
60	2	30	1
100	6	60	2
110	1	104	1
120	2	120	1
150	1	125	1
157	1	130	1
178	1	150	6
197	1	180	1
200	2	185	1
216	1	200	1
298	1	250	1
300	4	270	1
320	1	300	4
400	1	500	3
615	1	900	1
900	1	2500	1
Capacité moyenne par établissement	220	Capacité moyenne par établissement	312

La capacité d'accueil désigne ici le nombre de tables disponibles. Avec une moyenne nationale de 266 places disponibles, les centres sont loin d'être en mesure d'absorber le flux de jeunes à former. Il ressort de notre enquête que la zone de concentration offre moins de possibilités alors qu'elle concentre l'essentiel des programmes d'appui.

4.3.3.L'installation des RCAI dans les établissements

Tableau 9 : Répartition des CAI

Existence d'un poste RCI	Nombre d'établissements	%
NON	4	7%
OUI	53	93%
Total général	57	100%

Existence de poste RCI	Nombre d'établissements	%	Existence de poste RCI	Nombre d'établissements	%
OUI	28	100%	NON	4	15%
Total général	28	100%	OUI	23	85%
			Total général	27	100%

Dans tous les établissements de la zone de concentration, nous avons un responsable de cellule d'appui à l'insertion. C'est le reste du pays que nous avons les seuls établissements où les responsables de cellule d'appui à l'insertion n'ont pas été installés.

4.3.4.L'actualisation des programmes

Tableau 10 : Actualisation des programmes

Actualisation des programmes durant les 5 dernières années	Nombre d'établissements	%
NON	19	33%
OUI	38	67%
Total général	57	100%

Programme actualisé / 5 dernières années	Nombre d'établissements	%
NON	1	3%
OUI	28	97%
Total général	29	100%

Programme actualisé / 5 dernières années	Nombre d'établissements	%
NON	18	64%
OUI	10	36%
Total général	28	100%

La formation doit répondre aux besoins du marché. Pour cela, elle doit s'adapter en permanence pour prendre en compte les préoccupations des acteurs économiques. Or, en dehors de la zone de concentration, seuls 36% des établissements ayant participé à l'étude ont vu leurs programmes actualisés. C'est donc dans la ZCO que l'actualisation a été plus importante avec un taux de 97%. Les données recueillies montrent que ces actualisations sont liées principalement à l'introduction de l'APC comme nouvelle modalité d'apprentissage, des modules du pack « GERME » du BIT et accessoirement à l'identification de nouveaux métiers.

4.3.5.Pertinence programme par rapport aux besoins du marché local

Tableau 11 : Pertinence des programmes

Les programmes déroulés dans les établissements répondent-ils aux besoins du marché local ?	Nombre d'établissements	%
NON	10	19%
OUI	45	82%
Total général	55	100%

Pertinence programme par rapport aux besoins du marché local	Nombre d'établissements	%
NON	2	7%
OUI	27	93%
Total général	29	100%

Pertinence programme par rapport aux besoins du marché local	Nombre d'établissements	%
NON	8	31%
OUI	18	69%
Total général	26	100%

82% des chefs d'établissements interrogés pensent que les programmes déroulés dans leur centre répondent aux besoins du marché local. C'est dans la ZCO que ce taux est le plus élevé avec une moyenne de 93%. Le tableau ci-dessous montre que c'est d'abord l'effort déployé par les établissements pour aligner le contenu des programmes sur les besoins du marché qui explique ce taux élevé.

Facteurs explicatifs	Nombre	%
Le contenu des programmes	23	54%
Implication des professionnels de métiers dans le dispositif	8	19%
Importance de la pratique	5	12%
APC	3	7%
Formation par alternance centre/entreprise	2	4%
Existence de potentiel de jeunes à former	1	2%

4.3.6. La pertinence des méthodes pédagogiques

Tableau 12 : Pertinence des méthodes pédagogiques

Les méthodes de formation sont-elles pertinentes ?	Nombre d'établissements	%
NON	14	25%
OUI	43	75%
Total général	57	100%

Les méthodes de formation sont-elles pertinentes ?	Nombre d'établissements	%
NON	3	10%
OUI	26	90%
Total général	29	100%

Les méthodes de formation sont-elles pertinentes ?	Nombre d'établissements	%
NON	11	39%
OUI	17	61%
Total général	28	100%

C'est dans la ZCO que les méthodes pédagogiques sont considérées comme plus pertinentes par les chefs d'établissement. La généralisation de l'APC, l'introduction du pack 'GERME' et le niveau de formation en pédagogie des formateurs constituent les principales sources de cette pertinence.

4.3.7. Pertinence des méthodes d'évaluation des apprentissages

Tableau 13 : Pertinence des méthodes d'évaluation

Les examens de fin de formation permettent-ils d'évaluer qualitativement les sortants ?	Nombre d'établissements	%
NON	19	35%
OUI	36	65%
Total général	55	100%

Pertinence des méthodes d'évaluation	Nombre d'établissements	%
NON	13	48%
OUI	14	52%
Total général	27	100%

Pertinence des méthodes d'évaluation	Nombre d'établissements	%
NON	6	21%
OUI	22	79%
Total général	28	100%

La certification est très importante dans le processus de formation. Elle permet d'évaluer les apprenants et de s'assurer qu'ils ont acquis un niveau suffisant pour exercer correctement leur métier. Ils sont 35% les chefs d'établissement qui pensent que les examens de fin de formation ne permettent pas d'évaluer correctement le niveau des apprenants. Parmi les raisons évoquées, nous avons noté :

- Centres d'examen inadaptés,
- Mauvais choix des membres du jury,
- Méthodes d'examen inadaptées,
- Evaluation non progressive,
- Evaluation partielle,
- Mauvaise organisation des examens,
- Programmes inadaptés,
- Référentiels de certification non stabilisés.

4.3.8. Opérationnalité des diplômés

Tableau 14 : Opérationnalité des diplômés

Selon vous, les diplômés que vous formez sont-ils directement opérationnels sur le marché de l'emploi ?	Nombre d'établissements	%
NON	16	28%
OUI	41	72%
Total général	57	100%

Opérationnalité des diplômés	Nombre d'établissements	%
NON	8	28%
OUI	21	72%
Total général	29	100%

Opérationnalité des diplômés	Nombre d'établissements	%
NON	8	29%
OUI	20	71%
Total général	28	100%

La non pertinence de certains programmes par rapport aux besoins du marché, des méthodes pédagogiques et d'évaluation des apprentissages, évoquée par certains acteurs, peut expliquer la non opérationnalité de certains apprenants à la fin de la formation. En effet, 28% des personnes interrogées pensent que les sortants des établissements de formation professionnelle et technique ne sont pas opérationnels sur un poste de travail.

4.3.9. Les débouchés

Tableau 15 : Les débouchés

Selon vous, où vont généralement les diplômés que vous formez ?	Nombre d'établissements	%
Création d'entreprise	42	30%
Insertion en entreprise privée	38	27%
Chômage	26	19%
Fonction publique	16	11%
ONG	16	11%
Renforcement apprentissage	1	1%
Poursuite des études	1	1%

La création d'entreprises est la première source d'insertion des sortants du système de formation professionnelle et technique avec 30% devant l'emploi salarié avec 27%. Ce résultat montre à quel point il est important de consolider le dispositif mis en place dans le cadre du SEN/028 et de trouver des sources additionnelles de financement.

4.3.10. Les pôles d'innovation et d'expertise

Tableau 16 : Les pôles d'innovation (incubateurs)

Existe-t-il dans votre établissement un pôle d'innovation ou d'expertise tel que des incubateurs d'entreprises pour les jeunes ou des centres de transit ?	Nombre d'établissements	%
NON	46	81%
OUI	11	19%
Total général	57	100%



Existence de pôles d'innovation et d'expertise	Nombre d'établissements	%
NON	23	79%
OUI	6	21%
Total général	29	100%

Existence de pôles d'innovation et d'expertise	Nombre d'établissements	%
NON	23	82%
OUI	5	18%
Total général	28	100%

A peine 20% des établissements ont mis en place un centre d'incubation ou de transit. Sachant que la création d'entreprise est la première source d'insertion pour les sortants, la présence de tels centres peut servir de lieux d'expérimentation et d'application pour les futurs créateurs.

4.3.11. Les missions de RCAI différemment appréciées

Tableau 17 : Les missions des RCAI

Le contenu de la fiche de poste correspond-il au travail effectué sur le terrain ?	Nombre d'établissements	%
OUI	24	67%
NON	12	33%
Total général	36	100%

Les moyens sont-ils adéquats pour atteindre les résultats ?	Nombre d'établissements	%
NON	34	94%
OUI	2	6%
Total général	36	100%

Le contenu de la fiche de poste correspond-il au travail effectué sur le terrain ?	Nombre d'établissements	%
OUI	15	68%
NON	7	32%
Total général	22	100%

Les moyens sont-ils adéquats pour atteindre les résultats ?	Nombre d'établissements	%
NON	20	91%
OUI	2	9%
Total général	22	100%

Le contenu de la fiche de poste correspond-il au travail effectué sur le terrain ?	Nombre d'établissements	%
OUI	9	64%
NON	5	36%
Total général	14	100%

Les moyens sont-ils adéquats pour atteindre les résultats ?	Nombre d'établissements	%
NON	14	100%
Total général	14	100%

Deux conditions sont à réunir pour que les cellules d'appui à l'insertion contribuent au succès du dispositif. C'est d'une part, que les responsables des cellules comprennent ce qu'on attend d'eux en termes de missions et de résultats, et d'autre part que les moyens adéquats soient mis à leur disposition. Majoritairement, les responsables des cellules comprennent et exécutent les activités inscrites sur la fiche de poste. Cependant, 94% d'entre eux déclarent ne pas disposer de moyens adaptés pour mener correctement leurs missions. Ce taux passe à 100% hors de la ZCO.



4.3.12. Les besoins exprimés par les RCAI pour mieux remplir leurs missions

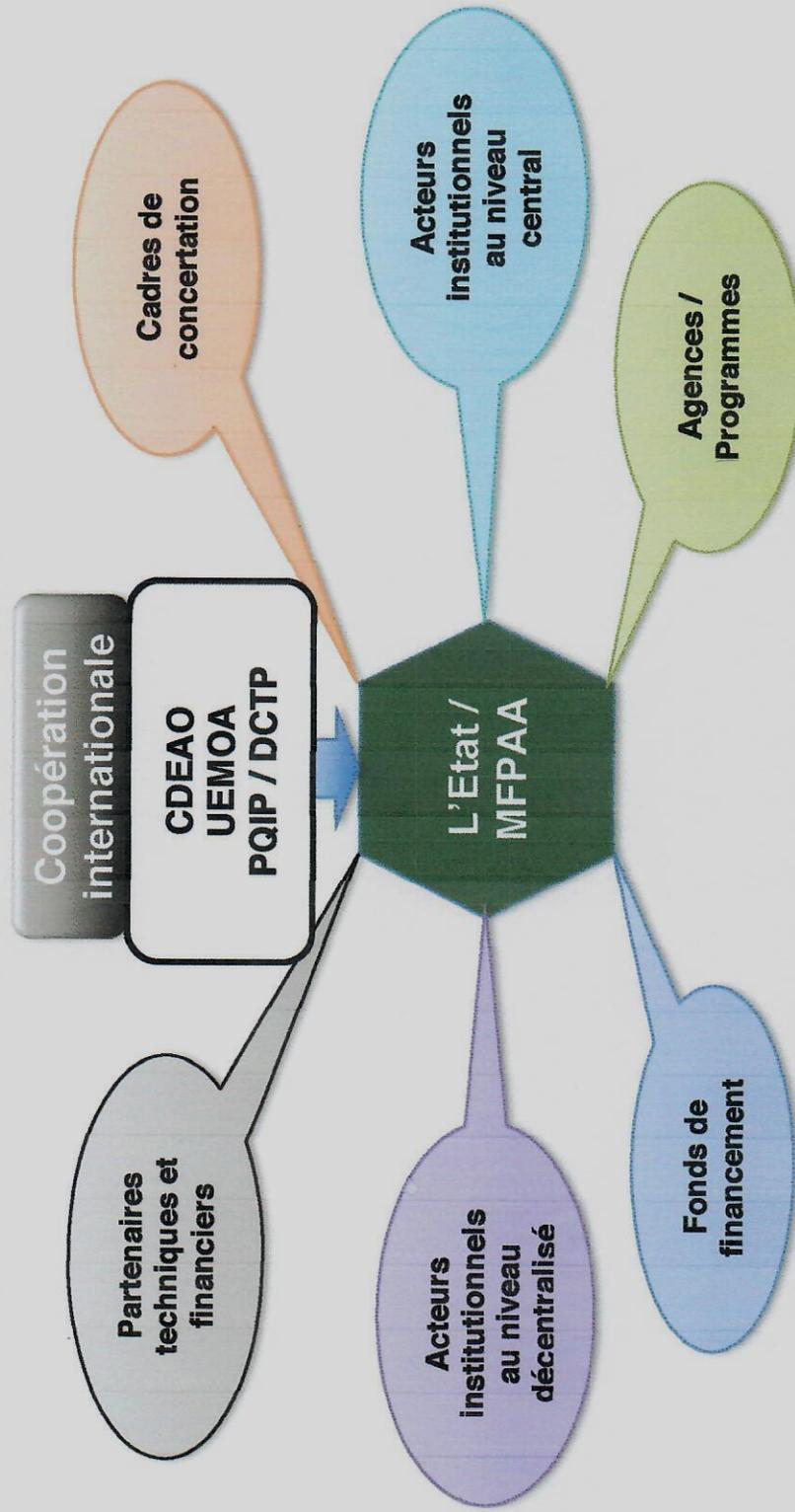
Tableau 18 : Les besoins des RCAI

Zone de concentration	Les autres régions
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à la disposition de la CAI un nombre suffisant de formateurs CLE, • Compléter les modules de formations des formateurs GERME 1, GERME, CLE, TRIE, CREE pour les membres de la CAI, • Renforcer la formation des RCAI (coaching, GRH, partenariat, communication-marketing, ingénierie de formation, suivi-évaluation, et élaboration de projet, animation économique), • Equiper les cellules : véhicule, mobilier de bureau, matériel informatique, matériel audiovisuel, matériel de reprographie, connexion à l'internet, • Voter des budgets de fonctionnement plus conséquents pour les cellules, • Mettre en place des ateliers de transit, incubateur et fond d'insertion, • Mettre en place un processus de reconnaissance du statut de RCAI pour plus de crédibilité, • Impliquer les responsables de filière et les parents d'élèves dans la vie de la cellule. 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner les moyens aux cellules (moyens de communication, de transport, matériel et logistique pour faciliter les déplacements des RCAI) • Renforcer les relations de partenariat entre les centres et les entreprises, • Former les membres de la cellule pour une meilleure prise en charge des sortants, • Formaliser le statut des cellules d'insertion, et former tous les membres des CAI aux techniques d'accompagnements, • Mise en place d'un fond d'appui à l'insertion.

4.4. Un potentiel partenarial mal exploité par le MFPAA

Différents acteurs sont à impliquer dans le dispositif d'appui à l'insertion. Les tableaux suivants présentent les acteurs (schéma 4) et l'état de leurs interventions dans le dispositif actuel d'appui à l'insertion des sortants des systèmes de formation professionnelle et technique (tableau 19).

Schéma 4 : les acteurs de la formation et de l'insertion des sortants des systèmes FPT.





ANALYSES ET PERSPECTIVES

Pour réussir le défi de l'insertion, le MFPAA doit s'appuyer sur des acteurs publics et privés dont la mission est de contribuer de façon directe ou indirecte à l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Or, les tableaux ci-dessus nous renseignent que la plupart de ces acteurs, privés comme publics, ne sont pas impliqués dans le dispositif mis en place par le ministère.

Cette absence de collaboration prive le ministère des apports de ces différents acteurs dans la réussite de sa politique d'appui à l'insertion des sortants. En effet, de par la nature de leurs missions, chaque acteur peut appuyer le ministère dans une ou plusieurs étapes du processus d'insertion.

4.4.1. L'UEMOA

La loi 24 (2004) ratifie le Protocole de la CEDEAO relatif à l'éducation et à la formation souligne l'importance de l'éducation et de la formation professionnelle pour l'amélioration des conditions socio-économiques, a créé le **Fonds de la CEDEAO pour l'éducation et la formation**.

L'UEMOA définit les stratégies de l'union pour l'emploi et s'appuie sur les conclusions des conférences des chefs d'Etats et de gouvernements. Réunis, le 03 juillet 2015 à Abidjan, les ministres en charge de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Union ont fait des recommandations en insistant sur la nécessité de :

- **Mettre en place un fonds emploi jeunes ;**
- **Faire de l'emploi et de la formation professionnelle des politiques communautaires ;**
- **Créer un observatoire sous régional ;**
- **Opérationnaliser un Secrétariat permanent de leur cadre de concertation.**

4.4.2. Le PQIP / DCTP

Sur un autre registre, le Pôle de Qualification Inter-Pays/Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP/DCTP) répond à l'objectif d'agir comme un catalyseur des politiques et pratiques innovantes dans le champ de l'éducation et de la formation. La finalité est de permettre aux responsables publics et privés engagés dans des politiques de réforme du DCTP de bénéficier de la mutualisation des expériences, des analyses et des évaluations réalisées en ce domaine aux plans régional, sous-régional et continental et ainsi de relever de manière concertée les défis qui sont communs à tous : **favoriser l'insertion professionnelle des nombreux jeunes qui sont exclus du monde du travail et élever significativement le niveau de compétences de l'ensemble de la population active de manière à promouvoir une croissance riche en emplois et en valeur ajoutée.**

Vingt quatre (24) pays, francophones, anglophones et lusophones issus des diverses sous-régions du continent sont à ce jour impliqués dans le PQIP : Afrique du sud, Angola, Benin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap vert, Gabon, Ghana, Guinée-bissau, Kenya, Maroc, Maurice, Mali, Mozambique, Niger, République du Congo, RDC, Rwanda, Tanzanie, Togo, Tunisie, Sénégal.

ANALYSES ET PERSPECTIVES

Le suivi des recommandations de ces institutions permettra au MFPAA de mutualiser les expériences développées dans d'autres pays.



4.4.3. Secteurs privé, informel et rural

Il est constitué par les entrepreneurs privés locaux organisés ou agissant individuellement. Ils développent souvent beaucoup d'initiatives économiques au niveau local. Ainsi, nous pouvons noter entre autres, les initiatives des migrants, les MPE et PME, les GIE et autres coopératives. Les acteurs du secteur privé participent sous diverses formes au développement local, principalement sous l'angle économique (**emploi de main d'œuvre, générations de revenus, infrastructures etc..**). Ils ne sont pas parfois pris en compte dans les processus de planification locale du développement.

La loi n°2004-13 du 1er mars 2004 relative aux contrats de construction-exploitation-transfert d'infrastructures définit le cadre juridique permettant l'établissement d'un nouveau partenariat public-privé dans des conditions à la fois économiquement efficaces et transparentes. **Cette loi est une opportunité pour les établissements de nouer des partenariats avec le tissu économique local.**

4.4.4. Les Organisations de la Société Civile (ONG, OCB, associations...)

Le terme « organisations de la société civile » sert à désigner l'ensemble des organisations communautaires de base, les groupements de solidarité, les coopératives, les mutuelles, les syndicats, les associations professionnelles et d'autres organisations intermédiaires comme les organisations privées à but non lucratif (ONG), confessionnelles ou religieuses... Le cadre juridique de leur intervention est défini par la loi qui dispose de façon expresse que « les collectivités locales doivent les associer, en partenariat avec les mouvements associatifs et les groupements communautaires, à la réalisation des projets de développement économique, éducatif, social et culturel ».

Ainsi, pour permettre à ce type d'acteurs de jouer pleinement leur rôle, le législateur leur a conféré d'importantes responsabilités. Ainsi, leur **implication dans le dispositif d'appui à l'insertion** mis en place par le ministère apparaît comme une nécessité garantir son succès.

4.4.5. Les centres sectoriels des autres ministères

Les autres départements ministériels qui disposent de structures de formation professionnelle travaillent, en principe, en relation avec le ministère chargé de la formation professionnelle et technique. Ces structures doivent être des partenaires privilégiés pour le ministère dans **l'échange d'outils et de méthodes pédagogiques**. Elles peuvent aussi constituer des **lieux de formation de formateurs** dans leurs domaines de spécialité. Nous pouvons citer les centres sectoriels suivants :

Agriculture

- Centre de Formation horticole (CFPH) ;
- Centre d'Initiation horticole (CIH) ;
- Centre de Perfectionnement agricole (CPA) ;
- Centre de Perfectionnement des maraîchers (CPM) ;
- Centre de Formation des Techniciens en Agriculture et Génie rural ;
- Centre national de Formation en Cultures irriguées (CNFCI).

Elevage

- Centre national de Formation des Techniciens de l'Elevage et des Industries animales (CNFTEIA) ;
- Centre de Perfectionnement des Eleveurs (CPE) ;
- Centre national d'amélioration génétique de Dahra.

Tourisme

- Ecole nationale de Formation hôtelière et touristique (ENFHT) ;
- Centre national de Formation et d'Action (CNFA).



Enseignement supérieur

- Ecole Supérieure d'Economie appliquée (ESEA) ;
- Ecole nationale supérieure d'Agriculture (ENSA) ;
- Ecole nationale des Cadres ruraux (ENCR) ;
- Ecole Polytechnique de Thiès ;
- Institut supérieur d'Enseignement professionnel de Thiès (ISEP-Thiès).
- Institut supérieur d'Education populaire et sportive (INSEPS).

4.4.6. Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ)

Créée par décret N 2014-26 du 09 janvier 2014, l'agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) est chargée de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de promotion de l'emploi des jeunes. Sa création traduit la volonté politique des autorités de rationaliser les structures qui évoluaient dans la gouvernance de l'emploi des jeunes et d'optimiser les moyens d'intervention dédiés à la prise en charge de cette problématique qui reste un défi universel.

L'ANPEJ s'adresse à des jeunes hommes et femmes sénégalais âgés de 18 à 35 ans, à la **recherche d'un renforcement de capacités, d'un emploi salarié, d'un financement de projets**. L'agence offre des services aux demandeurs d'emploi comme **l'accueil, l'information, l'orientation, l'accompagnement et l'appui conseil ainsi que la formation et le renforcement de capacités**. Elle offre également des services aux employeurs : informations, aide au recrutement et mise en relation. L'Agence a déjà recruté et formé 100 conseillers en emploi-insertion et ses antennes devraient à terme être implantées sur tout le territoire. Ces conseillers peuvent constituer des **relais aux responsables des cellules d'appui à l'insertion**. En effet, certains acteurs déplorent la **mobilité très importante chez les formateurs, ce qui impacte négativement le fonctionnement des cellules**. Cela peut perturber le bon fonctionnement du dispositif d'insertion.

4.4.7. Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (PAPEJF)

En partenariat avec la Banque Africaine de Développement (BAD), le gouvernement, à travers le ministère en charge de l'Emploi, a mis en place, le Projet d'Appui à l'Amélioration de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (PAPEJF). S'alignant sur la SNDES 2013-2017 pour la promotion de l'emploi et le développement du secteur privé, le PAPEJF a pour objectif de **contribuer au développement économique du pays en favorisant l'émergence de MPME de jeunes et de femmes principalement dans les chaînes de valeur agricoles, avicoles et aquicoles (Approvisionnement, Production, Transformation, Commercialisation) et l'Artisanat (filière Menuiserie Bois-aluminium, Bâtiment et Travaux Publics, Mécanique) et les services**.

Le PAPEJF prévoit aussi de :

- générer au moins 15 000 emplois directs, durables et décents et 7500 emplois indirects (60% de jeunes et 40 % de femmes) ;
- réaliser 156 fermes agricoles, avicoles et aquicoles intégrées (1000 ha de terres) ;
- renforcer les capacités techniques et managériales de 17 000 promoteurs ;
- construire/réhabiliter 18 centres d'incubation ;
- installer 15 plateformes multifonctionnelles ;
- réfectionner 03 centres de formation professionnelle agricole.

Avec une intervention couvrant 7 régions : Dakar, Thiès, Fatick, Kaolack, Ziguinchor, Kolda et Sédhiou et un budget de 17 754 597 740 FCFA, **le projet est une vraie opportunité pour le MFPAA en matière d'appui à l'insertion. En effet, les fermes, les centres d'incubation et les plateformes multifonctionnelles constituent des lieux privilégiés d'application pour les promoteurs qui peuvent en outre bénéficier des programmes de renforcement des capacités.**



4.4.8. Programme des Domaines Agricoles Communautaires (PRODAC)

Le Programme des Domaines Agricoles Communautaires ambitionne de créer plus de trois cent mille emplois sur cinq ans. Les **activités aquacoles, avicoles, agricoles et la chaîne de valeur de la transformation et de la commercialisation**, qui vont se développer dans les dix domaines, devraient permettre la création de véritables pôles économiques. Il s'agit d'agropoles, **lieu d'insertion de jeunes ruraux, de diplômés d'écoles de formation** (aux métiers de l'agriculture et disciplines connexes), mais également de promoteurs privés désireux d'investir dans le secteur aussi bien dans ses activités de production que dans celles de transformation et de services agricoles. Les DAC s'adressent à toute personne âgées de 15 à 40 ans diplômée ou non et à tous ceux qui désirent s'investir dans l'entrepreneuriat agricole.

Au delà des **possibilités d'insertion des diplômés** des établissements de formation professionnelle et technique, les DAC constituent aussi de véritables **lieux d'incubation** pour les porteurs de projets dans les domaines agricoles et des **lieux de stages privilégiés**.

4.4.9. Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA)

L'Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA) a été créée pour promouvoir le développement d'une agriculture moderne, diversifiée, basée sur la maîtrise de l'eau et pourvoyeuse d'emplois durables pour les jeunes. Depuis sa création en mai 2012, l'Agence a aménagé plus de 23 fermes villageoises ayant permis la création de 2000 emplois jeunes. L'ANIDA est le prolongement des DAC. En effet, les jeunes incubés dans les domaines sont accompagnés par l'agence dans la mise en place de fermes. La ferme NATANGUE lancée cette année est une vraie opportunité pour les sortants de la FPT en termes d'**immersion et d'incubation**.

4.4.10. Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public contre le sous-emploi (AGETIP)

L'AGETIP a pour but au Sénégal, d'engager toute action en vue de l'augmentation à court terme de la demande en matière de travaux publics et la création d'emplois pour la main d'œuvre non qualifiée. A cet effet, elle s'est fixée, entre autre, les objectifs principaux suivants :

- **encourager l'usage des méthodes à haute intensité de main d'œuvre ;**
- **Inciter, favoriser le développement du secteur privé national ;**
- **développer et renforcer les entreprises, PME et artisans par le crédit et la formation ;**
- **créer au moins à titre temporaire, un nombre significatif d'emplois nouveaux principalement dans les zones urbaines.**

Une collaboration étroite entre l'AGETIP et le ministère peut permettre aux jeunes de trouver, même de façon temporaire, des occasions d'effectuer des **stages d'application** dans le cadre des chantiers engagés par l'agence.

4.4.11. L' ADEPME

L' ADEPME a été créée par le décret n°2001 1036 du 29 novembre 2001. L'Agence est chargée de conseiller les porteurs de projets sur la procédures à suivre, l'état des marchés, les conditions d'approvisionnement, les débouchés possibles, les règles de gestion et de comptabilité à respecter, d'apporter son soutien aux PME existantes en leur fournissant une assistance stratégique afin de faciliter leur développement. Dans ce cadre, l'Agence réalise des **analyses sur les risques et les opportunités des marchés, sur les débouchés des entreprises et sur leurs facultés d'exportation**. L'Agence assiste par ailleurs les entreprises pour la **mise en place ou le développement d'outils de gestion et de comptabilité** adaptés à leurs besoins, organise des



actions de **formation au profit des responsables des PME**, contribue à l'amélioration du cadre institutionnel, technique et fiscal des PME. Elle peut également exercer une surveillance à l'égard de toutes les PME qui bénéficient de crédits d'établissements financiers.

L'ADEPME est un acteur incontournable dans l'accompagnement vers l'auto-emploi. En effet, les jeunes sont souvent confrontés à un manque d'informations sur le cadre institutionnel et fiscal des entreprises. Cela peut avoir un impact sur la pérennité des projets. L'agence pourrait aussi être impliquée dans le suivi post-installation des jeunes créateurs.

4.4.12. Bureau de Mise à Niveau (BMN)

C'est par arrêté du ministériel n° 003908, du 16 juin 2003, qu'il a été créé un Bureau de Mise à Niveau (BMN) au sein de l'ADEPME. Le BMN est l'institution chargée **d'exécuter et de suivre les plans de mise à niveau des entreprises**. Outre ses appuis à l'entreprise, le BMN promeut et renforce les capacités de l'expertise locale, réalise des **études sectorielles** à la demande du secteur privé.

Plus de 115 dossiers d'entreprises ont été approuvés depuis le démarrage du programme en 2004 pour un montant global de 83 milliards de FCFA. Le Programme de Mise à Niveau se présente aussi comme un levier pour contribuer de manière significative à la création d'emplois (tableau 20).

Tableau 20 : Contribution du Programme de Mise à Niveau à la création d'emplois.

Secteurs	Emplois permanents à l'adhésion	Emplois permanents après adhésion	Taux d'évolution	Emplois temporaires à l'adhésion	Emplois temporaires après adhésion	Taux d'évolution
(IAA)	4919	5045	2,60%	6674	6818	2,20%
(ICH)	736	880	19,60%	572	886	54,90%
(ID)	1052	1225	16,40%	1027	1041	1,40%
(IME)	825	969	17,50%	388	565	45,60%
(ITH)	604	411	-32,00%	437	458	4,80%
(SBTP)	500	489	-2,20%	2695	2573	-4,50%
(SD)	36	48	33,30%	0	20	
(SNTIC)	232	602	159,50%	850	1280	50,60%
(SRE)	316	387	22,50%	299	355	18,70%
(STHR)	1835	2010	9,50%	129	108	-16,30%
(STM)	72	71	-1,40%	11	11	0,00%
TOTAL	11127	12137	9,10%	13082	14115	7,90%

Source : BMN, 2015

Légende :

- Industries Agro-Alimentaires (IAA)
- Bâtiments & Travaux Publics (SBTP)
- Industries Chimiques (ICH)
- Technologies de l'Information & de la Communication (SNTIC)
- Industries Textiles & Habillements (ITH)
- Services Tourisme - Hôtels & Restaurants (STHR)
- Industries Mécaniques & Électriques (IME)
- Services Transports & Manutention (STM)
- Industries Diverses (ID)
- Services Rendus aux Entreprises (SRE)
- Services Divers (SD)

Le bureau de mise à niveau peut donc accompagner les sortants dans la pérennisation de leurs projets.



4.4.13. Agence sénégalaise de Promotion des Exportations (ASEPEX)

Créée par le décret n° 2013-998 du 16 juillet 2013, l'Agence sénégalaise de Promotion des Exportations (ASEPEX), est chargée de la mise en œuvre de la politique nationale d'exportation du Sénégal. L'ASEPEX a pour mission **d'accompagner le développement des entreprises sénégalaises sur les marchés internationaux** en favorisant le développement continu de même qu'une diversification accrue des exportations sénégalaises. C'est donc un appui important pour dynamiser le secteur de l'artisanat.

4.4.14. Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD)

L'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) est chargée, entre autres, de réaliser des enquêtes d'inventaire à couverture nationale notamment les recensements généraux de la population et **des entreprises**. Elle analyse la **conjoncture et la prévision économique** en rapport avec le service en charge de ces problématiques. Elle élabore et gère les fichiers des entreprises et des localités ainsi que les indicateurs économiques, sociaux et démographiques.

L'Agence est entrain de réaliser la première Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES). L'objectif principal de cette enquête est de mettre en place un **dispositif de mesures et de suivi de l'emploi au Sénégal**. Cette enquête vise à :

- mesurer le chômage et l'emploi ;
- identifier les secteurs d'activités à plus forte capacité de création d'emplois ;
- définir le profil des demandeurs d'emploi ;
- mesurer la demande d'emploi particulièrement celle des jeunes, les dynamiques du marché du travail au Sénégal ;
- déterminer la structure de cette demande en termes de socio-démographie, de formation et de qualification professionnelle ;
- évaluer les canaux de recherche d'un emploi et la durée d'obtention du premier emploi après la sortie du système éducatif ou de formation professionnelle ;
- évaluer la durée d'occupation d'un emploi notamment le premier emploi ;
- évaluer les conditions d'exercice de ces emplois notamment la protection sociale accordée aux différentes catégories socioprofessionnelles ;
- servir de support d'analyse statistique pour les plans tel que le PSE, les programmes et stratégies de promotion de l'emploi notamment celui des jeunes et des femmes.

Les ENES seront menées sur toute l'étendue du territoire national. Elles permettront de mesurer et de suivre l'évolution des indicateurs du marché de l'emploi au Sénégal. De plus, elles rendront possible l'appréciation du respect des engagements du Gouvernement dans la lutte contre le chômage, le sous-emploi et l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Les données issues de ces enquêtes alimenteront la **base de données du ministère et permettront d'orienter les programmes** vers les besoins réels de l'économie.

4.4.15. Agence Sénégalaise de Normalisation (ASN)

Utilisées comme références par les producteurs, les normes sont devenues aujourd'hui une arme stratégique pour se mesurer à la concurrence tant au plan international que sur le marché national face aux produits importés. Ce qui a favorisé la création de l'Institut sénégalais de Normalisation (ISN) par décret n° 78 228 du 14 mars 1978, devenue Association Sénégalaise de Normalisation (ASN) depuis le 19 juillet 2002. Elle relève du Ministère de l'Industrie et des Mines.



La mission de l'ASN consiste à :

- mener des actions **d'élaboration de normes nationales, d'information, de sensibilisation et de formation** pour apporter aux agents économiques, en particulier, les industriels, les distributeurs, les consommateurs, et les agents de l'administration, les connaissances des outils de la qualité ainsi que les méthodes et procédures de leur mise en œuvre ;
- assurer la mise en place d'un système de communication reposant sur l'organisation de la documentation et de l'information et la création de bases de données informatisées et de divers produits promotionnels. Environ 424 normes ont été élaborées et adoptées par l'agence.

Les collections de normes sénégalaises, régionales africaines, françaises, internationales...ainsi que les **documents techniques de base, les revues spécialisées disponibles** au centre de documentation de l'ASN constituent une source **d'informations techniques** extrêmement importante pour les futurs promoteurs. Ces données permettront aussi au ministère d'adapter les outils et les moyens pédagogiques aux standards de qualité.

4.4.16. Le Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques (FONSIS)

Créé par décret n° 2012-34 du 31 décembre 2012, le Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques (FONSIS) a pour objectifs de :

- **investir, en partenariat avec d'autres investisseurs nationaux et/ou étrangers, dans la réalisation de projets stratégiques, structurants, rentables et créateurs d'emplois dans notre pays ;**
- **soutenir les PME/PMI sénégalaises par le biais d'un sous-fonds qui leur est dédié** et qui investit en fonds propres ou quasi-fonds propres ;
- assurer efficacement la gestion des participations et autres actifs de l'Etat qui lui sont transférés afin de créer de la valeur pour l'Etat ;
- investir et préserver des réserves financières importantes pour les générations futures.

Le FONSIS finance les activités concernant les secteurs stratégiques tels que définis dans le Plan Sénégal Emergent (Agriculture, Produits halieutiques, Infrastructures, Logistique, Industrie, Energie, Habitat social, Mines et Services : IT, éducation, santé, tourisme.) **Le FONSIS accompagne les porteurs de projets** sur un horizon d'investissement défini en amont de l'entrée au capital. Selon les projets et les secteurs d'intervention, il peut aller de cinq (5) à douze (12) ans.

4.4.17. Fonds de Garantie des Investissement Prioritaires (FONGIP)

Le Fonds de Garantie des Investissement Prioritaires (FONGIP) qui est un instrument d'aide à la relance de l'économie nationale et qui se présente comme un **fonds de garantie dédié aux petites et moyennes entreprises (PME) et petites et moyennes industries (PMI), aux associations de jeunes et de femmes détenteurs de projets crédibles**. Le fonds prévoit de créer, d'ici 2017, 30.000 emplois avec une enveloppe de 50 milliards francs CFA. Les secteurs visés prioritairement sont l'agriculture, l'agro-industrie, la pêche, l'aquaculture, le tourisme, le textile, l'habitat social et économique, les technologies de l'information et de la communication, les télé-services, les industries culturelles, l'artisanat, les énergies renouvelables, les infrastructures et le transport.

Le FONGIP intervient dans **l'octroi de garanties pour le financement des petites et moyennes entreprises (PME) et des groupements socioprofessionnels** soumissionnaires et attributaires des marchés publics pour le renforcement des secteurs prioritaires. Le fonds a aussi pour missions de :

- **bonifier les prêts des institutions financières en faveur des PME, des groupements de femmes et de jeunes dans les secteurs prioritaires** en mettant à la disposition les ressources d'appoint, dans le cadre de conventions signées avec elles ;



- d'assurer le conseil et l'assistance technique en faveur des entreprises bénéficiaires de la garantie du Fonds ;
- d'entreprendre tout projet de partenariat avec les institutions intervenant dans le domaine de la promotion de l'entrepreneuriat (sociétés privées de conseil et d'analyses financières, incubateurs, associations, écoles de formation) ;
- de gérer des fonds de garantie pour le compte des tiers.

Le FONGIP construit un partenariat étroit entre : l'Etat, les collectivités locales, les services d'appui à l'entrepreneuriat, les organisations socio professionnelles et les institutions financières au service du développement du secteur productif. **Le fonds pourrait aider à résoudre le problème de l'accès au financement des jeunes promoteurs en supportant l'apport exigé par la plupart des fonds de financement.**

4.4.18. La Banque nationale de Développement économique (BNDE)

La BNDE (Banque nationale de développement économique) est créée le 10 mars 2008 par décret 2008-240, en remplacement du Fonds de Promotion Economique (FPE). La BNDE a pour mission de **satisfaire à la problématique de financement des PME** en apportant des solutions adaptées et durables, notamment à, leur création, leur restructuration et leur expansion.

4.4.19. Fonds National de Crédit pour les Femmes

Le FNCF (Fonds National de Crédit aux Femmes) a été créé par le décret n°2010-357 du 16 Mars 2010 à la suite du Projet de Crédit pour les Femmes (PCF) et se veut un outil « d'autopromotion des femmes ». Ce Fonds dont le taux d'intérêt des prêts n'excède pas 5% et le crédit plafonné à 5 millions FCFA aide et accompagne les femmes « parmi les couches les plus vulnérables » sur l'étendue du territoire national, **pour qu'elles développent des activités économiques productrices et génératrices de revenus.**

Le Fonds national de crédit pour les femmes a déjà procédé au renforcement de capacités techniques et managériales de 1 041 promotrices et au financement de 880 projets d'activités génératrices de revenus. Il peut contribuer à renforcer l'artisanat et améliorer l'accueil des apprentis.

4.4.20. Fonds d'Impulsion de la Micro Finance

Le Fonds d'Impulsion de la Micro Finance a été créé suite au décret n° 2005.878 du 3 octobre 2005.

Le Fonds a pour objet de **contribuer à l'essor de la micro finance** et à ce titre, il vise à :

- mettre à la disposition des systèmes de financement décentralisés, dans le cadre de la convention signée avec eux, les ressources d'appoint aux activités de crédits ;
- garantir les emprunts contractés par les systèmes financiers décentralisés, selon les modalités à préciser dans le manuel de procédures ;
- renforcer les capacités des systèmes financiers décentralisés ;
- appuyer les demandes de financement des systèmes financiers décentralisés auprès des banques en vue de faciliter l'implication financière de celles-ci.

Le fonds peut accompagner les SFD pour une meilleure prise en charge du financement des projets de sortants de système FPT.

4.4.21. Fonds national de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin (FNPEF)

Le Fonds National pour la Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin (FNPEF) a été mis en place par décret 2004-426 du 14 Avril 2004. L'objectif est de **favoriser la promotion de l'entrepreneuriat**



féminin, le renforcement des capacités des entrepreneurs réelles ou potentielles et **l'accès aux ressources**. Il est ainsi chargé d'aider les femmes entrepreneures ou celles qui veulent le devenir, tant en milieu rural qu'urbain, à créer, développer et gérer des entreprises selon les normes de standard international dans les créneaux de l'économie moderne au Sénégal.

4.4.22. Les directions nationales des ministères sectoriels

Ces directions exercent une fonction d'information et de conseil auprès des différents acteurs du monde du travail et contribuent à la mise en œuvre des politiques d'emploi. Elles encouragent aussi le développement local en collaboration avec les différents acteurs socio-économiques. C'est le cas de la :

- Direction de l'Emploi (DE / MJEVC) ;
- Direction Générale de la Planification et des Politiques Economiques (DGPE) ;
- Direction Générale de la Micro Finance (DGMF) ;
- Direction des Petites et Moyennes Entreprises (DPME) ;
- Direction de l'Appui au Développement Local (DADL).

ANALYSES ET PERSPECTIVES

La multiplicité des fonds logés dans différents ministères et qui concourent à la même finalité pose un problème de visibilité pour les acteurs. Il devient urgent de faire un inventaire complet de tous les fonds destinés à la promotion de l'insertion des jeunes et de les réunir dans un guichet unique.

Aussi, force est de constater que ces outils de financement nécessaires aux entreprises manquent d'articulation d'ensemble. Le FONGIP, la BNDE et le FONSIS doivent mutualiser leurs moyens. Car le financement n'est qu'un aspect du développement des PME. C'est lorsque les environnements réglementaire, juridique et fiscal sont facilement appréhendés par les entreprises, que les infrastructures et les compétences humaines sont facilement disponibles pour mettre en œuvre la croissance, que les projets crédibles ont plus de chance de se concrétiser. Alors seulement, ils auront besoin de financements.

C'est pourquoi des spécialistes⁵ préconisent de créer une grande banque publique d'investissement qui regrouperait dans un même chapeau l'ensemble des dispositifs de la puissance publique, dans le domaine du financement des projets des jeunes. Grâce à une telle structure, ils pourront avoir accès à toutes les solutions de financement et l'Etat mettra de l'ordre dans son action, offrira des solutions de financement adaptées à chaque étape de la vie de l'entreprise et articulera mieux son action à ses priorités de développement.

Cette structure devra être beaucoup plus qu'un établissement bancaire. Elle doit être, dans chaque région, un des piliers d'une plate-forme de financement des PME, intervenant en synergie avec l'ensemble des dispositifs et financeurs locaux, publics comme privés. Sa création fournira l'opportunité de rassembler, en un lieu unique, tous les acteurs impliqués dans l'accompagnement des jeunes. Elle viendrait compléter le dispositif de financement privé constitué par les banques et les institutions de micro-finance.

⁵ ALIOUNE BADARA SY, Délégué thématique au Club de l'économie numérique



VI. RECOMMANDATIONS



5.1. Dépasser l'approche 'études' et aller vers les observatoires avec les entreprises

La faiblesse du système d'informations pose le problème de l'adaptation des programmes de formation aux besoins réels des entreprises. L'une des missions attendues de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles (ONEQP) est d'assurer une plus grande régularité dans la production des statistiques administratives sur l'emploi, la réalisation d'enquêtes sur la main d'œuvre et la publication d'analyses sur la situation du marché du travail. La mise en application de l'ONEQP devrait ainsi contribuer à la mise en place d'une banque d'informations sur l'emploi et les qualifications professionnelles régulièrement mises à jour, et disponibles pour les offreurs et les demandeurs d'emploi.

Parallèlement, le ministère de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'artisanat devrait disposer d'un système d'informations spécifique, connecté aux autres systèmes d'information (exemple celui de l'ANPEJ) et adapté aux situations locales. Ce système standardisé d'informations lui permettrait d'enregistrer et de traiter les données recueillies par les acteurs locaux. Cet outil serait une aide au pilotage des programmes territoriaux ou nationaux. Il devrait être conçu comme un outil de travail quotidien des responsables de cellules d'appui à l'insertion dans leur relation avec les apprenants et les entreprises. Les entreprises devront faire vivre le système en fournissant des informations sur les dynamiques d'inclusion sociale et professionnelle. Ces données sont partagées et font l'objet d'analyses régulières. Cette implication du monde de l'entreprise, jusqu'ici très peu présent dans la sphère éducative, peut bénéficier au système et aller dans le sens d'une plus grande adaptation des programmes à la réalité économique. Le système d'informations devrait aussi intégrer les données issues des analyses de l'environnement socio-économique et des études sectorielles. L'opérationnalisation de ce système va servir de base de travail aux cadres de concertation chargés d'orienter les priorités de la FPT.

5.2. Développer une stratégie partenariale autour de la conception des programmes

Le pilotage concerté de la formation, placé sous le signe de la gouvernance partenariale est une option soutenue dans la mise en œuvre de la réforme de la FPT. Traduit en actes, des cadres de pilotage et de gestion sont installés pour créer des espaces de concertation, de partage et de prise de décision. Ils sont des organes partenariaux assurant le pilotage stratégique, opérationnel et la gestion de la FPT.

S'appuyant sur les données fournies par le système d'informations sur l'emploi et les qualifications, la Commission Nationale de Concertation de la FPT (CNCFPT), dans le cadre du partenariat public-privé, devra contribuer à la définition des orientations et des priorités de la FPT. Regroupant des structures étatiques (Etat, chambres parlementaires, consulaires), la coordination des partenaires techniques et financiers, les organisations patronales, professionnelles et organisations des travailleurs, elle devra réfléchir sur les réponses à donner aux besoins exprimés par le marché.

La Commission Partenariale des Programmes (CPP) pourra ainsi procéder au choix des secteurs d'activités devant faire l'objet de tables sectorielles et de mise en place de dispositifs de formation selon l'approche par compétences. Il appartiendra à la commission partenariale de certification (CPC) de veiller au respect du processus de certification selon l'APC et à l'homologation des titres et diplômes.

5.3. Renouveler l'offre de qualifications pour mieux l'adapter aux besoins du marché

Le système de production des qualifications ne répond pas aux exigences du marché de l'emploi. Les jeunes ayant subi une formation professionnelle et ceux qui sont diplômés de l'enseignement supérieur ont du mal à intégrer le monde professionnel. Il en est de même des jeunes ayant subi un apprentissage dans le secteur informel mais qui sont sans instruction. Il s'agit aujourd'hui, d'actualiser



la carte de la formation professionnelle en fonction des besoins de l'économie et des potentialités des différents pôles de développement économique du pays.

A ce titre, le Plan Sénégal Emergent permet de cibler des niches. En effet, la vision pour l'émergence sur un horizon de 20 ans est déclinée à travers un plan stratégique décennal qui sera opérationnalisé en tranche quinquennale. Le plan stratégique repose sur trois principaux axes : (i) Transformation structurelle de l'économie et croissance, (ii) Capital humain, protection sociale et développement durable, (iii) Gouvernance, institutions, paix et sécurité.

La mise en œuvre de l'axe (i) permettra d'enclencher six nouveaux « moteurs » de croissance sectoriels : Agriculture, Produits de la mer, Agroalimentaire, Habitat social et écosystème de construction, Modernisation graduelle de l'économie sociale, Pleine exploitation des ressources minières, Multiservices et tourisme, Logistique et industrie et d'impulser les moteurs historiques notamment les télécommunications et les BTP. Ces secteurs constituent, à ce titre, d'importants bassins de création d'emplois.

Une étude approfondie de ces secteurs et des programmes retenus dans le plan, devrait permettre de mettre en exergue le choix prioritaire de certains secteurs d'activité pour y qualifier les jeunes comme les adultes.

5.4. Intégrer la construction d'un projet professionnel dans tout le cursus

Le marché du travail est fortement concurrentiel et chaque apprenant doit être en mesure de produire un projet professionnel tenant compte de tous les critères indispensables (i) quel type d'entreprises ? (ii) dans quel environnement ? (iii) quelles compétences sont requises ? (iv) quels comportements sont adaptés ou souhaités ? (v) quelle motivation ? et (vi) quel niveau de contribution ?

L'objectif est de former les apprenants à la recherche des informations capitales pour leur positionnement en terme de secteur d'activité, enjeux principaux des entreprises et métiers existants afin d'optimiser leurs possibilités d'insertion. Les responsables des cellules doivent s'atteler à ce que chaque apprenant puisse élaborer son projet professionnel en prenant en compte les réalités objectives du marché de l'emploi, ses compétences, ses comportements et ses motivations.

5.5. Renforcer le développement de la culture entrepreneuriale

L'Approche par Compétences (APC) est adoptée comme démarche d'élaboration et d'application de programmes de formation par le MFPAA. L'introduction de l'APC s'inscrit dans une perspective d'amélioration de la qualité afin de réaliser l'adéquation des profils de formation avec les compétences recherchées par le marché du travail. Les établissements doivent avoir toujours comme préoccupation de mettre les apprenants dans les conditions de développer des compétences pratiques.

Ainsi, nous préconisons de renforcer le module CRE en favorisant le déploiement dans les établissements d'initiatives telles que la création de « micro-entreprises ». Ces structures vont fonctionner durant une année, avec une production et une distribution réelles et l'exercice des principales fonctions (R&D, production, commercialisation, gestion...) pour appréhender concrètement l'activité économique, avec le concours de dirigeants et de cadres d'entreprise qui animent le dispositif. Cette initiative favorise l'esprit d'entreprise des jeunes et encourage la prise d'initiative et la créativité. Cela peut se faire dans le cadre des centres de transit.



5.6. Généraliser l'alternance à tout le système FPT

Le ministère doit œuvrer à la généralisation de l'alternance à l'ensemble du système en valorisant ces nouveaux lieux de formation dans la durée pour permettre aux apprenants de réussir autrement. Un signal fort serait d'affirmer l'alternance comme une voie d'excellence, dans le cadre de la formation pour tous les niveaux de qualification, avec une sensibilisation de la société civile, une large communication sur les filières de formation, une mobilisation des organisations professionnelles et un appui institutionnel.

L'alternance doit être développée dans le cadre de différents dispositifs (périodes d'observation, stages scolaires, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation...) afin de favoriser sa généralisation sur la base d'une conception partagée par tous les acteurs. La vulgarisation de la nouvelle Convention Nationale Etat-Employeurs doit aider à cela. Le dispositif doit être renforcé afin d'avantager par une aide fiscale ou financière plus conséquente. Cela donne la possibilité aux entreprises de recruter des jeunes directement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée tout en intégrant une première période de type 'contrat d'apprentissage' ou toute forme de contrat prévue dans la nouvelle version de la CNEE. On peut envisager aussi d'accorder une exonération totale de charges patronales aux contrats en alternance de façon générale pour encourager les entreprises à s'engager.

Une politique en faveur de l'alternance ne saurait donner des résultats sans l'implication de tuteurs en entreprises. Le rôle de ces derniers dans l'évaluation des connaissances et des compétences doit être valorisé afin de favoriser leur engagement dans la transmission de savoirs ainsi que pour dynamiser le dialogue pédagogique avec les alternants (pour réduire les risques de décrochage) et les enseignants (pour une meilleure adéquation des formations aux besoins de l'entreprise).

5.7. Organiser l'accueil, l'information et l'orientation au niveau local

L'orientation des jeunes est un impératif à une bonne politique d'insertion. La nécessité de construire un véritable service public de l'orientation et de le doter d'un pilotage efficace justifie la mise en place d'un cadre de concertation sur l'orientation. Il existe actuellement un grand nombre de structures chargées de l'orientation (centres d'information et d'orientation, SCOAP, cellules d'appui à l'insertion, ANPEJ, conseil départemental, chambres de commerce, bureaux d'information jeunesse, etc.) mais la conception d'une vision globale et stratégique de celles-ci semble faire défaut.

Il manque souvent un lien entre les dispositifs mis en place par des structures différentes. L'absence de ce lien fait que certains jeunes échappent à toutes formes d'orientation alors que celle-ci devrait être présente. Des conseils régionaux (aujourd'hui conseils départementaux) ont créé des plateformes d'orientation, c'est le cas à Saint Louis. Cela pose toujours la question d'une offre d'orientation à deux vitesses. En effet, le conseil départemental de Saint Louis a bénéficié d'un appui du conseil régional Rhône Alpes en France. Cela n'est pas le cas de la plupart des conseils régionaux dans le reste du pays.

La fonction d'accueil, d'information et d'orientation porte sur un champ étendu et complexe. Elle comprend les besoins de chaque jeune, comme adulte, en matière d'information, de conseil, d'accompagnement pour élaborer un projet professionnel. Elle comprend aussi l'ensemble des services attendus tels que l'écoute et la prise en charge globale de la demande individuelle, la première information, l'aide au choix de formation, l'appui à la définition d'un projet professionnel, l'accompagnement vers l'emploi, la mise en relation des personnes avec les acteurs compétents. Il convient toutefois de veiller à garantir le libre choix des jeunes dans leur orientation en fonction de ses aptitudes. Les acteurs de l'éducation et de la formation, les entreprises, qui au travers de la gestion des ressources humaines, participent aux choix professionnels et à la construction des parcours et



enfin l'ensemble des acteurs qui travaillent dans le champ du social doivent aussi contribuer à l'information et l'orientation des jeunes.

Il convient de :

- Simplifier et clarifier la lisibilité des services en matière d'accueil, d'information et d'orientation par la labellisation de structures faisant de l'accueil et de l'information. Cela permettrait ainsi une meilleure identification des lieux d'accueil et d'information à l'orientation en distinguant les particularités de l'offre de services de chaque opérateur (Éducation nationale, formation professionnelle et technique, Service public de l'emploi, entreprises, associations).
- Renforcer l'information en apportant de nouvelles réponses aux jeunes sur les métiers en tension et porteurs d'emplois dans les années à venir, les filières et les passerelles existantes.
- Mutualiser l'ensemble des informations détenues par les professionnels de l'accueil, de l'information et de l'orientation en privilégiant la mise en commun de l'ensemble des ressources et d'analyses déjà existantes pour avoir une information cohérente et pertinente.
- Créer un livret d'accueil et d'information rassemblant l'ensemble des dispositifs et des structures de formation, de recherche et d'accès à l'emploi, qui serait diffusé dans tous les points d'accueil, à l'initiative des ministères concernés (Emploi et jeunesse, Éducation nationale, Enseignement supérieur, Formation professionnelle et technique, Ministères sectoriels...).
- Organiser l'offre d'information sur les différents systèmes d'informations afin d'offrir une vue globale aux jeunes de l'ensemble de l'information par un travail de concertation de tous les acteurs et d'homogénéisation de tous les sites existants (portails nationaux publics, portails nationaux soutenus par les pouvoirs publics, portails régionaux des services de l'État en région, des sites privés.)
- Impliquer davantage les représentants du monde économique (employeurs et salariés) afin de construire un dispositif d'orientation à partir des métiers.
- Professionnaliser les acteurs de l'accueil et de l'information (psychologues conseillers des CAOSP, conseillers à l'emploi ou à l'insertion de l'ANPEJ et des CAI, conseillers en formation des CAI et des CAOSP...) par la mise en œuvre de rencontres et de formations et permettre ainsi un partenariat constructif en même temps qu'une information de base commune pour chacun d'entre eux et faire de ces conseillers de véritables guides auprès des jeunes.
- Renforcer les capacités des formateurs en orientation. Prévoir le développement chez les futurs enseignants et formateurs de compétences utiles à l'orientation des élèves, par la connaissance du système éducatif d'une part et du monde du travail d'autre part. La formation continue de ces derniers doit être l'occasion de mettre à jour ces connaissances. L'ensemble des acteurs de la formation devra être impliqué dans la formation continue des enseignants et formateurs afin que ceux-ci soient à même de renseigner les jeunes sur les lieux où ils pourront trouver de l'aide en matière d'orientation.
- Faire connaître aux jeunes les métiers qui recrutent. Des efforts importants doivent être entrepris pour susciter l'intérêt des jeunes vers les métiers dits d'avenir. Pour ce faire, les métiers dont les entreprises recherchent du personnel qualifié devront être valorisés au sein des établissements par les formateurs auprès de l'ensemble des apprenants.

5.8. Développer une stratégie de vulgarisation et de promotion de la FPT

Le ministère doit exploiter toutes les occasions pour faire la promotion de la FPT au niveau du territoire : présentations des métiers dans les collèges, visites d'entreprises, forums découvertes des offres de formation, des métiers et des entreprises d'un territoire, etc. Ces initiatives favorisent aussi, l'éducation au choix d'une filière ou d'un métier par un plus grand nombre de jeunes. En effet, certains de ces jeunes n'ont pas d'opportunité d'élargir leur culture professionnelle. Ce travail doit être formalisé dans les missions du responsable de la cellule d'appui à l'insertion.



5.9. Rapprocher les entreprises et les systèmes de l'ETFP

Bien que des efforts aient été accomplis avec la création des centres sectoriels, les rapports entre les établissements de formation professionnelle et l'entreprise sont souvent emprunts d'incompréhension mutuelle. Les chefs d'entreprise reprochent toujours au système de formation de fournir des profils non adaptés à leurs besoins. Il importe donc de trouver toutes les occasions d'impliquer les entreprises dans le fonctionnement des établissements et dans la construction des parcours.

Quelques pistes :

- Instituer une représentation des entreprises à tous les niveaux du système éducatif. Cela signifie d'affirmer leur rôle et leur place dans les cadres de concertation et de promouvoir leur implication dans les établissements. Certains acteurs pensent que le modèle des centres sectoriels devrait, à terme, être étendu à tous les établissements. Les comités d'établissements seraient alors remplacés par de véritables conseils d'administration et le recrutement des chefs d'établissements ferait l'objet d'appel à candidature.
- Organiser des séances de formation animées par des cadres d'entreprise et sur la base d'une démarche didactique définie avec des enseignants, pour partager avec les apprenants des expériences. Ainsi, le nombre de formateurs issus du monde professionnel dans les établissements de formation professionnelle doit être renforcé afin de favoriser la découverte de la réalité des métiers.
- Développer les relations d'accompagnement à la réussite éducative avec des adultes en activité pouvant servir de mentor et de référent (moral, social, éducatif...) sur la base de leur exemplarité (études, carrière...) afin d'aider les jeunes à adopter des codes sociaux, d'avoir des références de réussite, de bénéficier d'un suivi régulier et d'un appui aux apprentissages, etc.

Les contrats en alternance conçus pour former et insérer à terme les apprenants dans l'entreprise sont peu utilisés malgré l'incitation pour les entreprises de bénéficier d'aides fiscales pour embaucher des jeunes dans le cadre de la Convention Nationale Etat-Employeurs. C'est pourquoi, les structures de formation publiques ainsi que les structures privées devront se mobiliser auprès des entreprises afin d'expliquer et faciliter la mise en œuvre de ces types de contrats.

5.10. Mobiliser et sensibiliser les entreprises sur la question de l'emploi des sortants de la FPT

Les entreprises ont une place importante dans le nouveau dispositif d'appui à l'insertion. Elles doivent contribuer à inventer de nouvelles solutions en faveur de l'emploi, qui aillent au delà du seul recrutement. Cela nécessite qu'au niveau local les entreprises travaillent avec les acteurs de l'insertion pour œuvrer ensemble à la création d'emplois. Cette collaboration est une clé pour avoir un impact fort sur le tissu économique local. Il faut donc amener les entreprises à affirmer de façon volontaire et proactive leur volonté d'action sociale sur le territoire. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) peut jouer un rôle important.

Aussi, en lien avec les acteurs économiques, il faut développer toutes les formes d'apprentissage du développement durable, en promouvant les initiatives pour sensibiliser les entreprises en matière de RSE. Le Réseau des Etablissements de Formation Professionnelle et technique du Sénégal (REFOPS) peut contribuer à cela. En effet, le REFOPS a été créé en 2011 avec l'appui du projet sénégal-canadien Education Pour l'Emploi (Projet EPE), comme association à but non lucratif afin d'établir un cadre d'échanges entre ses membres en vue de favoriser le développement de la Formation Professionnelle et Technique (FPT). Le REFOPS a conclu en Janvier 2012, une Convention de Partenariat avec l'Initiative RSE Sénégal, en vue de partager et d'appliquer les normes RSE/RSO au sein des établissements membres. Ainsi, il est prévu d'installer une cellule RSO (Responsabilité Sociétale des Organismes) au niveau de chaque établissement membre du réseau



avec pour mission de concevoir et réaliser des programmes de formation continue sur le Développement Durable et la RSE/RSO.

Les entreprises sensibilisées et engagées peuvent alors contribuer, sous plusieurs formes, à l'insertion des sortants des établissements de formation professionnelle : (i) contribuer à la formation à l'occasion des stages ou avec la création de véritables écoles de métiers internes, (ii) appuyer les centres par une aide à l'orientation des jeunes, (iii) contribuer à la vulgarisation des établissements à travers l'alternance, (iv) accompagner par des politiques internes de tutorat par les salariés, (v) parrainer des promotions ou des initiatives de développement de créations, (vi) s'impliquer dans les centres de transit et (vii) dynamiser le tissu économique et social des départements en facilitant une mobilisation et un traitement collectifs des questions sociales et de l'emploi avec les acteurs économiques.

Cet engagement social des entreprises doit être l'occasion de changer durablement leur image auprès de l'ensemble des parties prenantes.

5.11. Développer une politique d'immersion des apprenants en milieu professionnel

Les stages en entreprise constituent un atout professionnel pour les jeunes et un bon moyen de découverte des métiers. Il faut donc mettre en place des politiques pour augmenter l'offre de stages pour les jeunes. Ils doivent être suffisamment intéressants pour offrir à leurs parcours une réelle valeur ajoutée.

Au niveau central, l'Etat pourrait amener les organisations publiques à inclure dans tous les appels d'offres une clause de promotion de l'emploi (par exemple donner la possibilité à un jeune d'effectuer un stage). Les collectivités territoriales peuvent aller dans ce sens.

Au niveau du ministère, il faut organiser et inclure dans le programme un parcours de découverte soit au sein d'une même entreprise (fonctionnement global et principales fonctions) ou à travers plusieurs entreprises sur le territoire (différents métiers et secteurs d'activité), en plusieurs séquences distinctes de un, deux ou trois jours en nouant des partenariats avec les entreprises locales. Le ministère peut s'appuyer sur deux leviers.

La Convention Nationale État-Employeurs (**CNEE**) pour l'emploi des jeunes dont l'objectif est de renforcer l'employabilité des jeunes à la recherche d'un premier emploi aux fins de faciliter leur intégration dans le marché du travail. La nouvelle Convention Nationale État-Employeurs comprend les 06 (six) composantes suivantes (le terme composante est désormais utilisé à la place de programme) :

- (1) la Composante Stage et apprentissage :
 - le contrat d'apprentissage ;
 - les stages d'adaptation ;
 - Le contrat éducation-insertion ;
 - les stages de recyclage.
- (2) la Composante Contrat de solidarité :
 - les stages pédagogiques d'élèves enseignants ;
 - les stages d'incubation de futurs responsables d'établissements.
- (3) la Composante Financement des ressources humaines des MPME.
- (4) la Composante Promotion de l'entrepreneuriat :
 - l'essaimage ;
 - l'incubation ;
 - l'auto-emploi des stagiaires.
- (5) la Composante Préservation de l'emploi.
- (6) la Composante Contrat de travaux d'intérêt général.



La nouvelle convention devrait néanmoins prendre en compte les préoccupations ci-après :

- la mise en place d'un programme de subvention sur les salaires ;
- l'intégration dans le code du travail, le code des investissements et des impôts des instruments en vue d'encourager le recours aux nouveaux dispositifs de formation professionnelle (apprentissage par alternance), aux centres de transit et fermes-écoles comme cadres de formation.

Le Programme National de Stages Professionnels (PNSP), qui pourra apporter une contribution à trois niveaux :

- le renforcement des capacités professionnelles des apprenants à travers des stages d'incubation dans un établissement de formation, une entreprise ou une organisation professionnelle, des stages d'adaptation, de pré-embauche et de qualification ;
- l'accompagnement (en terme de mise en relation avec les organes spécialisés) des apprenants engagés dans un parcours d'auto-emploi en aidant dans la formulation d'un business model, la rédaction d'un business plan et la recherche de financement.

Ces services pourraient être offerts sous formes d'incubation, de stage ou de tutorat. Le programme pourrait contribuer à mettre en place et rendre opérationnels une base de données interactive connectée au système d'information du ministère, le tout arrimé au Système d'Information sur le Marché de l'Emploi (SIME).

5.12. Développer le principe de mobilisation partenariale au service de l'insertion

Unifier les politiques d'insertion à l'échelon national, régional, départemental et communal autour d'objectifs communs, afin d'assurer une meilleure cohérence, devient un impératif. La politique d'insertion doit concentrer ses efforts dans une logique de territoire. C'est dans les territoires et particulièrement le département, qu'il faut promouvoir une approche partenariale afin que la mobilisation d'acteurs divers soit la plus opérationnelle pour définir un projet territorial en faveur de l'emploi.

On entend par partenariat local toutes les institutions, les organismes de formations, les entreprises pouvant intervenir dans le parcours d'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Ce partenariat s'articule autour des priorités des plans régionaux de développement de la formation professionnelle concernant plus particulièrement les jeunes. L'objectif est de permettre à chaque jeune de bénéficier d'un parcours cohérent de formation et d'insertion et de garantir à tous un égal accès à l'emploi à travers un partenariat étroit et contractualisé avec de nombreuses institutions : établissements scolaires, centres d'information et d'orientation, agences régionales de développement, réseau d'information jeunesse, services de l'emploi, cadres de concertation chargés de la formation professionnelle etc.

Pour ce qui est de l'emploi, les responsables des cellules d'appui, en collaboration avec les conseillers de l'ANPEJ, doivent apporter leur concours à l'évolution de l'offre de services dans leur territoire d'intervention ou dans leur bassin d'emploi. Ce travail territorial est effectué à partir d'une analyse de la demande des entreprises et des besoins des jeunes. Cette notion de connaissance des territoires, des jeunes qui y vivent, et des problématiques qui en résultent parfois, est fondamentale dans l'accompagnement qu'ils peuvent proposer.

5.13. Clarifier le schéma de gouvernance de la politique d'insertion au niveau local

Le territoire constitue un cadre où s'entrecroisent, acteurs économiques, élus, société civile organisée et services déconcentrés de l'État. Cette diversité peut conduire à un émiettement de l'information et des actions. Ce système territorial fragmenté conduit alors à une organisation de plus en plus



complexe. Ce qui fait que l'action de l'État soit souvent perçue comme insuffisamment reliée aux initiatives et aux dynamiques locales.

L'acte III de la décentralisation a amplifié la nécessité du partenariat entre les acteurs. La décentralisation implique une nouvelle gouvernance tant par la complexification du public et des acteurs que du rôle de l'État. Il s'agit de créer une mobilisation autour de la question de l'insertion des jeunes en impliquant d'emblée l'ensemble des ministères concernés. En effet, des cloisonnements et souvent une forte concurrence entre les différentes structures, au niveau national comme au niveau local existent. Cela pose aussi la question de la définition d'une politique générale de l'insertion cohérente, lisible et dotée d'une gouvernance efficace.

La multiplicité des intervenants en matière d'insertion, le foisonnement des dispositifs et des programmes ainsi que leur fréquent changement, l'absence de clarté dans la répartition des compétences entre les acteurs obèrent l'efficacité de la politique d'insertion des jeunes. C'est pourquoi, une volonté de clarification et de structuration s'impose. Cette clarification concerne aussi bien le niveau national que les différents niveaux de collectivités territoriales. Les responsabilités et les prérogatives entre les différents niveaux doivent être clairement identifiées. Cela permettra à terme de régler la question des doublons de financements, des chevauchements de dispositifs, les juxtapositions d'actions et ainsi fédérer dans la durée.

5.14. Faire du département le chef de file de la politique de l'emploi et de la formation

Le département doit désormais saisir l'opportunité qu'offre l'acte III pour affirmer ses ambitions en matière d'insertion afin d'assurer la cohérence entre le développement économique (besoins des entreprises), formation professionnelle (demandeurs d'emploi), apprentissage (alternance), formation technique et professionnelle (lycées) et orientation scolaire et professionnelle. Cela lui permettra aussi de renforcer la coordination des actions conduites par les collectivités départementales et municipales.

Mais cela nécessite de donner les moyens aux acteurs locaux de définir et de mettre en œuvre des politiques territoriales de l'emploi. Parmi les solutions préconisées par les acteurs, nous pouvons citer :

- la rationalisation de la répartition des compétences à transférer entre l'Etat et les Collectivités territoriales ;
- le transfert effectif des ressources concomitamment aux compétences transférées ;
- la mise en œuvre effective de la loi sur la fonction publique locale ;
- la nécessité de dégager de meilleurs critères pour la répartition du Fonds de Dotation Décentralisé (FDD) et du Fonds d'Équipement des Collectivités Locales (FECL) ;
- une bonne stratégie de formation des acteurs de la décentralisation ;
- la promotion de l'intercommunalité et la coopération décentralisée.

5.15. Mettre en place des outils de pilotage et d'évaluation des besoins d'insertion

Il existe en grand nombre des rapports qui proviennent des différentes organisations professionnelles et consulaires (Patronat, Syndicats professionnels, Union nationale des chambres des métiers (UNCM), Union nationale des Chambres de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture...), du Conseil économique, social et environnemental, des agences nationales (Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ), Programme des Domaines Agricoles Communautaires (PRODAC), Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA), Programme national de développement local (PNDL)...), des ministères, assemblées parlementaires et des partenaires au développement. Ces rapports font parfois l'objet de sujets redondants et sont difficiles à rechercher. Il est impératif de



coordonner et mutualiser ces travaux et moyens des différentes structures pour les mettre à disposition de tous les acteurs. Il faut relier ces informations à la base de données du ministère afin de faciliter l'accès à tous les rapports existants mais aussi de coordonner l'ensemble des thèmes et propositions qui pourraient en ressortir en termes de formation.

5.16. Mettre en place les centres de transit

Les activités de transit s'inscrivent dans le cadre de la mission des Cellules d'Appui à l'Insertion. L'atelier de transit est un espace équipé, réservé aux sortants non insérés après leur formation. Les sortants pourront y séjourner pour une durée déterminée en vue de mener des activités génératrices de revenus en attendant leur insertion. Il s'agit d'un centre de ressources qui permettra, plus précisément, au sortant (i) d'exécuter ses propres commandes dans l'atelier, en louant les équipements de l'atelier, (ii) d'exécuter des prestations de service pour le centre en contrepartie d'une rémunération (fonction service du centre), (iii) de stimuler le niveau de créativité du sortant pour mieux faire face à la concurrence après son insertion, (iv) de permettre au sortant d'avoir une bonne connaissance du marché et ses concurrents et de peaufiner son carnet d'adresses, (v) de se perfectionner dans les différentes « facettes » du métier qu'il a choisi et (vi) de servir d'atelier d'application pour les apprenants surtout ceux de la troisième année.

Les centres de transit vont apporter des réponses à plusieurs obstacles constatés dans le parcours d'insertion des sortants :

- L'employabilité. Le passage dans les centres de transit offre l'opportunité aux sortants de pratiquer, de renforcer leurs compétences et de les adapter aux besoins du marché.
- L'insuffisance des offres d'emplois. Les jeunes qui s'orientent vers l'emploi salarié sont confrontés à l'insuffisance des offres d'emplois. Les centres de transit peuvent constituer des lieux d'intégration dans le monde professionnel dans le cadre de la fonction service.
- Les difficultés d'auto-entreprendre. Créer une entreprise est un vrai parcours du combattant. Au delà des aspects techniques, il faut développer un ensemble de qualités pour faire face à la concurrence mais aussi assurer la gestion au quotidien. Les centres peuvent y contribuer.

5.17. Mettre en place une stratégie d'encadrement des promoteurs

A l'image des centres de gestion, le ministère doit œuvrer pour la création d'espaces dont la vocation est de regrouper les promoteurs ayant bénéficié de financement et de leur apporter une assistance technique en comptabilité, gestion, formation, information et fiscalité et de travailler à l'amélioration du climat de confiance avec leurs partenaires (fournisseurs, banquiers, administration fiscale, etc...).

Ainsi, le promoteur peut se concentrer sur son cœur de métier. Il dégage du temps pour faire de la prospection, développer son portefeuille client, suivre ses commandes, assurer la production... L'adhésion à ces centres pourrait ensuite donner certains avantages aux promoteurs comme l'amélioration de la relation avec l'administration fiscale, qui peut mettre un inspecteur des impôts à la disposition du Centre pour répondre aux questions des adhérents.

5.18. Repenser le mode de financement des projets

L'analyse de moyens budgétaires publics consacrés à la formation professionnelle montre que celle-ci ne reçoit qu'une part infime du budget de fonctionnement de l'Etat (7,07 % des dépenses de l'éducation en 2008) et que le secteur informel est essentiellement soutenu par les bailleurs de fonds. La faiblesse du financement national de la formation professionnelle et technique fait que celle-ci se développe en partie grâce aux orientations et appuis des partenaires techniques et financiers externes (Canada, France, Belgique, Luxembourg...). La contribution des PTF dans le financement du système de FPT a atteint en 2012 plus de 9 milliards de FCFA. La réussite de la réforme ne pourra pas aller



sans un ajustement des moyens budgétaires à la hauteur des ambitions du secteur.

La politique budgétaire devra contribuer à mobiliser des ressources pour financer des activités qui ont un fort impact sur l'emploi. Les instruments comme le FONGIP, le FONSI et la BNDE combinés au recours à des taux d'intérêts bonifiés pourraient être mis à profit à cette fin. L'État peut également, à travers la politique monétaire, encourager le secteur bancaire à participer solidairement à la recherche de solutions au chômage des jeunes. Les banques pourraient ainsi réserver un volume déterminé de fonds au financement de projets de création des jeunes. Elle peut aussi utiliser le mécanisme du crédit-bail pour équiper les promoteurs avec des conditions allégées, le FONGIP intervenant dans la garantie. Le Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique devra jouer un rôle très important. En effet, certains acteurs préconisent même de créer un fond spécial au niveau du FFFPT qui canaliserait toutes les ressources destinées au financement des projets.

Il faut aussi trouver des ressources additionnelles au niveau local pour l'insertion en encourageant toutes les formes de mécénat social. Il s'agit de diffuser auprès des TPE, PME et grandes entreprises, ainsi qu'auprès des acteurs associatifs, les différentes possibilités de mobilisation des entreprises, dans le cadre réglementé, afin de favoriser leur soutien à des structures qui oeuvrent dans le domaine de l'insertion des jeunes en général. Cet engagement peut prendre plusieurs formes : (i) le mécénat financier (cotisations, dons, capital...), (ii) le mécénat de compétences (ponctuel, à temps partiel, à temps plein...), (iii) le mécénat de prestations (imprimerie, informatique...) et (iv) le mécénat de locaux (mise à disposition).

L'Etat peut créer aussi une cotisation calculée sur la base du chiffre d'affaires et sur la valeur ajoutée des entreprises produite au cours de l'année au titre de laquelle l'imposition est établie, en laissant l'entreprise choisir le projet dans lequel elle souhaite mettre ses fonds.

D'autres pistes sont aussi à explorer :

- Cartographier les fonds (les analyses, les orientations, les niches manquantes...) afin de les mutualiser (guichet unique), ce qui permettrait au FONGIP de jouer son rôle ;
- Trouver des alternatives (dons, start-up, capital-risque) ;
- Aller vers l'entreprise coopérative en exploitant la législation sur ces formes d'organisations ;
- Aller vers l'économie sociale et solidaire (vision du PSE) à travers la RSE ;
- Abandonner l'approche offre financière pour aller vers l'inclusion financière ;
- Créer un sous-fonds au niveau du FONSI avec les PTF, lui permettant d'apporter une levée de la dette. Une partie peut être logée au FONGIP pour imposer aux banques des bonifications (les ressources du FONGIP utilisées par la banque seront rémunérées à des taux privilégiés) ;
- La BNDE peut être sollicitée pour lever des fonds.

5.19. Rapprocher l'artisanat et la formation professionnelle

Le couple maître d'apprentissage-apprenti doit être consolidé pour poser les bases d'une réflexion sur les moyens spécifiques nécessaires à la qualification des deux partenaires du couple. En effet, on ne peut pas parler de certificat de compétences pour le jeune apprenti sans se poser la question de la reconnaissance des compétences et des responsabilités de celui qui le forme dans son atelier. Le dispositif de l'apprentissage doit prendre en compte le niveau de qualifications à atteindre par les maîtres artisans pour aider l'apprenti à acquérir les compétences en adéquation avec le monde professionnel. Il s'agit d'exploiter la complémentarité entre des jeunes mieux formés, plus qualifiés et plus au fait des évolutions technologiques et commerciales et des maîtres artisans souvent analphabètes ayant acquis des compétences pratiques fortes mais sur le tas.

Par leur travail d'accompagnement professionnel auprès des jeunes, les artisans développent donc des compétences nouvelles. Il est important que ces compétences soient reconnues et valorisées. La



politique de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) doit se poursuivre afin de reconnaître et de valoriser la situation et les qualifications des artisans. La VAE doit aussi être développée pour les tuteurs professionnels de l'entreprise.

Pour les jeunes ayant acquis des compétences professionnelles, une validation formelle de ses savoirs de base doit être préconisée à travers la création d'un «portefeuille de formation et de compétences » pouvant être reconnu comme un système d'accumulation de compétences permettant d'accéder à un diplôme en fonction du niveau.

5.20. Créer une structure transversale en charge de l'insertion au sein du ministère

Cette structure sera chargée d'exécuter les grands axes de l'orientation professionnelle et de l'insertion, d'animer et de mettre en œuvre un partenariat fort avec l'ensemble des acteurs éducatifs, sociaux, associatifs, économiques au plan national. L'espace de ses actions doit donc s'appuyer sur les champs de la formation et de l'insertion au travers de partenariats avec les secteurs professionnels (observatoires, établissements de formation professionnelle et technique, nouvelles structures professionnelles) ou dans le cadre des dynamiques territoriales (région, département, commune, acteurs d'impulsion de projets).

Il favorisera une logique de concertation et de contractualisation multilatérale à deux niveaux complémentaires : un niveau stratégique entre les institutions déclinant les priorités en matière de formation professionnelle et technique, l'État et les partenaires sociaux, et un niveau déconcentré et opérationnel entre les collectivités territoriales, les acteurs de l'accueil, d'information et de l'orientation. Pour ce faire, il pourra s'appuyer sur les Comité régional pour l'Apprentissage (CRA) au sein duquel l'ensemble des acteurs concernés peut être consulté. Il incitera à la création d'observatoires régionaux arrimés à l'observatoire national, recensant les besoins de tous les acteurs. Il coordonne les cellules d'insertion et s'appuie sur elles pour comptabiliser les sortants, au niveau des différents bassins d'emplois et appréhender les besoins en matière de formation. Il établira un document de politique transversale relative aux différents budgets consacrés à l'accueil, l'information, l'orientation et l'appui à l'insertion des sortants. Nous proposons que le Service National de l'Orientation Professionnelle (SNOP) soit rebaptisée Service National de l'Orientation et d'appui à l'Insertion Professionnels (SNOIP).

En matière d'insertion, cette structure sera chargée :

- De la préparation et du suivi de la mise en œuvre des programmes d'appui à l'insertion professionnelle du ministère;
- De la conception et de l'exploitation du fichier des entreprises ;
- De l'organisation du placement et de l'insertion professionnelle des jeunes formés ;
- De l'insertion des jeunes diplômés dans les circuits de production ;
- De la prospection, de l'identification et du recensement de toutes les opportunités d'auto-emploi et d'emploi salarié concernant les jeunes formés ;
- De la centralisation et de l'exploitation des données sur les sortants à la recherche d'une solution d'insertion, sous réserve des attributions dévolues aux autres départements ministériels ;
- De la mise en œuvre de toutes les actions susceptibles de créer des opportunités d'emploi pour les sortants de la FPT ;
- De l'élaboration des rapports périodiques sur les partenariats établis par le ministère avec les acteurs en matière d'insertion ;
- De l'exploitation des données sur la main-d'œuvre produites par les cellules d'appui à l'insertion ;
- De l'élaboration et du suivi de l'application de la politique de promotion des sortants de la FPT ;
- De la participation à la conception des normes, des indicateurs et des procédures de contrôle et d'évaluation relevant de l'insertion.



5.21. Articuler le dispositif d'appui à l'insertion à une architecture nationale de promotion de l'emploi des jeunes

Nous proposons un parcours d'insertion en quatre phases : (i) une phase de concertation sur les programmes dans la logique de l'APC, (ii) une phase d'orientation, (iii) une phase de formation, (iv) une phase de sortie avec trois volets : l'emploi salarié, l'auto-emploi et la poursuite des études. Chaque phase sera déclinée en plusieurs étapes dont la réalisation nécessite l'intervention d'un ensemble d'acteurs (schéma 5).

Ce schéma constitue l'ossature que nous proposons pour le nouveau dispositif harmonisé d'appui à l'insertion des sortants des établissements de FPT. Pour chaque étape, il s'agira d'identifier :

- Le contexte ;
- L'objectif général ;
- Les objectifs spécifiques ;
- Les résultats attendus ;
- Les acteurs à impliquer ;
- Le plan d'actions selon le modèle du QQQCP (Quoi faire, par Qui, Où, Quand, Comment - les outils, programmes, procédures...- Pour quel résultat) ;
- Les moyens éventuels nécessaires.

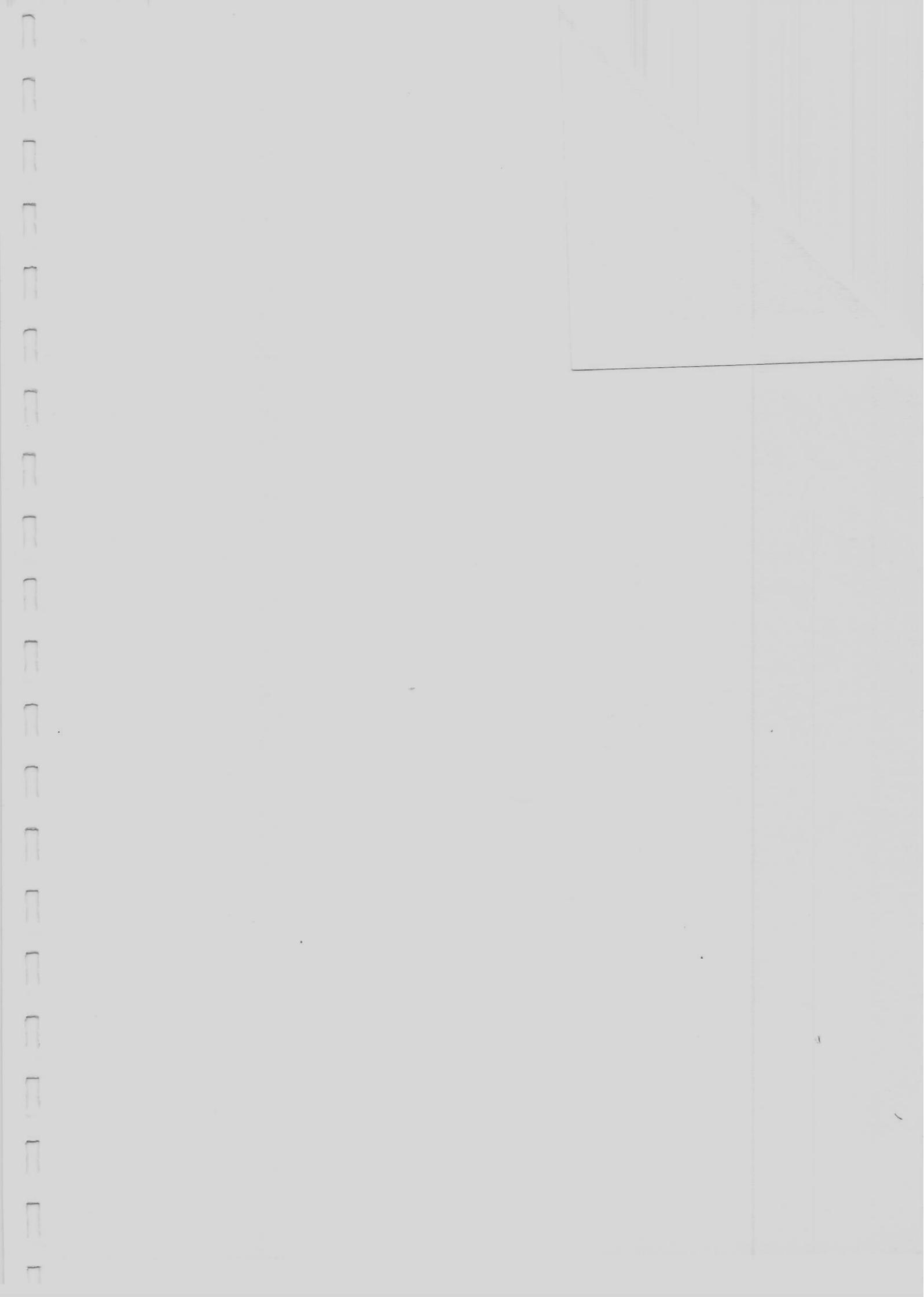
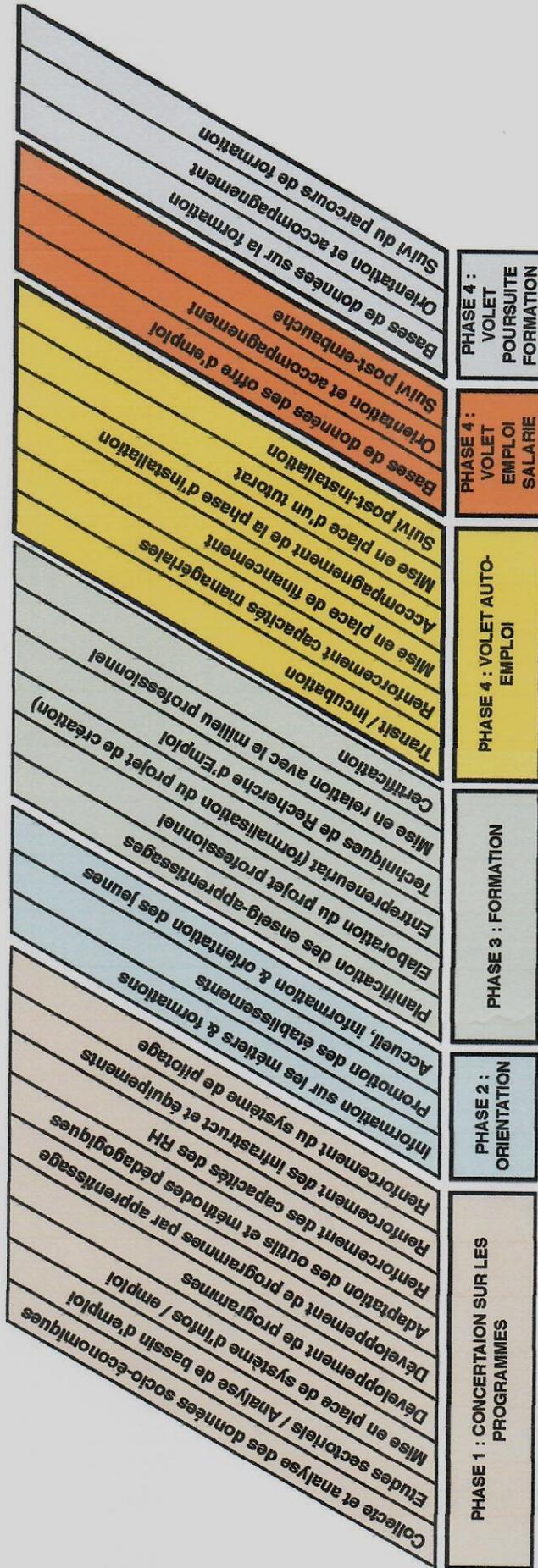




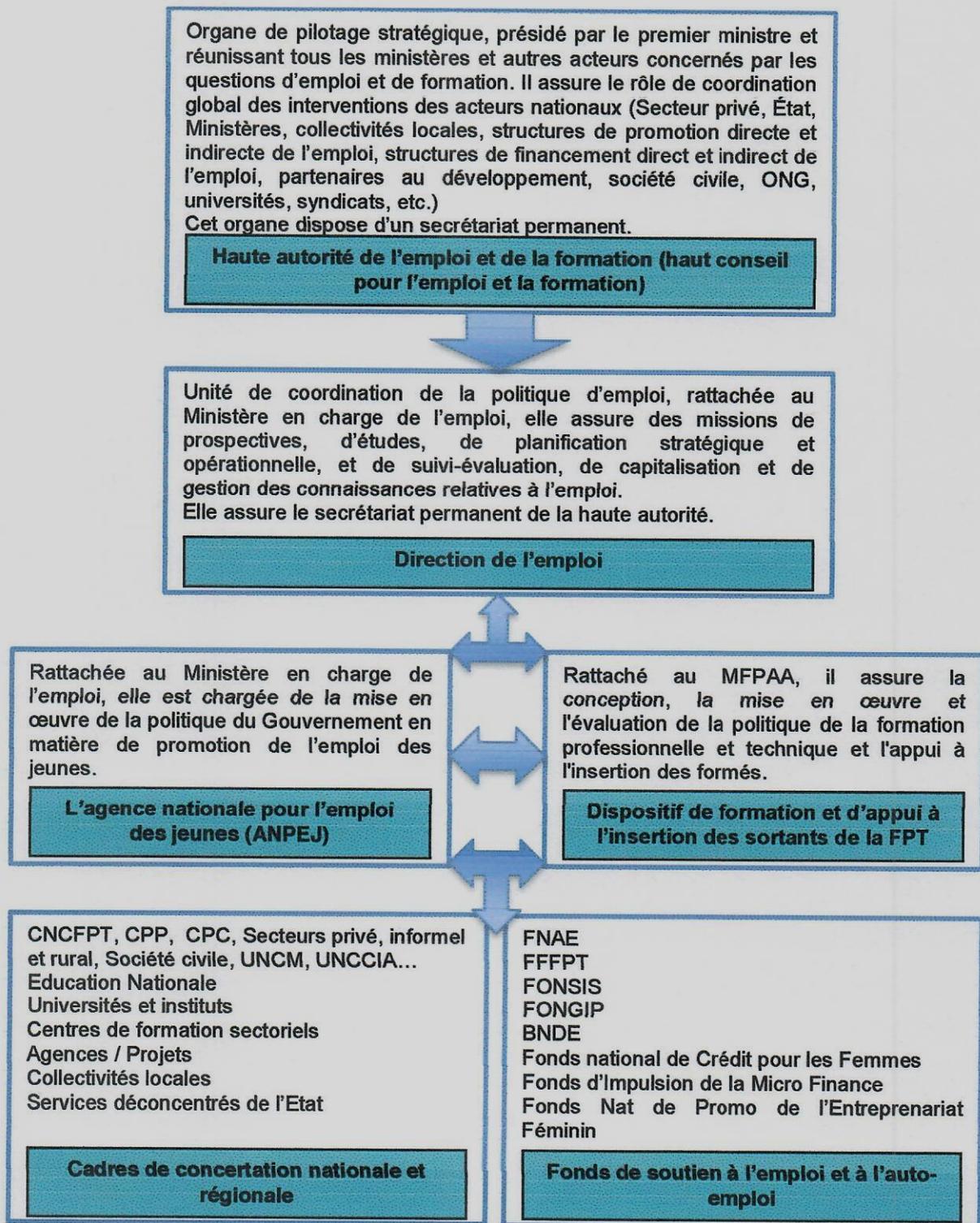
Schéma 5 : Organisation du parcours d'insertion



La recherche d'optimisation des ressources du secteur qui incite à éviter des doublons, doit induire un partage des activités de formation et d'insertion sur la base d'une définition claire des rôles et de la place de chaque acteur intervenant dans le parcours. Ce sera l'occasion de rationaliser l'intervention des PTF en identifiant les étapes où leur contribution est plus pertinente. En effet, en analysant le positionnement des bailleurs sur ce schéma (tableau 19), on se rend compte que certaines étapes sont très appuyées (accompagnement à l'auto-emploi) pendant que d'autres souffrent d'une insuffisance d'appui (accompagnement à l'emploi salarié et à la poursuite des études).

Ce dispositif, une fois adopté, doit créer un lien étroit avec le service public de l'emploi qui désigne l'ensemble formé par les organismes et agences mis en place par l'Etat, dans le but de favoriser l'emploi et la formation professionnelle, et de lutter contre le chômage. Les missions du service public de l'emploi sont (i) l'accueil et l'information, (ii) l'orientation, (iii) la formation et (iv) l'insertion. Un service public de l'emploi doit structurer une véritable offre publique, lisible et cohérente, en lieu et place de la mosaïque d'institutions existantes qui travaillent trop souvent de façon cloisonnée. Nous proposons une articulation autour de la haute autorité de l'emploi, de la direction de l'emploi, de l'ANPEJ et des établissements de formation professionnelle et technique selon le schéma 6 ci-après :

Schéma 6 : Architecture institutionnelle de l'insertion et place de la FPT





5.22. Positionner les RCAI en véritables conseillers en insertion

En tant que conseiller en insertion professionnelle, le responsable de la cellule d'appui à l'insertion des établissements de FPT aide les apprenants à chercher et à trouver des solutions à leurs difficultés d'insertion. Il informe, conseille et aide à élaborer des parcours d'insertion en amont, pendant et après la formation. Il mobilise des structures et des partenaires avec lesquels il a mis en place des collaborations (cadres de concertation, services déconcentrés de l'Etat, entreprises, associations de parents d'élèves, institutions financières et de micro-finance, société civile....). Il doit s'impliquer dans des projets institutionnels favorisant l'insertion des sortants des établissements de FPT.

Leurs missions doivent être redimensionnées autour de trois axes.

L'accompagnement des apprenants :

- Accueil, information et orientation ;
- Aide au choix des métiers ;
- Information pour s'orienter vers un secteur d'activité ;
- Information sur les compétences requises par un métier ;
- Aide à l'identification des compétences ;
- Information et aide pour obtenir la VAE ;
- Informations et aide pour la formation ;
- Evaluation du potentiel entrepreneuriale ;
- Informations, conseil et suivi à la création d'entreprise ;
- Demande d'aides à l'insertion et de financement de projets ;
- Inscription dans les bases de données emploi ;
- Gestion des offres d'emploi ;
- Accompagnement à l'emploi (TRE) et suivi individualisé ;
- Appui à la mobilité géographique ;
- Etc.

Services aux entreprises :

- Informations sur les incitations à l'embauche ;
- Collecte et diffusion des offres ;
- Aides au recrutement ;
- Conventions pour des AST (Analyse de Situation de Travail) ;
- Information sur la législation ;
- Planification des emplois et compétences (appui aux entreprises dans la prévision de leurs besoins) ;
- Réseautage ;
- Conseils ;
- Etc.

Gestion de la base de données :

- Gestion des services en ligne (offre, informations...) ;
- Gestion de la banque de CV de la cellule ;
- Recherche des offres sur les différentes bases pour les mettre à disposition des apprenants ;
- Analyse des tendances du marché ;
- Analyse des niches d'emploi et des bassins d'emploi ;
- Statistiques sur l'emploi et la formation au plan local ;
- Information sur les cadres de concertation ;
- Etc.



MFPAA



LUX-DEVELOPMENT
Agence luxembourgeoise pour la Coopération au Développement

ANNEXES



ANNEXE 1 : Les questionnaires

FICHE DE RECUEIL D'INFORMATIONS SUR LES DISPOSITIFS

Dispositif :

1. Localisation du dispositif :

2. Calendrier du dispositif

Durée du dispositif :

Date de démarrage :

3. Présentation synthétique du dispositif

- Contexte dans lequel il s'inscrit : historique, zone(s) d'intervention

- Bénéficiaires / groupe(s) cible(s)

- Partenaires impliqués dans le dispositif

- Mode opératoire et rôle des différents intervenants

4. Objectif(s) global(aux) et objectif(s) spécifique(s)

Objectif(s) global(aux)

Objectifs spécifiques

Résultats et activités prévus



Indicateurs de suivi et de résultats

5. Evaluation des résultats

La pertinence

- Les objectifs globaux et spécifiques sont-ils pertinents au regard du contexte du dispositif et de la vision politique ?

La cohérence externe

- La stratégie choisie pour contribuer à ces objectifs est-elle en cohérence avec le contexte ?

La cohérence Interne

- Les moyens ont-ils permis d'atteindre les résultats escomptés ?

L'efficacité

- Le dispositif a-t-il conduit les activités prévues et atteint les résultats attendus ?

L'efficience

- Les moyens ont-ils été utilisés de façon optimale ?
- Aurait-on pu atteindre les mêmes résultats de façon plus économe ?

L'impact

- Le dispositif a-t-il contribué à l'amélioration de l'insertion des sortants des établissements ETFP ?
- Quels ont été les autres effets du dispositif ?

La viabilité

- Les résultats obtenus par le dispositif sont-ils durables, reproductibles ?

6. Réalisation budgétaire

N°	Rubriques	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
1	Budget prévu					
2	Budget exécuté					
3	Pourcentage d'exécution					



FICHE DE RECUEIL D'INFORMATIONS destinée aux RCI

Etablissement :

Nom du RCI (facultatif) :

1. Mission

Comment définissez-vous votre mission ?

Le contenu de la fiche poste du RCI correspond-il au travail réalisé sur le terrain ?

Les moyens mobilisés pour l'appui à l'insertion vous permettent-ils d'atteindre de bons résultats ?

Quels sont vos résultats en termes d'accompagnement depuis votre prise de fonction ?

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans la réalisation de votre mission ?

De quoi avez-vous besoin pour mieux remplir votre mission ?



2. Situation des intervenants et partenaires

Pour chacun des intervenants et partenaires avec les quels vous travaillez pour appuyer l'insertion des sortants de votre établissement, merci de remplir le tableau suivant :

Intervenant ou partenaire	Objet de l'intervention	Apport pour le sortant	Bilan de l'action / Commentaires



3. Dispositif d'insertion

L'insertion des sortants des établissements des ETFP nécessite un appui à trois niveaux. Pour chacun de ces niveaux merci de renseigner le tableau suivant :

Niveau d'intervention	Les actions déjà menées	Les actions qu'il faut mettre en place dans l'avenir
A l'entrée et pendant la formation		
Accès à l'emploi salarié		
Appui à la création		



4. La politique formation/emploi

Quels sont les changements à effectuer pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes ETFP ?

Quels moyens incitatifs l'état doit-il mettre en place pour encourager les entreprises de votre localité à embaucher des jeunes ou les former ?

Quels métiers ou secteurs considérés comme stratégiques dans votre localité doit-on mettre en place pour favoriser l'insertion des sortants des établissements des ETFP ?

Merci

**FICHE DE RECUEIL D'INFORMATIONS DESTINEE AU MFPAA****1. Les mesures en faveur de l'emploi des sortants des établissements ETFP**

Quelles sont les réformes en projet ou en cours de réalisation pour actualiser les dispositifs et parcours de formation, existants en fonction des compétences requises par le monde économique et professionnel ?

Quels sont les dispositifs de formation en projet ou en cours de réalisation pour former les jeunes aux métiers et emplois requis par les secteurs stratégiques ou porteurs ?

Quelles sont les mesures prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres d'apprentissage du secteur informel afin de les aider à mieux former les jeunes dont ils à la charge ?

Les partenariats existants ou projetés permettent-ils de mieux associer les acteurs économiques et professionnels à la conception, la mise en œuvre et la réalisation de parcours de formation ciblés sur les compétences requises par le monde du travail ?

Quels sont les dispositifs en projet ou en cours de réalisation pour faciliter l'accès à un emploi salarié des sortants des établissements ETFP ?

Quels sont les dispositifs en projet ou en cours de réalisation pour faciliter la création d'entreprise par les sortants des établissements ETFP ?



2. La situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi : merci de nous fournir les données 2014 de chacun des postes suivants

Les dépenses publiques annuelles pour la FPT

Les effectifs des formés de la FPT

Effectifs de la Formation Professionnelle par secteur d'activité économique (public et privé)

Nombre de sortants des établissements ETFP

Taux d'insertion des jeunes en fin de formation professionnelle ou ETFP

Nombre de sortants des établissements ETFP encadrés pour la recherche d'emplois salariés

Nombre de sortants des établissements ETFP ayant effectué un stage de pré embauche

Nombre de sortants des établissements ETFP recrutés et/ou en essai

Nombre de sortants des établissements ETFP insérés à travers les cellules insertion

Nombre de sortants des établissements ETFP encadrés pour la création d'activités

Nombre d'établissement ETFP ayant bénéficié d'un appui direct de projets/programmes pour l'insertion des sortants

Nombre de sortants des établissements ETFP formés dans le développement de l'esprit d'entreprise (module CLE)

Nombre de sortants des établissements ETFP orientés vers l'emploi (Trie Insertion)



Nombre de sortants des établissements ETFP formés aux techniques de création d'entreprises (Cree Insertion)

Nombre de sortants des établissements ETFP formés aux techniques de création d'entreprises (Germe)

Nombre de sortants des établissements ETFP ayant suivi une formation Cree et ayant bénéficié d'une mise en situation dans une entreprise (immersion entrepreneuriale)

Nombre de plans d'affaires finalisés et soumis au dispositif financier pour financement

Nombre de plans d'affaires/Entreprises financés par les partenaires ou cours de financement

Nombre d'entreprises effectivement installées ayant bénéficié d'appui pour une amélioration des performances (formations techniques complémentaires et gestion managériale)

Nombre de sortants des établissements ETFP ayant abandonné le processus de création d'entreprise

Nombre de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové (Répartition des effectifs des apprenants par région, par métier et par sexe)

3. La politique formation/emploi

Quels sont les changements à effectuer pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes ETFP ?

Quelles autres mesures à développer pour accompagner ces changements ?

Quelles mesures doivent être prises pour renforcer les compétences professionnelles des acteurs économiques afin de les aider à créer davantage d'emplois ?



Quels moyens incitatifs l'état doit-il mettre en place pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes ou les former ?

Quels métiers ou secteurs considérés comme stratégiques doit-on mettre en place pour favoriser l'insertion des sortants des établissements des ETPP ?

Quels appuis financiers ou humains doit-on articuler à la politique ETPP afin d'aider les sortants à créer leurs activités ou à renforcer celles qu'ils ont créées ?

Existe t-il dans les ETPP des pôles d'innovation ou d'expertise tels que des incubateurs d'entreprise pour les jeunes ou des centres de transit ?

Oui Non

Si oui, lesquels?

Merci



FICHE DE RECUEIL D'INFORMATIONS destinée aux directeurs d'établissements

Etablissement :
Nombre de filières existantes :
Capacité d'accueil :
Taux de remplissage :
Existe-t-il un poste de RCI :

1. Contenu des programmes et adaptabilité

Le programme d'enseignement dans les établissements EFTP a-t-il subi des actualisations durant ces cinq dernières années ? Oui Non

Si oui lesquelles ?

Ce programme répond-t-il aux besoins du marché local ? Oui Non

Justifiez

2. Les méthodes d'enseignement

Les méthodes de formation dans votre établissement permettent-elles de former des sortants répondant aux besoins du marché ?

Oui Non

Justifiez

Les examens de fin de formation permettent-ils d'évaluer qualitativement les sortants ? Oui Non

Justifiez

Quelles sont les principales difficultés que rencontrent les EFTP en général pour délivrer des formations adaptées au marché ?



3. Efficacité externe de la formation

Selon vous, les diplômés que vous formez sont-ils directement opérationnels sur le marché de l'emploi ?

Oui Non

Justifiez

Selon vous, où vont généralement les diplômés que vous formez ?

Entreprise ONG Fonction Publique Chômage Création d'entreprise

Justifiez

4. La politique formation/emploi

Quels sont les changements à effectuer pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes ETEFP ?

Quelles mesures doivent être prises pour renforcer les compétences professionnelles des acteurs économiques dans votre localité afin de les aider à créer davantage d'emplois ?

Quels moyens incitatifs l'état doit-il mettre en place pour encourager les entreprises de votre localité à embaucher des jeunes ou les former ?

Quels métiers ou secteurs considérés comme stratégiques dans votre localité doit-on mettre en place pour favoriser l'insertion des sortants des établissements des ETEFP ?



Quels appuis financiers ou humains doivent être articulés à la politique ETFP afin d'aider les sortants à créer leurs activités ou à renforcer celles qu'ils ont créées ?

Existe-t-il dans votre établissement des pôles d'innovation ou d'expertise tels que des incubateurs d'entreprise pour les jeunes ou des centres de transit ?

Oui Non

Si oui, quel bilan faites de leurs activités ?

Merci


ANNEXE 2 : Liste des établissements ayant participé à notre étude

CENTRES DE FORMATION	REPNSES
CDFP MBACKÉ	X
CDFP PODOR	X
CDFP RICHARD TOLL	
CEDT - G15	
CEP THIËS	
CFP ABENE (ZIGUINCHOR)	X
CFP BAÏLA (BIGNONA)	X
CFP BAKEL	X
CFP BIRKELANE	X
CFP DIOFIOR	X
CFP DJILOR SALOUM	X
CFP FAOYE (FATICK)	X
CFP FISSEL	X
CFP JOAL	X
CFP KANEL	
CFP LALANE (MARC DAMIENS) - THIES	X
CFP KHOMBOLE	X
CFP LOUGA (CEFAM)	X
CFP LOUL SESSENE	X
CFP MBADAKHOUNE	X
CFP MEDINA YORO FOULAH	X
CFP MONT-ROLLAND	X
CFP NDIAGANIAO	X
CFP NDOULO	X
CFP OUROSSOGUI	X
CFP RANEROU	X
CFP SAINT-MARC ALBADAR	X
CFP SÉBIKHOTANE	X
CFP SINDIAN	X
CFP TENDOUCK	X
CFP THIADIAYE	X
CFP TOUBA	X
CFP WAOUNDÉ	X
CFPC / DELAFOSSE	X
CFPJ/MCA	
CFPT / S-J	
CNAFP THIËS	
CNCPI	
CNQP	
CRFP KOLDA	X
CRFP SAINT LOUIS	X
CRFP ZIGUINCHOR	
ICCM	
CFP FORAMECA	X
CAP ENFEFS THIËS	
CETF BAKEL	X
CETF BAMBEY	X
CETF BIGNONA	X
CETF COUBANAO	X
CETF DAGANA	X
CETF F ANDA	X
CETF FOUNDIOUGNE	X
CETF GOSSAS	X



CETF GUINGUINÉO	X
CETF KAEI	
CETF KEBEMER	X
CETF KIDIRA	X
CETF LINGUÈRE	X
CETF MBACKÉ	X
CETF MBOUR	
CETF MÉDINA/GUEULE TAPEE	
CETF NIAKHAR	X
CETF NIORO	X
CETF OUKAM	X
CETF OUSSOUYE	X
CETF PIKINE	
CETF PODOR	X
CETF RUFISQUE	X
CETF SALÉMATA	X
CETF THIAROYE	X
CETF TIVAOUANE	
CETF VELINGARA	
CRETf DAKAR	
CRETf DIOURBEL	X
CRETf FATICK	X
CRETf KAFFRINE	X
CRETf KAOLACK	X
CRETf KÉDOUGOU	X
CRETf KOLDA	X
CRETf LOUGA	X
CRETf MATAM	X
CRETf SAINT LOUIS	X
CRETf SÉDHIU	X
CRETf TAMBA	
CRETf THIÈS	X
CRETf ZIGUINCHOR	
FEMP BARGNY / IA DAKAR	
FEMP NGUEKHOKH / IA THIES	
FEMP TOUBACOUTA / IA FATICK	
FEMP MAKHANA / IA SAINT LOUIS	
FEMP LANGHOUMACK / IA THIES	
FEMP KOUSSANAR / IA TAMBACOUNDA	
CNFMETP DE KAFFRINE/IA KAFFRINE	
CNFMETP DE GUÉRINA /IA ZIGUINCHOR	
ENSETP DE DAKAR	
ENFEFS DE DAKAR	
CSFPAAA DE DAKAR	
CFMPL DE DAKAR	
CFBTP DE DIAMNIADIO	


ANNEXE 3 : Liste des institutions rencontrées

1	· Direction de la Formation Professionnelle et Technique (DFPT)	X
2	· Direction de l'Apprentissage (DA)	X
3	· Direction de l'Artisanat (D Art)	X
4	· Direction des Examens, Certifications et Concours Professionnels (DECCP)	X
5	· Directeur des Ressources Humaines (DRH)	X
6	· Cellule des Etudes et de la Planification (CEP / MFPAA)	X
7	· Centre national d'Information et de Documentation (CNID / MFPAA)	X
8	· Service national d'orientation professionnelle (SNOP)	Vacant
9	· Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique	X
10	· Agence nationale de la Maison de l'Outil (ANAMO)	X
11	· Office national de Formation Professionnelle (ONFP)	X
12	· Projet Essor du Secteur Privé / Education Pour l'Emploi (ESP / EPE) / ACDI	X
13	· Unité de Suivi et de Coordination des Projets (USCP / PQRH) / AFD	X
14	· Projet IDEA 1 / ONUDI	X
15	· Projet ISFP / BIT	X
16	· Projet PRODES / PNUD	X
17	· Direction de l'Emploi (DE / MJEVC)	Refus
18	· Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ)	X
19	· Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (PAPEJF)	X
20	· Conseil national du Patronat (CNP)	X
21	· Initiative RSE Sénégal	X
22	· Direction Générale de la micro finance	X
23	· Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires (FONGIP)	X
24	· Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques (FONSIS)	X
25	· Institut africain de Management (IAM)	X
26	· Lycée d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle de Thiès	X
27	· PRODAC	X
28	· LuxDèv	X
29	· MDL	X
30	· CRA Louga	X
31	· ARD Louga	X
32	· ARD Saint Louis	X
33	· Conseil Départemental Louga	X
34	· FORPROFEM	X
35	· PADIA	X
36	· Service Qualité du MFPAA	X
37	· LUX-Dèv Saint Louis	X
38	· Bureau ONUDI Saint Louis	X
39	· BRS Saint Louis	X
40	· PRODES Saint Louis	X
41	· Chambre de commerce de Louga	X
42	· Chambre des métiers Louga	X
43	· IA Louga	X
44	· PALAM (BID)	X
45	· FONSIS	X
46	· BNDE	X
47	· Mairie de Saint-Louis	X
48	· SYNAPSE Center	X